

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERSEPSI
GURU TENTANG KEPUASAN KERJA (*JOB
SATISFACTION*) TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI SE KECAMATAN CENKARENG
JAKARTA BARAT**



Disusun Oleh :
MUH. ISMAIL IBRAHIM
NIM. 152520133

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MEGISTER PENDIDIKAN ISLAM
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M / 1440 H**

ABSTRAK

Muh. Ismail Ibrahim : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Persepsi Guru Tentang Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat Metode yang digunakan adalah metode penelitian untuk menggambarkan keadaan yang sedang berlangsung dan dianalisis secara kuantitatif dengan alat statistik mengenai hubungan dua variabel bebas yang terdiri dari motivasi berprestasi (X1), dan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat..

Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,461, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,213, yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan sisanya yaitu 78,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,420. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru didukung oleh faktor motivasi berprestasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} , menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,433, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,188, yang berarti bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya yaitu 81,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan

persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 87,527 + 0,314X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,314. Berdasarkan pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ($R_{y.1.2}$) adalah 0,551 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,304, yang berarti bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,4% dan sisanya yaitu 69,6 % ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,559. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

ABSTRACT

Muh. Ismail Ibrahim: Effect of Achievement Motivation and Teachers' Perceptions About Job Satisfaction on Teacher Performance in the State Middle School of Cengkareng District, West Jakarta

This study is to find out the significant relationship between achievement motivation and teacher's perception of job satisfaction together on the performance of teachers of public junior high schools in Cengkareng sub-district, West Jakarta. The method used is a research method to describe the current situation and analyzed quantitatively with statistical tools the relationship of two independent variables consisting of achievement motivation (X1), and the teacher's perception of job satisfaction (X2) with the dependent variable namely teacher performance. This research was conducted in State Junior High Schools throughout Cengkareng District, West Jakarta.

Based on testing the hypothesis ρ_{y1} shows that at the 99% confidence level ($\alpha = 0.01$) a simple correlation coefficient is obtained Pearson correlation (ρ_{y1}) is 0.461, and the significance value is $0.00 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a positive influence, quite strong and significant achievement motivation on teacher performance. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.213, which means that achievement motivation has an effect on teacher performance by 21.3% and the remaining 78.7% is determined by other factors. Paying attention to the results of a simple regression analysis, it shows a simple regression equation (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$ which means that each increase in one unit score of achievement motivation will affect the increase in teacher performance score of 0.420. This means that the high and low performance of teachers is supported by factors of achievement motivation.

Based on testing the hypothesis ρ_{y1} , shows that at the 99% confidence level ($\alpha = 0.01$) a simple correlation coefficient is obtained. Pearson correlation (ρ_{y1}) is 0.433, and the significance value is $0.00 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a positive influence, quite strong and significant teacher's perception of job satisfaction on teacher performance. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.188, which means that the teacher's perception of job satisfaction has an influence on teacher performance by 18.8% and the remaining 81.2% is determined by other factors. Paying attention to the results of simple regression analysis, shows a simple regression equation (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 87,527 +$

0,314X2 which means that each increase in one unit score of achievement motivation will affect the increase in teacher performance score of 0,314. Based on the Ry.1.2 hypothesis testing, it shows that at the 99% confidence level ($\alpha = 0.01$) the multiple correlation coefficient is obtained, the Pearson correlation (Ry.1.2) is 0.551 and the significance value is $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a positive and very strong influence and significant achievement motivation and teacher perceptions of job satisfaction together on teacher performance. As for the magnitude of the influence indicated by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.304, which means that the achievement motivation and teacher's perception of job satisfaction together have an influence on teacher performance by 30.4% and the remaining 69.6% is determined by other factors. Paying attention to the results of multiple regression analysis, shows the regression equation (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$ which means that each increase in one unit score of achievement motivation and teacher perceptions about job satisfaction together will affect the increase in teacher performance scores amounting to 0.559. The results of the analysis showed that achievement motivation and teacher's perception of job satisfaction had a positive influence on teacher performance. This indicates that the better the achievement motivation and the teacher's perception of job satisfaction, the teacher's performance will increase.

المخلص

محمد إسماعيل إبراهيم: تأثير دافعية الإنجاز والمعلم تصورات عن وظيفة الأداء رضا ضد المعلمين في المدارس الثانوية سي كينغكارنغ، غرب جاكرتا

هذه الدراسة لإيجاد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وتصورات المعلمين حول حد ذاته كينغكارنغ، غرب جاكرتا طريقة SMP الرضا الوظيفي معا على أداء المعلم استخدامها هي طريقة البحث لوصف حالة مستمرة وتحليلها كميًا بواسطة إحصاءات عن ، وتصورات المعلمين الرضا (X1) العلاقة بين متغيرين مستقلين تتألف من دافعية الإنجاز والمتغير التابع هو أداء المعلمين. تم إجراء هذا البحث في المدارس الثانوية (X2) الوظيفي ، غرب جاكرتا Cengkareng الحكومية في جميع أنحاء مقاطعة

بسيط معامل ارتباط ($\alpha = 0.01$) فرضية أن مستوى الثقة ٩٩٪ $p < 0.01$ أظهر أساس الاختبار هو ٠.٤٦١ ، وقيمة الدلالة و $0.005 > 0.000$. وهكذا ، وبالتالي ($p < 0.01$) بيرسون الارتباط هو رفض ومرحبا مقبولة، وهذا يعني أن هناك إيجابي وقوي وكبير دافعية الإنجاز كافية على مربع) = ٠.٢١٣ ، وهو ما R^2 أداء المعلم. ويظهر حجم تأثير من قبل معامل التحديد يعني أن تأثير دافعية الإنجاز على أداء المعلم من ٢١.٣٪ والباقي ٧٨.٧٪ يتم تحديدها من قبل عوامل أخرى. مشيرا الى ان نتائج تحليل الانحدار البسيط، ويظهر معادلة الانحدار وهو ما يعني أن كل $Y = 64,414 + 0,420X1$ (B معاملات unstandardized) بسيطة زيادة وحدة واحدة من عشرات دافعية الإنجاز سوف يؤثر على أداء المعلم النتيجة تحسين . ٠.٤٢٠ . وهذا يعني أن الأداء المرتفع والمنخفض للمدرسين يدعمه عوامل دافعية الإنجاز

بسيط معامل ($\alpha = 0.01$) الفرضية، وأظهر أنه على مستوى ٩٩٪ الثقة $p < 0.01$ واستنادا اختبار هو ٠.٤٣٣ ، وقيمة أهمية هو $0.005 > 0.000$. وهكذا ، ($p < 0.01$) ارتباط بيرسون الارتباط يتم رفض هو ، ويتم قبول مرحبا ، مما يعني أن هناك تأثير إيجابي ، إدراك المعلم القوي R^2 (R والفعال للرضا الوظيفي عن أداء المعلم. ويظهر حجم تأثير من قبل معامل التحديد مربع) = ٠.١٨٨ ، وهو ما يعني أن تصورات المعلمين حول الرضا الوظيفي تأثير على أداء

المعلم من ١٨.٨٪ والباقي ٨١.٢٪ يتم تحديدها من قبل عوامل أخرى. مشيراً الى ان نتائج $Y = (B \text{ معاملات unstandardized})$ تحليل الانحدار البسيط، ويظهر معادلة الانحدار بسيطة وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من عشرات دافعية الإنجاز $87.527 + 0.314X_2$ الفرضية، $R_{y.1.2}$ سوف يؤثر على أداء المعلم النتيجة تحسین ٠.٣١٤. واستناداً اختبار تم الحصول على عدة معامل ارتباط ارتباط ($\alpha = 0.01$) وأظهر أنه في مستوى ثقة ٩٩٪ هو ٠.٥٥١ وقيمة أهمية هو $0.000 > 0.005$. وهكذا، يتم رفض هو ($R_{y.1.2}$) بيرسون ويتم قبول "هاي"، مما يعني أن هناك تأثيراً إيجابياً وقوياً جداً بالإضافة إلى دوافع تحفيزية كبيرة وتصورات المعلم عن الرضا الوظيفي معاً على أداء المعلم. ويظهر حجم تأثير من قبل مربع) = ٠.٣٠٤، وهو ما يعني أن الدافع للإنجاز والمعلمين (R^2) معامل التحديد التصورات حول الرضا الوظيفي معاً إنفاذ أداء المعلم من ٣٠.٤٪ ويتم تحديد ٦٩.٦٪ المتبقية بعوامل أكثر من ذلك. مشيراً الى ان نتائج تحليل الانحدار المتعدد أظهرت تراجع وهو ما $Y = 50.863 + 0.328X_1 + 0.231X_2$ (B معاملات unstandardized) المعادلة يعني أن كل زيادة وحدة واحدة دافعية الإنجاز النتيجة والرضا الوظيفي نفس التصور حول المعلمين معاً، وسوف تؤثر على تحسین معدلات الأداء المعلم تصل إلى ٠.٥٥٩. أظهرت نتائج التحليل أن دافع الإنجاز وإدراك المعلم للرضا الوظيفي كان له تأثير إيجابي على أداء المعلم. وهذا يدل على أنه كلما كان الدافع للإنجاز أفضل ومفهوم المعلم للرضا الوظيفي، فإن أداء المعلم سيزيد.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Ismail Ibrahim
Nomor Induk Mahasiswa : 152520133
Program Studi : Magister Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Persepsi Guru Tentang Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 26 Oktober 2018



buat Pernyataan

Muh. Ismail Ibrahim

TANDA PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERSEPSI GURU
TENTANG KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*)
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE KECAMATAN CENKARENG
JAKARTA BARAT**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh
gelar Magister Pendidikan Agama Islam

Disusun Oleh :

MUH. ISMAIL IBRAHIM

NIM : 152520133

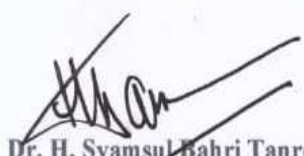
Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan


Jakarta,

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H. Syamsul Bahri Tanrenre, Lc., M.Ed.


Dr. EE. Edy Junardi Sastradiharja, M.Pd.

Mengetahui,
Ka Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Istitut PTIQ Jakarta,

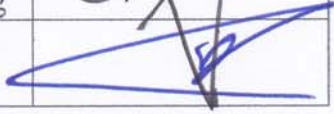

Dr Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

**TANDA PENGESAHAN TESIS
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERSEPSI GURU
TENTANG KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION)
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE KECAMATAN CENGKARENG
JAKARTA BARAT**

Disusun oleh :

Nama : Muh. Ismail Ibrahim
 Nomor Induk Mahasiswa : 152520133
 Program Studi : Magister Pendidikan Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal : 30 Oktober 2018

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Anggota/ Penguji	
3	Dr Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Anggota/ Penguji	
4	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrenre, Lc., M.Ed.	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. EE. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 30 Oktober 2018
 Mengetahui,
 Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.
 NIDN. 2127035801

PEDOMAN TRANSLITERASI

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	'	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	Ts	ص	Sh	م	M
ج	J	ض	Dh	ن	N
ح	Ƴ	ط	Th	و	W
خ	Kh	ظ	Zh	ه	H
د	D	ع	'	ء	a
ذ	Dz	غ	G	ي	Y
ر	R	ف	F	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبَّّ ditulis *rabba*
- b. Vocal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasroh* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkî n*, المفلحون ditulis *al- muflihû n*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirû n*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâlu*.
- d. *Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila ditengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال ditulis *zakât al-mâl*, atau سورة النساء ditulis *surat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqî n*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang diajukan sebagai syarat menempuh program studi Strata Dua (S-2) Program Pascasarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan baik moril maupun materil, sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, MA., selaku Rektor Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si., selaku Direktur Pasca Sarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ)
3. Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd., selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta
4. Bapak Dr. H. Syamsul Bahri Tanrenre, Lc., M.Ed., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, menyediakan waktu, tenaga dan pikirannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. EE. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, menyediakan waktu, tenaga dan pikirannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta
7. Kepala Perpustakaan Pascasarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta

8. Kepada seluruh staf Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta
9. Kedua orang tua yang telah membesarkan dan mendidik sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi pendidikan
10. Rekan-rekanku Pascasarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta yang telah banyak memberikan dukungan dan masukan.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat terutama bagi penulis dan para pembaca umumnya.

Jakarta, Oktober 2018
Penulis

Muh. Ismail Ibrahim

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	ii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	viii
Halaman Persetujuan Pembimbing	ix
Halaman Pengesahan Penguji	x
Pedoman Transliterasi	xi
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Tabel	xvii
Daftar Lampiran	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja guru	11
2. Motivasi Berprestasi Guru	36
3. Persepsi Guru tentang <i>Job Satisfaction</i>	63
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	76

C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Pemikiran.....	78
D. Perumusan Hipotesis	80
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
A. Metode Penelitian	81
B. Populasi dan Sampel Penelitian	82
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	84
D. Instrumen Pengumpulan Data	85
E. Jenis Data Penelitian	85
F. Sifat Data Penelitian.....	85
G. Sumber Data.....	86
H. Teknik Pengumpulan Data	87
I. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	91
J. Teknik Analisis Data	97
K. Hipotesis Statistik	106
L. Tempat dan Waktu Penelitian	108
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS
A. Analisis Butir.....	109
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	161
C. Uji Prasyarat Analisis Data	170
D. Uji Hipotesis.....	180
E. Pembahasan Hasil Penelitian	188
F. Keterbatasan Penelitian	193
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN
A. Kesimpulan.....	195
B. Implikasi	197
C. Saran	199
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	79
Gambar 2.2	Desain Penelitian.....	80
Gambar 4.1	Gambar Histogram Variabel Kiernaj Guru (Y).....	163
Gambar 4.2	Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Kinerja Guru (Y)	164
Gambar 4.3	Gambar Histogram Variabel Motivasi Berprestasi (X_1)	166
Gambar 4.4	Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Motivasi Berprestasi (X_1).....	167
Gambar 4.5	Gambar Histogram Variabel Persepsi Guru tentang <i>Job satisfaction</i> (X_2).....	169
Gambar 4.6	Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Persepsi Guru tentang <i>Job Satisfaction</i> (X_2).....	170
Gambar 4.7	Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)	177
Gambar 4.8	Heteroskedastisitas ($Y-X_2$)	178
Gambar 4.9	Heteroskedastisitas ($Y-X_1, X_2$)	179
Gambar 4.10	Diagram Pencar $Y-X_1$ $Y = 64,414 + 0,420X_1$	182
Gambar 4.11	Diagram Pencar $Y-X_2$	184
Gambar 4.12	Diagram Pencar $Y-X_1, X_2$	187

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sebaran Sampel dari Populasi	84
Tabel 3.2.	Kisi-Kisi Instumen Kinerja Guru	87
Tabel 3.3.	Kisi-Kisi Motivasi Berprestasi Guru	88
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instumen Persepsi Guru tentang <i>Job satisfaction</i>	90
Tabel 3.5.	Ujicoba Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)	92
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru)	93
Tabel 3.7	Ujicoba Validitas Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi)	94
Tabel 3.8	Uji Reliabilitas Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi)	95
Tabel 3.9	Ujicoba Validitas Variabel X ₂ (Persepsi Guru tentang <i>Job satisfaction</i>)	95
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas Variabel X ₂ (Persepsi Guru tentang <i>Job satisfaction</i>)	96
Tabel 4.1	Penguasaan Materi Pembelajaran.....	110
Tabel 4.2	Menggunakan variasi metode dalam mengajar.....	110
Tabel 4.3	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai	111
Tabel 4.4	Menggunakan media secara efektif dan efisien	111
Tabel 4.5	Mempelajari metode-motode baru dalam pembelajaran ...	112
Tabel 4.6	Memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran	112
Tabel 4.7	Berkomitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas	113
Tabel 4.8	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan	113

Tabel 4.9	Metode mengajar yang digunakan sesuai dengan kompetensi pelajaran.....	114
Tabel 4.10	Melaksanakan pembelajaran secara runtut	114
Tabel 4.11	Menghasilkan pesan yang menarik	115
Tabel 4.12	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa	115
Tabel 4.13	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)	116
Tabel 4.14	Menerima kritik dan akomodatif terhadap saran.....	116
Tabel 4.15	Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar.....	117
Tabel 4.16	Hanya menggunakan satu metode mengajar	117
Tabel 4.17	Menguasai kelas	118
Tabel 4.18	Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media.....	118
Tabel 4.19	Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	119
Tabel 4.20	Menindaklanjuti dengan memberikan arahan	119
Tabel 4.21	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan sejawat.....	120
Tabel 4.22	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan.....	120
Tabel 4.23	Menguasai metode belajar dengan baik	121
Tabel 4.24	Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	121
Tabel 4.25	Tidak mempunyai buku pegangan (referensi).....	122
Tabel 4.26	Tidak mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas ...	122
Tabel 4.27	Tidak obyektif dalam memberi penilaian.....	123
Tabel 4.28	Kemampuan untuk bekerja sama	123
Tabel 4.29	Kurang menguasai materi pembelajaran	124
Tabel 4.30	Optimis dengan kemampuan yang dimiliki siswa.....	124
Tabel 4.31	Memperhatikan siswa tertentu.....	125
Tabel 4.32	Sering marah-marah di kelas	125
Tabel 4.33	Tidak melakukan penilaian per kompetensi	126
Tabel 4.34	Patuh terhadap ketentuan yang berlaku.....	126
Tabel 4.35	Bersungguh-sungguh dalam mengajar	127
Tabel 4.36	Yakin pada kemampuan diri sendiri.....	127
Tabel 4.37	Dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir.....	128
Tabel 4.38	Memberikan Tugas Tambahan.....	128
Tabel 4.39	Membuat penilaian hasil belajar siswa.....	129
Tabel 4.40	Menindaklanjuti saran yang diberikan	129
Tabel 4.41	Siap menghadapi resiko dalam kegiatan mengajar	130
Tabel 4.42	Dapat melaksanakan tugas lain	130
Tabel 4.43	Yakin pada kemampuan	131
Tabel 4.44	Yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik	131

Tabel 4.45	Merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.....	132
Tabel 4.46	Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain.....	132
Tabel 4.47	Mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa.....	133
Tabel 4.48	Acuhkan kritik dan saran dari orang lain	133
Tabel 4.49	Berusaha untuk menghindari resiko	134
Tabel 4.50	Dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan.....	134
Tabel 4.51	Yakin bahwa karir guru yang dijalani, lebih baik daripada karir pegawai/pekerja lain	135
Tabel 4.52	Yakin adanya persaingan di tempat kerja memacu semangat kerja.....	135
Tabel 4.53	Merasa bangga atas hasil pekerjaan	136
Tabel 4.54	Dapat menjalankan tugas dengan konsekuen.....	136
Tabel 4.55	Membuat laporan yang dibebankan oleh atasan.....	137
Tabel 4.56	Menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja.....	137
Tabel 4.57	Tidak mau menanggung resiko jika terjadi kegagalan dalam menjalankan tugas	138
Tabel 4.58	Mengajar hanya sekedar melaksanakan kewajiban.....	138
Tabel 4.59	Tidak yakin kalau saya dapat berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar	139
Tabel 4.60	Tidak yakin dapat bersaing dengan teman sejawat	139
Tabel 4.61	Merasa bangga karena hasil pekerjaan diakui oleh atasan.....	140
Tabel 4.62	Merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya	140
Tabel 4.63	Bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas	141
Tabel 4.64	Berusaha untuk membenahi diri.....	141
Tabel 4.65	Mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya	142
Tabel 4.66	Tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai.....	142
Tabel 4.67	Ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya	143
Tabel 4.68	Yakin adanya persaingan di tempat kerja tidak memacu semangat kerja	143
Tabel 4.69	Merasa rendah diri menjadi seorang guru	144
Tabel 4.70	Tidak serius dalam mengajar.....	144
Tabel 4.71	Melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya	145
Tabel 4.72	Bersedia untuk dikritik	145

Tabel 4.73	Karir sebagai guru dapat memberikan kepuasan batin.....	146
Tabel 4.74	Menyenangi tugas pekerjaan saya.....	146
Tabel 4.75	Bersemangat mengerjakan tugas.....	147
Tabel 4.76	Selalu mengatasi masalah dengan sabar.....	147
Tabel 4.77	Menyenangi hari-hari saya bekerja di sekolah ini.....	148
Tabel 4.78	Tidak bangga dengan pekerjaan sebagai guru.....	148
Tabel 4.79	Cuek saja ketika disapa dengan panggilan bapak/ibu guru.....	149
Tabel 4.80	Menerima kritik dari orang lain.....	149
Tabel 4.81	Mampu mengelola administrasi KBM.....	150
Tabel 4.82	Saling membantu sesama guru.....	150
Tabel 4.83	Puas dengan kondisi kerja.....	151
Tabel 4.84	Tidak meminta bantuan teman dalam bekerja.....	151
Tabel 4.85	Sangat mengharapkan bantuan dari teman seprofesi.....	152
Tabel 4.86	Bangga dengan jabatan yang saya miliki.....	152
Tabel 4.87	Diperlakukan dengan sangat profesional.....	153
Tabel 4.88	Selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan.....	153
Tabel 4.89	Merasa tidak mengharapkan karir yang lebih tinggi.....	154
Tabel 4.90	Menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru.....	154
Tabel 4.91	Berpenampilan sopan dalam menjalankan profesi sebagai guru.....	155
Tabel 4.92	Tidak menghargai profesi guru lain.....	155
Tabel 4.93	Melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas.....	156
Tabel 4.94	Memiliki keahlian di segala bidang.....	156
Tabel 4.95	Mempraktikkan keterampilan yang saya miliki.....	157
Tabel 4.96	Tidak memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.....	157
Tabel 4.97	Mengharapkan bantuan dari orang lain.....	158
Tabel 4.98	Tidak butuh bantuan dari orang lain.....	158
Tabel 4.99	Selalu diberi wewenang pekerjaan.....	159
Tabel 4.100	Sangat mengharapkan jabatan yang lebih tinggi.....	159
Tabel 4.101	Tidak senang diberikan jabatan yang tinggi.....	160
Tabel 4.102	Bertanggung jawab atas jabatan yang saya emban.....	160
Tabel 4.103	Mengembangkan kemampuan yang dimiliki.....	143

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen
- Lampiran 2 Angket Penelitian
- Lampiran 3 Data Hasil Uji Coba
- Lampiran 4 Hasil Penyebaran Angket
- Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat berperan dan menjadi pilar utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang intelek, berakhlak mulia dan bermoral tangguh dan unggul. Pendidikan sebagai suatu sosialisasi merupakan kegiatan manusia yang melekat pada kehidupan masyarakat. Salah satu prioritas pembangunan adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat mendukung pembangunan dalam berbagai aspek, yang diharapkan dapat terwujud melalui peningkatan produktivitas pendidikan nasional yang semakin merata dan berkualitas

Pendidikan merupakan satu-satunya usaha nyata, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat *bargaining position* dalam pengembangan sumber daya manusia, karena dalam pendidikan tentu terdapat proses pembelajaran, yang dibutuhkan bagi setiap terjadinya perubahan.

Pengembangan pendidikan di negara kita saat ini dititik beratkan pada peningkatan kemampuan siswa belajar pada pendidikan dasar. Hal ini disebabkan jumlah siswa pada jenjang pendidikan

dasar merupakan yang terbesar dari seluruh jenjang pendidikan lainnya¹.

Pendidikan dasar yang meliputi satuan pendidikan SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah menengah Pertama) dan SMA (Sekolah Menengah Atas) merupakan bagian dari sistem pendidikan Nasional secara keseluruhan, yang diselenggarakan dengan tujuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta menyiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berkemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut pada dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Betapa pentingnya peran pendidikan, maka pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan Nasional. Sejak awal periode pembangunan jangka panjang pertama pada masa orde baru, telah dilaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan melalui : penataran guru, pengadaan buku, alat peraga, pengembangan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana dan lain-lain.

Mutu dan efektivitas pendidikan merupakan persoalan yang kompleks, karena masalah mutu pendidikan berhubungan dengan seluruh dimensi pendidikan yang semuanya saling berkaitan. Persoalan demi persoalan terkait dengan sistem pendidikan terus bermunculan ke permukaan secara tidak teratur, seperti persoalan kesempatan belajar yang kurang merata, manajemen sekolah yang kurang profesional, program pendidikan yang kurang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, kegiatan pembelajaran yang kurang efisien dan terlalu terpusat, tenaga kependidikan yang kurang profesional, biaya yang terbatas, nilai hasil Ebtanas yang relatif rendah, kenakalan remaja, dan sebagainya. Meskipun persoalan tersebut muncul secara terpisah-pisah, tetapi semuanya berhubungan dengan masalah mutu pendidikan yang kini dirasakan semakin rumit.

Rendahnya mutu pendidikan sebenarnya berkaitan dengan banyak faktor, diantaranya adalah guru dan tenaga kependidikan lainnya, sarana prasarana, serta sistem penilaian. Meskipun demikian, rendahnya mutu pendidikan kita terutama disebabkan oleh masih rendahnya kualifikasi

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Panduan Manajemen Sekolah.* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 2009), hal.410

tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan. Menurut Soedijarto bahwa tenaga kependidikan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan².

Guru berperan strategis dan turut menentukan gerak maju serta laju perubahan kehidupan bangsa, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun dan menerima perkembangan teknologi yang makin canggih serta pergeseran nilai cenderung memberi nuansa kehidupan yang berwawasan ilmu pengetahuan agar masyarakat dapat mengadaptasi diri. Jadi tanpa mengabaikan faktor-faktor yang lain, faktor guru dapat dipandang sebagai faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru memberi andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia adalah makhluk lemah, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan oranglain, sejak lahir bahkan pada saat meninggal. Semua itu menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain dalam perkembangannya, demikian halnya peserta didik.

Minat, bakat, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik tidak berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Guru harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar mampu mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan, dengan memosisikan diri. Sebagaimana di ungkapkan oleh Mulyasa bahwa guru berperan sebagai berikut:

- (1) Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya;
- (2) teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi peserta didi;
- (3) fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya;
- (4) memberikan sumbangan pemikiran kepada orangtua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya;
- (5) memupuk rasa percaya diri, berani, dan bertanggungjawab;
- (6) membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan orang lain secara wajar;
- (7) mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik,

² Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, (Jakarta : Penerbit Buku Kompas, 2008), hal. 72.

orang lain, dan lingkungannya; (8) mengembangkan kreativitas; (9) menjadi pembantu ketika diperlukan.³

Tuntutan tersebut perlu ditindaklanjuti, guru harus mampu menguasai pembelajaran, dan menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan, dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Karena dengan memiliki kompetensi guru akan mampu mengembangkan metode ataupun model pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar akan tercapai sesuai dengan tujuan pendidikan. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarkannya serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik⁴.

Keberadaan seorang guru di sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah. Pengelola Sekolah di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional diserahkan tanggung jawabnya kepada seorang guru yang diberi tugas tambahan menjadi Kepala Sekolah untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan berupaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah⁵.

Sehubungan dengan pengembangan profesionalisme guru, sebagaimana halnya dengan profesi-profesi yang lain, persoalan pokoknya adalah bagaimana meningkatkan kinerjanya. Etos, menurut Clifford Geertz, sebagaimana dikutip Abdullah adalah “sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.” Etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai⁶. Jika dihubungkan dengan profesi atau pekerjaan, seseorang yang memiliki kinerja adalah yang memandang pekerjaannya tidak hanya sebagai keharusan untuk hidup, melainkan sebagai sesuatu yang bernilai bagi dirinya sendiri, sesuatu yang menjadi panggilan jiwanya. Hanya dengan kinerja yang tinggi

³ Mulyasa *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 36.

⁴ Mulyasa *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 13.

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Panduan Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 2010), hal. 15

⁶ M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), hal. 3

suatu profesi atau pekerjaan bisa menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Maka seorang guru yang memiliki kinerja memandang pekerjaannya tidak sebagai alat untuk memperoleh penghasilan belaka, walaupun itu sah adanya, melainkan sebagai suatu panggilan jiwa yang harus dilaksanakan dengan sepenuh-penuhnya yang berdampak pada kinerja mengajar yang tinggi.

Sebagai suatu sesuatu yang bernilai pada dirinya sendiri, atau sebagai suatu panggilan jiwa, jelas bahwa kinerja berkaitan dengan sistem nilai yang dianut, yang pada intinya berasal dari agama. Oleh karena itu tidak heran jika kebangkitan kapitalisme di Eropa dihubungkan dengan etika Protestan yang memandang pekerjaan sebagai pelayanan terhadap Tuhan dan oleh karena itu harus dilaksanakan dengan sepenuh-penuhnya.

Kinerja itulah yang kemudian diolah oleh manajemen moderen dengan berbagai pendekatan motivasi berprestasi maupun gaya kepemimpinan yang mampu mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Dengan menghargai prestasi dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan, sistem manajemen *kaizen* (bahasa Jepang, = *continuous improvement*) di perusahaan-perusahaan Jepang misalnya mampu memompa kinerja yang berakar dalam sistem nilai *bushido* sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja terus menerus.

Menyangkut kinerja keguruan, sebenarnya sistem nilai yang bersumber dari agama manapun di Indonesia maupun dari kode etik guru itu sendiri, memandang profesi keguruan sebagai pekerjaan mulia yang sangat bernilai. Sistem manajemen berbasis sekolah juga telah memberikan rangsangan motivasional maupun peran kepemimpinan kepala sekolah untuk menstimulir kinerja guru.

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan mereka yang memiliki motif berprestasi yang rendah.⁷

Motivasi berprestasi merupakan orientasi seseorang dalam berusaha sedemikian rupa untuk mencapai keberhasilan tugas, kegigihan

⁷ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan (Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hal 67.

dalam menghadapi kegagalan, dan perasaan bangga ketika mencapai keberhasilan. Motivasi berprestasi sering disebut juga dengan istilah daya saing (*competitiveness*). Berkaitan dengan penelitian ini, menurut McClelland dalam Mangkunegara motivasi berprestasi memiliki 9 indikator, yaitu:

- 1) memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan; 2) memiliki tanggung jawab; 3) memiliki rasa percaya diri; 4) memilih untuk melakukan tugas yang menantang; 5) menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik; 6) memupuk keberanian untuk mengambil resiko; 7) adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain; 8) kreatif; 9) selalu menentukan tujuan yang realistis⁸.

Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru harus memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini kelak akan berpengaruh terhadap perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Hezberg dalam Arikunto 2005: 56) menyatakan bahwa “motivasi berprestasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*.” Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang terbukti bisa menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijaksanaan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan. Kehidupan pribadi, kondisi kerja, status. Motivasi berprestasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerjanya, karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dari segi motivasi misalnya, rangsangan berupa imbalan telah ditingkatkan dengan menaikkan gaji dan tunjangan guru, walaupun belum sebanding dengan imbalan profesi yang lain. Selain itu rangsangan berupa percepatan kenaikan golongan—yang berarti juga kenaikan gaji dan tunjangan—telah cukup diberikan dengan penetapan kum berdasarkan prestasi yang diraih oleh kinerja guru. Dengan pemberlakuan manajemen berbasis sekolah, guru bahkan seharusnya lebih memiliki rangsangan untuk berprestasi, karena keputusan pendidikan yang penting, seperti penerjemahan kurikulum yang sesuai dengan kondisi lokal maupun kebutuhan siswa, semakin banyak diberikan kepada guru.

Dari segi kepemimpinan kepala sekolah, menurut Suyanto, kepada kepala sekolah memiliki otonomi yang luas sehingga mereka

⁸ Mangkunegara. *Manajemen SDM*. (Bandung. Refika Aditama, 2005), hal. 45.

harus berani mengambil keputusan secara lebih otonom dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dalam pengambilan keputusan yang partisipatif tersebut kepala sekolah perlu melibatkan semua komponen komunitas sekolah: guru, siswa, kepala sekolah, pegawai, orangtua siswa, dan masyarakat secara fungsional. Artinya unsur-unsur komunitas sekolah tersebut diberi peluang dan diajak untuk memikirkan kemajuan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah melalui kontribusi masing-masing sesuai dengan kapasitasnya. Para pendidik yang ada di sekolah sangat menentukan perubahan sekolah itu sendiri ke arah yang lebih baik dan lebih berkualitas.⁹

Untuk mengefektifkan kepemimpinan kepala sekolah Ditjen Dikdasmen Depdiknas menetapkan sejumlah peran fungsional kepala sekolah, yang dikenal dengan EMASLIM (Suyanto, 2001: 88), yang meliputi peran kepala sekolah sebagai: (1) *educator*/pendidik, (2) *manager*/pengelola, (3) *administrator*/ pengurus, (4) *supervisor*/penyelia, (5) *leader*/pemimpin, (6) *innovator*/ pembaharu, dan (7) *motivator*/pembangkit minat. Peran fungsional tersebut selanjutnya ditermeahkan menjadi indikator bagi evaluasi kinerja kepala sekolah. Dengan kinerja yang terukur ini diharapkan kepala sekolah mampu menstimulir kinerja guru di sekolahnya.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa baik motivasi beprestasi maupun kinerja kepala sekolah, dalam sistem manajemen berbasis sekolah dirancang untuk merangsang kinerja guru sehingga mereka menghasilkan kinerja profesional yang maksimal.

Yang menjadi persoalan adalah, para guru telah sangat lama terkungkung dalam budaya sekolah yang sangat tergantung kepada kebijakan pendidikan yang sentralistik, birokratik, dan mengungkung kreativitas kependidikan mereka. Persoalan ini menimbulkan pertanyaan, apakah perubahan kebijakan dari sentralistik menjadi desentralistik melalui penerapan manajemen pendidikan berbasis sekolah sekarang ini mampu merangsang motivasi berprestasi guru dan mengefektifkan kinerja kepala sekolah sehingga guru memiliki kinerja yang tinggi?

Untuk menjawab persoalan ini, penulis tertarik untuk menjadikan SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat sebagai obyek kajian, dengan mengambil topik pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru.

⁹ Suyanto. "Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah." Dalam Suyatno, Desyanto, dan Sugeng Riadi (Eds.), *Strategi Pendidikan Nasional dalam Era Globalisasi dan Otonomi Daerah*. (Jakarta: UHAMKA Press, 2001), hal. 82.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah keadaan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat?
2. Usaha-usaha apakah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah penerapan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Sudah barang tentu banyak variabel yang mungkin berkaitan dengan kinerja guru. Untuk kedalaman fokus penelitian dan karena keterbatasan penulis sendiri, maka penulis perlu membuat batasan masalah. Permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi guru terhadap kinerja guru sebagai variabel bebas, dengan kinerja guru sebagai variabel terikat. Dengan kata lain, permasalahan penelitian dibatasi pada:

1. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru.
3. Motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru dan persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sumbangsih pemikiran yang terdiri atas :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam upaya peningkatan mutu layanan pendidikan, optimalisasi pelaksanaan, dan peningkatan pengelolaan pendidikan khususnya di wilayah Kecamatan Cengkareng.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk para kepala sekolah, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan peran dalam merangsang motivasi berprestasi guru dan kinerja mereka.
- b. Untuk para guru, diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan guna meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja mereka, sehingga mereka menjadi contoh yang baik bagi siswa-siswi mereka.
- c. Untuk para pengambil kebijakan di bidang pendidikan serta institusi-institusi pemberdayaan profesi keguruan seperti sanggar-sanggar pemantapan kerja guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan guna merancang dan melaksanakan program pemberdayaan guru khususnya dalam peningkatan motivasi berprestasi, misalnya saja lewat program pengembangan kepribadian dan jatidiri sebagai guru profesional.
- d. Untuk para peneliti ataupun institusi yang berminat pada pengembangan motivasi berprestasi yang diarahkan pada

pembentukan kinerja guru, diharapkan penelitian ini dapat merangsang wacana di kalangan mereka untuk memperdalam fokus penelitian motivasi berprestasi guru, persepsi guru, dan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Hakikat Kinerja

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁰

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹¹ Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

¹⁰ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003, hal. 15.

¹¹ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005, hal. 10.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.¹²

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan bebas dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja¹³. Sedangkan AA. Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁴. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku atau hasil kerja seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan orientasi prestasi.

Kinerja adalah suatu istilah yang belum mempunyai definisi yang jelas dan tegas, dan banyak pakar yang memberikan batasan tentang, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada proses dalam rangka pencapaian suatu hasil, walaupun masing-masing mempunyai visi dan misi yang berbeda. Dikemukakan oleh Kamars bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti kemauan melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. "bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini berarti, kinerja meliputi perilaku yang berada dalam kontrol karyawan, tetapi masih dalam batas perilaku pekerjaan (bukan yang diluar itu) dan relevan

¹² Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

¹³ Amal, Ichlasul.. "Sistem Pemerintahan RI." (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2014). h. 3

¹⁴ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015) h. 67

dengan kinerja”¹⁵. Menurut Rusman kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi¹⁶.

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.¹⁷

Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Salah satu yang mendasari cara organisasi mengelola Kinerja adalah asumsi-asumsi tertentu mengenai perilaku karyawan, atau “motivasi”. Menurut akal sehat, Kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan karyawan yang besar terhadap kerja atau kondisi-kondisi pekerjaan menghambat Kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom – yang terungkap dalam bentuk *turnover* (perpindahan), ketidakhadiran, dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata – sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah Kinerja. Kita juga mengandalkan bahwa kepuasan merupakan faktor kunci dalam motivasi.

Kinerja menghasilkan *outcomes* – produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur

¹⁵ Ella Jauvani Sagala dan Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta (PT. Raja Grafindo, 2009), hal. 604

¹⁶ Rusman, *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi : Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hal. 50

¹⁷ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta : Bumi aksara, 2007), hal. 1.

kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai Kinerja mereka.

Jika Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berKinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai outcomes atau ganjaran yang terkait dengan Kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan outcomes atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai Kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Penilaian harus menciptakan gambaran yang akurat mengenai Kinerja pekerjaan khas dari individu. Ini berarti deskripsi tugas khususnya dalam fungsi pengajaran dan standar (kualitatif maupun kuantitatif) pengajaran adalah hal mutlak. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengungkapkan Kinerja yang buruk. Hasil-hasil yang bisa diterima dan bagus harus diidentifikasi sehingga mereka bisa diperkuat. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus berkaitan dengan pekerjaan (*job-related*) dan praktis, mencakup standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang handal. Terkait dengan pekerjaan (*job-related*) berarti bahwa sistem tersebut mengevaluasi perilaku-perilaku penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan (*job analysis*). Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, ia tidak valid. Dalam konteks ini penilaian Kinerja guru oleh siswa secara teoritis sudah cukup memadai.

Suatu sistem bersifat praktis bila dipahami baik oleh evaluator maupun karyawan. Suatu pendekatan yang rumit dan tidak praktis bisa menyebabkan kemarahan, kebingungan dan kesia-siaan. Sebuah sistem yang standar dalam organisasi sangat bermanfaat karena hal ini memungkinkan penciptaan praktek-praktek yang seragam. Suatu sistem yang standar sering memiliki standar dan ukuran Kinerja yang sudah dipikirkan dengan masak-masak dan seksama.

Penilaian Kinerja dianggap lebih efektif ketika bersifat obyektif, menggunakan teknik yang tepat, secara aktif melibatkan karyawan, dipahami dipahami dengan baik, dan merupakan

tanggung jawab manajemen yang diterima. Idealnya, evaluasi Kinerja didasarkan pada Kinerja yang terdokumentasi yang diukur sepanjang waktu penilaian untuk masing-masing standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang terkait dengan strategi untuk pekerjaan tersebut. Tetapi studi-studi menunjukkan bahwa evaluasi Kinerja biasanya sangat subyektif, meskipun sistem formal digunakan. Penilai mungkin tidak memiliki semua fakta yang terkait berkenaan dengan ketentuan-ketentuan pekerjaan, kualitas-kualitas aktual dari perilaku individu, dan standar-standar relatif di antara penilai.

Untuk bisa terkait dengan pekerjaan atau bebas dari bias, evaluasi Kinerja perlu didasarkan pada ketentuan-ketentuan kerja khusus dan ditetapkan secara empiris. Dalam banyak perusahaan, *job descriptions* yang disiapkan untuk tujuan administrasi gaji berfungsi sebagai pijakan bagi evaluasi Kinerja. Sering juga berfungsi sebagai penentu, dan penilai dibiarkan “menemukan” standar-standar Kinerja yang bisa diterapkan dalam mengevaluasi Kinerja individu. Ketentuan-ketentuan Kinerja lebih obyektif ketika didasarkan pada semacam analisis empiris – pemeriksaan aktivitas-aktivitas aktual dan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Wawancara, kuesioner, observasi, atau teknik analisis-kerja lainnya bisa digunakan untuk menyediakan bukti empiris atas standar-standar Kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasilnya tidak harus berupa *job descriptions* yang panjang dan detail, tetapi aspek-aspek yang relevan dari Kinerja perlu didefinisikan secara akurat.

Obyektivitas juga menuntut penilaian yang independen dari penilai, menggunakan indikator-indikator dan ukuran-ukuran yang tersedia mengenai Kinerja aktual. Sementara subyektivitas bisa mempengaruhi penilaian. Menjadi tanggung jawab atasan untuk memeriksa bukti Kinerja dan membuat evaluasi yang jujur dan adil. Penilaian berhasil baik diidentifikasi dan yang bisa dicapai, seperti satuan acara perkuliahan yang diselesaikan dan tingkat kepuasan siswa. Penetapan tujuan tidak efektif ketika tujuan terlalu “mudah”, ketika tujuan tidak merupakan pekerjaan keseluruhan, ketika pencapaian tujuan sulit untuk diukur, dan ketika Kinerja merupakan hasil dari usaha tim. Kinerja pengajaran guru berkaitan erat dengan hal ini karena evaluasi Kinerjanya dikaitkan dengan Kinerja guru lain dalam satu koordinasi mata pelajaran dan guru lain dalam koordinasi yang berbeda.

Sedangkan dalam Islam kinerja adalah sebuah langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai guru

maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam Al-quran Surat Attaubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

b. Hakikat Kinerja Guru

Pengertian kinerja menurut Robbins adalah ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama¹⁸.

Definisi kinerja itu sendiri adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga. Armstrong, seperti dikutip oleh Abdullah Munir, mengatakan bahwa : Kinerja dan hasil kerja selalu menjadi tanda keberhasilan lembaga dan orang-orang yang ada dalam lembaga tersebut. Prestasi kerja atau kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai sasaran/tujuan lembaga.¹⁹

Seorang guru yang memiliki kinerja tinggi sudah tentu konsisten terhadap tugasnya dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan disiplin segala kegiatan akan teratur dan terarah, sehingga tujuan kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan baik. Selain itu orang-orang yang berhasil dalam bidangnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dan sebaliknya kebanyakan dari orang yang gagal umumnya tidak disiplin,

¹⁸ Stephen Stephen P Robbins, *Organizational Behavior, Concept, Controversies and Applications*. (New Jersey: Prentice-Hill International Inc. 2001), hal. 237-238

¹⁹ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2008) hal, 30.

“Disiplin yaitu suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran langsung maupun tidak langsung.”²⁰

Kinerja guru diharapkan dapat mengembangkan suasana yang senantiasa kondusif dalam pelaksanaan proses belajar mengajar disekolah melalui kecakapan dalam melakukan interaksi produktif, melakukan penilaian, pendekatan belajar, Sehingga dengan demikian pelaksanaannya dapat mencapai hasil yang diharapkan²¹. Guru harus bertanggung jawab menciptakan suasana belajar yang baik dikelas, sehingga dapat mengembangkan pola pikir yang lebih maju bagi siswa, menambah pengalaman baru, dan menguatkan analisis kritis secara praktis.

Sosok guru yang memiliki kinerja yang tinggi bukan hanya akan terlihat dari kerajinannya dalam memberikan pengajaran didalam kelas, namun juga tergambar dari keinginannya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu ia akan senantiasa mencari metode mengajar yang paling tepat disamping senantiasa meningkatkan keahlian dan pengetahuan dirinya. Selain itu, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik yaitu, dating dan bekerja secara efektif serta efisien, saling menghargai, suka bekerja sama, demokratis dan dalam bekerja ia bersungguh-sungguh, karena ia berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, dan akan memandang segala kesulitan sebagai tantangan yang harus ditaklukkan.

Untuk melihat efektifitas kinerja, Larnsen dan Mitchel mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontigensi sebagai gabungan dari pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas sekolah secara maksimum, sekolah harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan bagi mereka untuk bekerja optimal.²²

Dengan demikian seorang guru tidak hanya penyebar informasi (*Transfer of Knowledge*) kepada murid secara efektif

²⁰ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta : Dunia Pustaka Jaya, 2005) hal. 183

²¹ Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta : Ciputat Press, 2002), hal. 85

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2003) hal. 133

dan efisien, ia juga dapat menjadi motifator dan fasilitator. Menurut Abuddin Nata, jika gurunya berkualitas baik, maka pendidikan pun akan baik pula. Kalau tindakan para guru dari hari ke hari bertambah baik maka akan menjadi lebih baik pulalah keadaan dunia pendidikan kita. Sebaliknya kalau tindakan para guru makin memburuk maka akan makin parahlah dunia pendidikan kita.²³

Banyak aspek yang dipandang terkait serta berpengaruh terhadap kinerja guru, mulai dari aspek sarana, dukungan kelembagaan, tingkat kesejahteraan motivasi, lingkungan kerja, penadanaan dan sebagainya. Aspek yang diharapkan mampu memperbaiki kinerja guru tersebut penting mendapat perhatian terutama dalam konteks pengambilan kebijakan pendidikan baik di tingkat nasional, lokal, dan terutama ditingkat satuan pendidikan. Salah satu aspek tersebut adalah motivasi berprestasi. Secara etimologis, motivasi atau *motivation* berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Henry Simamora bahwa motivasi berasal dari

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria tertentu yang tidak sama satu sama lain, tergantung pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kriteria yang dimaksud adalah pengembangan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan dan keputusan yang dibuat, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, kesalahan-kesalahan dan kurun waktu.

Menurut Martoyo, “Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama²⁴”. Simamora menyatakan “Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan²⁵. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai menyatakan “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja merupakan suatu

²³ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indoneia*, (Bogor : Kencana, 2003), hal. 146.

²⁴ Martoyo Susilo, *Majamen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2010), hal. 45

²⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hal. 30.

hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya²⁶.

Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja dapat didefinisikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”²⁷.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Lebih lanjut untuk memperoleh gambaran tentang kinerja atau hasil kerja seseorang atas tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diikuti enam langkah tentang kinerja sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan. Ditetapkan analisis pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, metode dan prosedur yang harus dilakukan dan perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan
- 2) Memantau pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai
- 3) Melaksanakan evaluasi atas tingkatan kinerja dibandingkan dengan tingkat kinerja sebelumnya
- 4) Memberikan umpan balik atas kinerja yang dicapai
- 5) Membuat keputusan administratif atas kinerja yang dicapai
- 6) Mengembangkan rencana-rencana kinerja.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa istilah kinerja adalah suatu tindakan untuk pengukuran hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dalam bidang tugas. Bateman mengungkapkan kinerja adalah proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu²⁸.

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

²⁶ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo. Jakarta, 2011), hal. 103

²⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 71

²⁸ Thomas Bateman, *Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), hal. 32

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²⁹ Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa,

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.

Islam melalui Al Qur'an memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat sebagaimana disebutkan dalam surat al Qashash (28),77 sebagai berikut:

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah melupakan bahagianmu dari (kebahagiaan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. (QS. Al Qashash 28,77)

Dan tersebut juga dalam surat al jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Maka apabila salat telah dilaksanakan maka bertebaranlah di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. (QS. Al Jumu'ah, 10).

²⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 45

Ke dua ayat tersebut memberikan petunjuk kepada manusia untuk selalu rajin dan giat dalam melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan dalam bentuk apapun. Kita juga diminta untuk selalu berdo“a agar dijauhkan dari hal – hal yang tidak diinginkan. Hal itu bukan berarti kita hanya meminta dan hanya pasrah saja. Akan tetapi seharusnya dengan meminta dijauhkan dari sikap malas, berarti kita harus rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, tercapai kesejahteraan dunia dan kebahagiaan di akhirat.

Dari pendapat dan pengertian ke dua ayat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan giat diperintahkan kepada semua manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi, kinerja merupakan suatu konsep yang universal bagi semua manusia. Karena islam merupakan suatu agama yang pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu kehidupan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan dan buah yang diinginkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tersebut.

Berkaitan dengan kinerja guru, Leo Anglin berpendapat *“Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging process that reflects the society in which it occurs”*.³⁰ Maksudnya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat.

Menurut Donni Juni Priansa bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.⁸ Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari semua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapat Leo *“Schools, in crarrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect thecomplexcity of the surrounding culture”*.³¹

Hendarman menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepemimpinan Kepala Sekolah yang profesional.³² Hal ini berarti keberhasilan kerja guru berkaitan langsung dengan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah

³⁰ Leo Anglin, *Teching What It's All About*, (New York: Publishers, 1982) h. 4.

³¹ Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.

³² Hendarman, *Revolosi Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta, Indeks, 2015), h.7.

merupakan *decision maker* dan menjadi rujukan semua kebijakan dalam sekolah. Termasuk di dalamnya para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”³³.

c. Ciri-ciri Guru Profesional

Dedi Supriadi mengutip laporan jurnal *Education Leadership* edisi 2003 ada lima hal untuk menjadi guru profesional, yaitu :

- 1) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, kedua hal ini tidak dapat dipisahkan.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan terhadap perilaku siswa sampai pada tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berfikir sistematis terhadap apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan mana yang salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa.
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya³⁴ ..

³³ Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal. 49

³⁴ Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (Ed.). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. (Jakarta: AdiCita, 2009), hal. 98.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki komitmen yang tinggi kepada siswa, proses belajar, menguasai metode pelajaran, bertanggung jawab terhadap evaluasi, berfikir sistematis dan menjadi bagian dari masyarakat belajar guna memperkokoh profesinya. Guru yang profesional didukung kinerja yang baik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

1) Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat dalam Djamarah SB, bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat³⁵.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi

³⁵ Djamarah, S.B., *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya. Usaha Nasional, 2008), hal. 25

dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drosat bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melumasi proses interaksi-interaksi manusia³⁶

Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas itu dan pihak-pihak lain yang berkepentingan atau segala pekerjaan yang dilaksanakan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak asal-asalan.

2) Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta bahwa Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain³⁷. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

³⁶ Drosat, *Sekolah: Mengajar atau Mendidik ?*. (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hal. 30

³⁷ Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1999), hal. 15

Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas. Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Zahera mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar³⁸

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan.

³⁸ Zahera Sy, *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3, 1997, hal. 183-194.

Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik³⁹.

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:⁴⁰

- 1) Kemampuan.
Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 2) Motivasi.
Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.
- 3) Dukungan yang diterima.
Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.
- 5) Hubungan dengan organisasi.
Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan

³⁹ Rusmini, *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042012/22 Opini>.

⁴⁰ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hal. 68.

sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:⁴¹

1) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

2) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

3) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

4) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir

⁴¹ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 227

yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

5) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengembang program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

6) Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

Seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

8) MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

9) Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

10) Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam system pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna,antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan diperpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.⁴² Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor:

1) Imbalan jasa.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi

⁴² Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung : Pustaka Bany Quraisy, 2004), hal. 10.

- 2) Rasa aman.
Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.
- 3) Hubungan antar pribadi.
Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransferan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi akan dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja.
- 4) Kondisi lingkungan kerja.
Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.
- 5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.
Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan

profesi sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

e. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Tingginya kemajuan teknologi tidak akan dapat menggantikan kehadiran dan keberadaan seorang guru dalam kelas. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dalam proses pendidikan terlihat sosok guru merupakan peran yang sangat penting. Guru menjadi faktor yang paling utama dan menentukan keberhasilan peserta didik dalam mencapai cita-citanya.

Guru dalam melaksanakan tugasnya memberikan kontribusi dalam berbagai peran antara lain meliputi : a) sebagai pendidik dan pengajar; b) sebagai anggota masyarakat; c) sebagai pemimpin (pengajaran); d) sebagai pelaksana administrasi di sekolah; dan e) sebagai proses belajar mengajar

Guru sebagai pendidik dan pengajar di sekolah merupakan motor penggerak keberhasilan siswa untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Selain sebagai pengajar dan pendidik guru adalah sebagai : a) manajer pendidikan; b) fasilitator pendidikan; c) pelaksana pendidikan; d) pembimbing/supervisor siswa; e) penegak disiplin; f) menjadi model perilaku yang dicontoh siswa; g) konselor; h) penilai; i) administrator kelas; j) komunikator orang tua siswa dan masyarakat; k) pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; dan l) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan⁴³.

Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya⁴⁴. Pengertian ini menekankan pada keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesuksesan seorang guru dapat digambarkan berupa hasil yang diperoleh anak didik. Anak didik adalah gambaran atas

⁴³ Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 279

⁴⁴ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hal. 47.

berhasilnya guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Kinerja seorang guru dalam mengajar yang paling dominan adalah pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Mengacu pada teori-teori kinerja di atas, maka kinerja adalah perilaku kerja yang dinampakkan dalam kegiatan sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Secara sistematis penampakan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui tahapan kinerja, yakni : a) tahap persiapan kerja; b) tahap pelaksanaan; dan c) tahap evaluasi atau penilaian kerja.

Sementara itu mengajar adalah salah satu usaha dari pihak guru untuk mengatur lingkungan, sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi siswa untuk belajar. Usaha seperti ini tidak bisa dilakukan setiap manusia, maka dikatakan tidak semua individu dapat menjadi guru.

Mengajar bukan sekedar mengetahui dan menyalurkan suatu pengetahuan, melainkan suatu usaha yang dimaksudkan untuk mengilhami dan membantu siswa belajar. Jadi dalam perspektif baru guru tidak lagi menjadi pusat kegiatan yang menentukan setiap aktivitas siswa. Guru harus mampu menjadi semua sarana yang ada di lingkungan siswa sebagai sumber dan alat belajar, serta menjadikan lingkungan belajar yang menjadikan anak didik dapat memahami apa yang hendak dilakukannya.

Dalam proses belajar mengajar, guru bertindak sebagai organisator, pengelola, dan fasilitas pendidikan. Aktivitas pengajaran harus dilandasi dengan penciptaan lingkungan yang memungkinkan siswa untuk belajar. Tugas guru dalam mengajar menuntut berbagai keterampilan dan kemampuan tentang mengajar.

Ada sepuluh kompetensi kemampuan dasar guru, yaitu : 1) menguasai bahan; 2) mengelola program belajar mengajar; 3) mengelola kelas; 4) menggunakan media/sumber; 5) menguasai landasan-landasan pendidikan; 6) mengelola interaksi belajar mengajar; 7) menilai prestasi siswa; 8) mengenal fungsi dan program pelayanan BP; 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran⁴⁵.

Jadi kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang terdiri atas :

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hal. 75

1) perencanaan, meliputi : penguasaan GBPP, penyusunan AMP, penyusunan program semester, dan penyusunan program pengajaran; 2) pelaksanaan, meliputi : pembukuan, pelaksanaan PBM, dan penutupan; 3) evaluasi meliputi : perencanaan, pelaksanaan tes, pengolahan hasil, pelaporan penilaian dan pelaksanaan program perbaikan.

f. Pengukuran Kinerja

Robert Bacal menyatakan bahwa kinerja dapat dievaluasi dengan tiga cara, yaitu sistem penilaian, sistem peringkat dan berdasarkan tujuan atau standar⁴⁶.

Proses ini membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Sistem penilaian dapat dideskripsikan sebagai buku rapor yang menilai karakteristik/bidang/perilaku dan skala yang menunjukkan tingkat kinerja. Seperti contoh kriteria kerja, misalnya tentang penyelesaian kerja tepat waktu dengan skala yang ditetapkan apakah tidak pernah, kadang-kadang, biasanya atau selalu tepat waktu. Tentang keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan; apakah seseorang itu konsisten, tidak konsisten atau selalu konsisten. Begitu juga apakah seseorang itu menunjukkan sikap kreatif, inisiatif, dan inovatif. Atau juga dalam bekerja dapat memenuhi target yang ingin dicapai organisasi atau tidak.

Adapun sistem peringkat adalah metode evaluasi yang membandingkan orang-orang yang melakukan pekerjaan yang sama untuk menentukan siapa yang terbaik, terbaik kedua dan seterusnya. Dalam waktu singkat sistem ini merangsang orang bekerja lebih keras untuk menduduki peringkat yang lebih baik. Tetapi sistem ini juga dapat merangsang orang secara aktif atau pasif mengganggu pekerjaan orang lain.

Sistem ini tepat digunakan untuk seleksi/promosi seseorang, tetapi kurang tepat untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Karena dalam organisasi dibutuhkan kerjasama seluruh komponen, sementara sistem peringkat merangsang prestasi individu dan cenderung mengabaikan kerja sama kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian berdasarkan tujuan dan standar/target berbeda dengan rating system maupun ranking sistem. Dengan sistem ini standar atau target yang akan dicapai dirundingkan secara

⁴⁶ Robert Bacal, *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2011), hal. 4

perorangan untuk mengevaluasi kinerja. Sistem ini sangat fleksibel dan mencerminkan perkembangan serta kemampuan setiap individu. Kelemahan sistem ini memakan investasi waktu yang cukup lama dalam perencanaan kinerja, memerlukan keahlian para manajer dalam mencatat dan menuliskan tujuan serta standar penting yang diukur dan menuntut pekerjaan administrasi yang banyak. Namun sistem ini juga memiliki kelebihan yaitu mempermudah antara tujuan-tujuan perorangan dan unit kerja, mengurangi terjadinya ketidak sepakatan, menempatkan pimpinan dan bawahan pada pihak yang sama dan merupakan pendekatan evaluasi yang paling mudah dibela secara hukum.

Menurut Setiawan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya⁴⁷.

Menurut Wirawan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

⁴⁷ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No. 4, Juli 2013.

6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.⁴⁸

Menurut Ardana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
7. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
8. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

⁴⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hal.80

9. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.⁴⁹

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu tindakan untuk pengukuran hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dalam bidang tugas untuk mencapai tujuan, dengan indikator: kecepatan, kualitas, layanan, nilai, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan perencanaan dan pengorganisasian.

2. Motivasi Berprestasi Guru

a. Hakikat Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut Winardi dikutip Al-Jufri, istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin yakni *Movere* yang berarti menggerakkan.⁵⁰ Yang kemudian diadopsi ke bahasa Inggris *to Move* lalu menjadi *motivation* dan diadopsi oleh Bahasa Indonesia menjadi Motivasi.

Motivasi pada dasarnya berasal dari kata dasar “*motive*“ yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat.

Menurut Mc.Donald yang dikutip oleh Sardiman A.M, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁵¹

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, secara sederhana dapat diperoleh gambaran bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak dan bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Sedangkan motivasi berprestasi ialah motivasi yang

⁴⁹ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal. 8.

⁵⁰ Hamid Al-Jufri dan Suprpto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. (Jakarta: Smart Grafika, 2014). hal. 137

⁵¹ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar; Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2010). hal 161.

menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Haynes dan Massie dalam Manulang mengatakan bahwa “*Motive as something within the individual which incites him to action*” Maksudnya motif adalah dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang menyebabkan diri itu berbuat⁵². Sedangkan indikator motivasi guru adalah motif, harapan dan imbalan / insentif.

Sebagian pakar menganggap motif dan motivasi sama, sebagian pakar yang lain berbeda. Anggapan yang berbeda tersebut menyatakan bahwa pengertian motif lebih mengarah pada keinginan, kebutuhan, hasrat. Sedangkan motivasi sudah berupa upaya, usaha, untuk melakukan tindakan. Menurut Mc. Donald dalam Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁵³

Razik dan Swanson mendefinisikan motivasi sebagai berikut “*the effort with ability is applied to a task*”⁵⁴ Anita.E. Woelfolk berpendapat bahwa motivasi adalah “*Motivation is usually defined as some thing that energizes and direct behavior*”⁵⁵. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku. Stoner mengartikan motivasi “*Motivation is the factor that cause, channel, sustain and individual behavior*”⁵⁶ Motivasi adalah faktor yang menyebabkan berhubungan dan menyokong tingkah laku seseorang.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan terjadinya tingkah laku atau perbuatan. Untuk melaksanakan sesuatu hendaklah ada dorongan, baik dorongan itu datang dari dalam diri manusia maupun yang datang dari lingkungannya.

Para ahli telah banyak mengemukakan mengenai definisi motivasi. Seperti Fred Luthans dikutip Wirawan⁵⁷,

⁵² Manulang dan Marihot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Gajahmada University, 2001),h.165.

⁵³ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta, Raja Grafindo Perkasa, 2011), h. 73.

⁵⁴ Razik dan Swanson, *Fundamental konsep of education leadership and Management*,(New jersey: Prentise Hall, 2005), h.275.

⁵⁵ Woelfolk, Anita E, *Educational Psychology for Teacher*,(USA, New Jersey: Mr.Graw Hill,2004),h. 270.

⁵⁶ Stoner, *Management*,(Jakarta, Erlangga, 2002),h. 440.

⁵⁷Wirawan. *Kepemimpinan:Teori Psikologi Perilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), hal. 675

mengemukakan bahwa “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that acitvates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentiv.*”

Selanjutnya Fillmore H. Stanford dikutip Mangkunegara⁵⁸ mengemukakan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” yang dapat diartikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dikutip Sutrisno⁵⁹ motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya dalam buku Manajemen Sumber Daya Pendidikan, Stephen P. Robins dan Timothy A. Judge seperti dikutip Al Jufri⁶⁰ mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai proses yang membuat seseorang mengintensifkan arah dan keberlangsungan usaha untuk mencapai tujuan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, selanjutnya Ernest J. McCormick dikutip Mangkunegara⁶¹ mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintance of behaviors relevant in working setting*”.

Newstrom mengemukakan *Work motivation is the set of internal eksternal forces that cause an employee to choose a course of action engage in certain behavior.*⁶² Pengertian di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kemampuan atau kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan memilih tujuan aksi dan menjadi tindak-tindak yang pasti.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

⁵⁸Anwar Prabu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya., 2015), h. 129

⁵⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal.111

⁶⁰Al-Jufri dan Suprpto, CH. *Op.Cit.* hal. 138

⁶¹Anwar Prabu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya., 2015), h. 94

⁶²John W. Newstrom. *Organizational Behavioral Human at Work.* (McGraw Hill., 2007) hal.101

b. Hakikat Motivasi Berprestasi

Deskripsi motivasi berprestasi guru akan penulis awali dengan kajian teori ‘motivasi’ lengkap dengan berbagai teori dasarnya. Kemudian penulis lanjutkan dengan pembahasan mengenai ‘motivasi berprestasi’ bukan sebagai bentuk operasional dari kata ‘motivasi’, seperti misalnya ‘motivasi belajar’ yang dapat diartikan sebagai dorongan untuk belajar.

Motivasi dapat dibahas dari berbagai sudut pandang. Dalam konteks manajemen persekolahan motivasi sangat penting. Bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, memahami motivasi guru merupakan salah satu kunci sukses kinerjanya. Dalam ungkapan Handoko: “Jika orang mampu, mengenali motivasi yang berada dibalik suatu tingkah laku, maka orang juga akan lebih mampu menilai dan memahami orang lain⁶³.”

Kata motivasi berasal dari kata ‘motif’ yang oleh Handoko diartikan sebagai ”suatu alasan/dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat/ melakukan tindakan/bersikap tertentu⁶⁴.”

Motif primer dan motif sekunder didasarkan pada latar belakang perkembangan motif. Motif primer diartikan sebagai suatu bentuk proses fisio-kimiawi di dalam tubuh, dan selain itu disebut motif sekunder. Motif mendekat dan motif menjauh didasarkan pada reaksi organisme terhadap rangsang yang datang. Sedangkan motif sadar dan tak sadar semata-mata didasarkan pada taraf kesadaran manusia akan motif yang sedang melatarbelakangi tingkah lakunya.

Motif biogenetis dan motif sosiogenetis ditunjukkan atas dasar motif. Motif-motif biogenetik merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya secara biologis. Motif sosiogenetis berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang berada dan berkembang. Motif sosiogenetis timbul sebagai akibat dari interaksi sosial dengan orang atau hasil kebudayaan.

Motif tunggal dan motif kompleks didasarkan pada banyaknya motif yang bekerja di belakang tingkah laku manusia. Sedangkan motif intrinsik dan motif ekstrinsik didasarkan pada datangnya penyebab suatu tindakan. Tindakan yang digerakan oleh sebab yang datang dari luar disebut tindak bermotif ekstinsik, sebaliknya disebut intrinsik.

⁶³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2002), hal. 5

⁶⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2002), hal. 9

Selanjutnya motivasi itu sendiri dedefinisikan oleh Wahjosumidjo sebagai “suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.” Pendapat Wahjosumidjo dapat dikaitkan dengan pemikiran Handoko yang mengemukakan bahwa: Motivasi merupakan suatu kekuatan yang netral, atau kekuatan yang kebal terhadap pengaruh faktor-faktor lain, misalnya: pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup, dan sebagainya.⁶⁵

Al-Qur'an sendiri memberikan dorongan yang maksimal bagi manusia untuk berlomba-lomba dalam bertakwa kepada Allah, berbuat kebajikan, berpegang teguh pada nilai-nilai manusiawi yang universal, dan mengikuti metode Ilahi dalam kehidupan, baik dalam hubungannya dengan Allah, hubungan kekeluargaan atau hubungan dengan masyarakatnya. Kesemuanya ini dimotivasi oleh dorongan agar mereka mendapatkan karunia dan keridhaan Allah dan menerima nikmat masuk surga-Nya, sebagaimana firman Allah dalam ayat-ayat al- Qur'an berikut ini :

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ﴿١٢﴾ عَلَى الْأَرَآئِكِ يَنْظُرُونَ ﴿١٣﴾ تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ
 نَضْرَةَ النَّعِيمِ ﴿١٤﴾ يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَّحْتُمٍ ﴿١٥﴾ خَتَمَهُ مَسْكٌ وَفِي
 ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿١٦﴾

Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (surga), Mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatny), Laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba (QS. Al Mutafifii, 83 : 22-26)

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّبُهَا ﴿١٦﴾ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ﴿١٧﴾ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ
 جَمِيعًا ﴿١٨﴾ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٩﴾

⁶⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2002), hal. 174

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (QS. Al Baqoroh, 2: 148)

Konsep motivasi berprestasi dalam islam untuk lebih jelasnya akan dijelaskan berdasarkan komponen motivasi berprestasi yaitu tantangan yang moderat (*moderate challenges*), tanggung jawab (*personal responsibility*), dan umpan balik (*feedback*).

Hageman memandang makna dari motivasi dengan cara berbeda. Sebagai orang yang berkecimpung dalam dunia manajemen sumber daya manusia, Hagemann berpendapat bahwa “motivasi adalah suatu kekuatan penggerak. Jika Anda ingin memotivasi orang, Anda harus mengetahui segala sesuatu tentang motif mereka dan memenuhi segala kebutuhan mereka.” Dengan dasar pemahaman seperti itu Hagemann menandakan bahwa “kemampuan untuk memotivasi dan bekerja dalam kelompok sama pentingnya dengan pengetahuan teknis (*know how*) dan kemampuan analisis.” Kalimat terakhir dari Hagemann ini seolah ditujukan bagi mereka yang kurang memperhatikan pendekatan personal dalam memimpin dan lebih membangggakan pengetahuan teknis dan kemampuan analisis mereka.

Sedangkan bagi Hilgard sebagaimana dikutip Pasaribu dan Simanjuntak, motivasi diartikan sebagai suatu keadaan dalam individu yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Dalam definisi ini terlihat bahwa motivasi sebagai suatu kondisi paralel dengan ‘kegiatan tertentu’ dan ‘tujuan tertentu’

Sementara itu De Cecco dan Crawford berpendapat bahwa “*motivation refers to those factors which increase and decrease the vigor of individual’s activity*”. Sebenarnya definisi De Cecco dan Crawford ini hampir sama dengan berbagai definisi yang dikemukakan sebelum ini. Keduanya pun ingin menunjukkan bahwa motivasi merujuk pada beberapa faktor yang memungkinkan penambahan atau pengurangan dorongan pada aktivitas individual.

Dalam konteks psikologi pendidikan, motivasi dapat dipahami sebagai: (1) suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*), atau (2) suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*prepatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke

arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari⁶⁶. Karenanya, bagi pakar psikologi pendidikan, motivasi merupakan bidang garap yang tak pernah selesai untuk dibahas.

Tampak di sini terdapat berbagai kesulitan memahami pengertian mengenai motivasi. Menurut sebagian ahli, kesulitan dalam mendefinisikan arti kata 'motivasi', karena istilah itu tidak memiliki arti yang tetap dalam dunia psikologi. Namun demikian, menurut Rahardjo setidaknya dari definisi motivasi termuat tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, menimbulkan kekuatan pada diri individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Contoh: kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon, afektif dan kecenderungan mendapat kesenangan.
2. Pengarahan atau penyaluran tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan.
3. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan-dorongan serta kekuaran-kekuatan individu⁶⁷.

Bagi penulis, motivasi dapat dipahami sebagai fungsi dari sikap kebutuhan, persepsi dan keputusan manusia. Bagaimanapun motivasi merupakan suatu keadaan dalam individu yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keadaan dalam individu itu merupakan kekuatan, tenaga, atau energi yang kompleks dan dengan itu semua manusia siap melakukan aktivitas tertentu, disadari ataupun tidak. Penulis pun memahami bahwa motivasi merujuk pada beberapa faktor yang memungkinkan penambahan atau pengurangan dorongan pada aktivitas individual.

Peranan motivasi pada pengamatan tentu saja dapat dilihat dari alasan mengapa orang melakukan pengamatan tersebut..." ada banyak eksperimen yang membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengamatan seseorang." Salah satu eksperimen yang sangat terkenal tentang hal ini adalah dari McClelland dan Atkinson. Temuan McClelland akan dibahas dalam motivasi berprestasi.

Peranan motivasi pada perhatian juga hampir sama dengan peranannya pada pengamatan. Bila orang sedang dikuasai motif

⁶⁶ Abin Syamsudin Makmun, *Psikologi Kependidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 37

⁶⁷ Sopojo Rahardjo. *Bimbingan dan Konseling Belajar*. (Jakarta: STKIP PGRI DKI Jakarta, 2008), hal. 25

tertentu, maka perhatiannya pun akan tertuju kepada hal-hal yang sesuai dengan motif yang sedang menguasainya.

Motivasi berperan dalam ingatan manusia. Apa saja yang dianggap penting dan berguna bagi seseorang pasti juga akan diingat terus dan sukar dilupakan. Di sini jelas terlihat peran motivasi dalam proses mengingat pada diri manusia. Motivasi juga berperan pada pikiran dan fantasi manusia. Fungsi berpikir juga amat dipengaruhi oleh motivasi. Peranan motivasi dalam berpikir terutama pada penggunaan informasi-informasi yang tersedia untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Sebagai sebuah kekuatan, motivasi dapat dikenali dari beberapa indikator, yaitu kuatnya kemauan untuk berbuat, jumlah waktu yang disediakan, kerelaan meninggalkan kewajiban atau tugas lain, kerelaan untuk mengeluarkan biaya demi perbuatan itu, ketekunan dalam mengerjakan tugas dan lain-lain. Dengan memahami indikator dari kekuatan motivasi akhirnya para ahli sampai pada upaya mengukur motivasi.

Pengukuran motivasi dilakukan dengan memperhatikan dua kaidah, yaitu mengukur faktor-faktor luar tertentu yang diduga menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, dan mengukur aspek tingkah laku tertentu yang mungkin menjadi ungkapan dari motif tertentu. Untuk mengukur sikap responden digunakan skala sikap (*rating scale*). Untuk mengukur pandangan dan reaksi responden digunakan *check list*.

Telaah dari pandangan islam tentang motivasi berprestasi telah banyak dibicarakan oleh beberapa penulis. Mengutip beberapa ayat al-Qur'an untuk mendukung bahwa islam sangat menyarankan orang untuk memiliki tinggi motivasi berprestasi yang tinggi. Beberapa ayat al-Qur'an yang memuat aspek motivasi berprestasi antara lain adalah:

a. Surat Ath-Thalaq ayat 2 dan 3:

فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَأَمْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ وَأَشْهِدُوا
ذَوَى عَدْلٍ مِّنكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ذَٰلِكُمْ يُوعِظُ بِهِ مَن كَانَ
يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ﴿٢﴾ وَيَرْزُقْهُ
مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَن يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ﴿٣﴾ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ
أَمْرِهِ ﴿٤﴾ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٥﴾

“ (2). apabila mereka telah mendekati akhir iddahnya, Maka rujukilah mereka dengan baik atau lepaskanlah mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil di antara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah. Demikianlah diberi pengajaran dengan itu orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan Mengadakan baginya jalan keluar.

(3). dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”. (QS. Ath-Thalaaq : 2-3)

b. Surat Al Jumuaah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al Jumuaah : 10)

Selain ayat al-Qur’an banyak pula hadist yang berisikan perintah untuk bekerja keras. Misalnya: “kejarlah duniamu seakan-akan kamu tidak pernah mati, dan kejarlah akhiratmu seakan-akan kamu akan matio di keesokan hari”.

Dari kutipan ayat al-Qur’an dan hadist tersebut di atas ada perbedaan sangat mendasar dalam teori motivasi pandangan psikologimodern (David Mc Clelland) dengan pandangan islam. Teori psikologi modern melihat prestasi hanyalah sebatas prestasi individual, dan tidak ada nuansa kepasrahan pada Tuhan. Diduga tingginya angka bunuh diri di kalangan mereka dikarenakan mereka tidak pernah puas pada apa yang mereka peroleh. Tentu saja sikap tidak puas ini ada segi positifnya, yaitu akan memotivasi orang untuk bekerja lebih keras lagi. Tetapi kalau prestasi yang diinginkannya itu tidak tercapai, maka akan besar kemungkinan orang akan mengalami rasa frustrasi yang berat. Mereka yang tidak mencapai keinginannya ini akan menilai diri

mereka sebagai orang yang tidak/kurang berguna atau kurang dibanggakan.

Kegagalan dalam mencapai prestasi ini dapat berlanjut pada problem kejiwaan yang dilampiaskan dalam wujud perilaku kekerasan atau pelarian ke alkohol, narkotik, dan bahkan bunuh diri. Dalam pandangan islam pencapaian prestasi bukan ditentukan oleh ikhtiar manusia saja, tetapi juga ditentukan oleh kehendak sang Pencipta. Adanya bingkai keTuhanan ini akan mngurangi atau meniadakan frustasi seandainya keinginan untuk berprestasi tidak terwujud.

Ciri lain dari teori motivasi islam adalah pencapaian prestasi tidaklah didorong oleh sifat egoistik semata. Dalam pandangan islam motivasi berprestasi adlah sebuah ibadah yang ujung-ujungnya adalah pengabdian pada Tuhan. Apapun hasilnya kerja kita di dunia ini adalah pengabdian pada Tuhan. Banyak ayat al-Qur“an yang menyarankan manusia untuk memanfaatkan prestasi kerjanya untuk kemajuan umat manusia. Ciri-ciri orang taqwa yang ditulis dalam al-Qur“an adalah yang banyak memberikan manfaat kepada orang lain. Misalnya; surat Ali Imran ayat 130 yang mnggambarkan cirri orang yang taqwa itu manusia yang banyak member kepada orang lain, baik disaat lapang maupun disaat kesempitan; surat al-Balad ayat 14-16 yang memerintahkan kepaada setiap muslim untuk memberikan makan kepada orang miskjin dan mngentaskan kaum duafa; surat as-Shaf ayat 11 yang berisikan ajakan agar orang berjihad fisabilillah dengan harta dan nyawanya.

Dari uraian di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa mtivasi berprestasi adalah semangat yung ada dalam diri seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan atau tugas. Pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan itu dilakukan dengan standar prosedur yang sesuai agar mendapatkan hasil yang diharapkan sehingga akan menambah kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas.

Sedangkan menurut peneliti motivasi berprestasi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik akan bisa tercapai dengan: 1) membantu mengembangkan sikap positif pada peserta didik, 2) menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam belajar, 3) suka bekerja keras, 4) berharap untuk sukses, dan 5) keinginan memperoleh nilai tertinggi

Masih terdapat beberapa klasifikasi teori motivasi yang lain, namun pada bagian ini penulis akan menfokuskan pada teori

motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh McClelland, yang telah disinggung secara sepintas ketika membahas mengenai teori motivasi hedonistis. Teori berprestasi McClelland dikembangkan dari teori hedonistis yang disesuaikan dengan perkembangan riset dan ilmu pengetahuan.

Sudah cukup lama para pakar perilaku menyaksikan dan mengobservasi adanya sebagian manusia begitu membutuhkan prestasi. Sebagiannya yang lain, bahkan mayoritas, justru tidak memiliki perhatian pada pencapaian prestasi. Fenomena ini menarik perhatian McClelland, dan bersama asosiasinya di Universitas Harvard ia melakukan studi terhadap fenomena tersebut. Akhirnya orang mengenal teori motivasi berprestasi McClelland dalam kaitannya dengan tiga “n”, yaitu ‘n/PWR’, ‘n/AFT’, dan ‘n/ACH’. ‘n/PWR’ adalah *need for power* yang dimiliki oleh orang yang mempunyai motivasi kekuasaan (*power*). ‘n/AFT’ adalah *need for affiliation* yang dimiliki oleh mereka yang mempunyai motivasi kerjasama yang tinggi. Sedangkan ‘n/ACH’ adalah *need for achievement* yang dimiliki oleh mereka yang berprestasi. Motif-motif inilah yang menjadikan mereka orang yang berprestasi menurut McClelland.

Karakteristik lain dari komunitas manusia yang memiliki motivasi berprestasi adalah kecenderungan mereka untuk berkonsentrasi pada prestasi pribadi dari pada mengejar penghargaan karena sebuah kesuksesan. Hal ini bukan berarti mereka menolak hadiah atau penghargaan, namun memang bagi mereka hal itu bukanlah sesuatu yang penting dan tidak begitu esensial.

Manusia dengan motivasi berprestasi yang tinggi merasa mendapatkan suatu kemampuan merobohkan lawannya berupa problematika yang sulit, dan itu bagi mereka lebih berharga dari pada sejumlah uang atau penghargaan yang mereka terima. Dengan demikian sangatlah boleh jadi *feedback* yang mereka harapkan adalah mereka segera tahu berapa skor yang telah mereka capai atas prestasi tersebut.

Manusia yang memiliki motivasi berprestasi dapat dijadikan sebagai tulang punggung suatu organisasi. Bahkan seperti dikatakan McClelland “.*people with a high need for achievement get ahead because as individuals they are producers they get things done*”.

Satu hal yang menarik dari temuan McClelland adalah peran orang tua dalam membentuk manusia dengan motivasi berprestasi yang tinggi. McClelland mendapatkan bahwa

mereka—orang-orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi—memang telah dididik, dibentuk oleh orang tua dengan prinsip-prinsip kemandirian sejak dini, sejak mereka berusia sekitar 6 sampai 8 tahun.

Patut dicatat penemuan Greissman (2007) berikut: ia telah mewawancarai lebih dari 60 orang yang dinilai dan diakui berprestasi tinggi, dan menemukan mereka itu—para manusia berprestasi—memiliki beberapa hal atau sikap yang biasa ditemui, antara lain: mencintai pekerjaan, memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan, bahkan dapat dikatakan seluruh hidup dan waktunya untuk pekerjaan. Di samping itu mereka juga mendapatkan segala sesuatu yang diinginkan dari pekerjaan mereka sendiri. Mereka pun tergolong orang yang dapat menyimak dengan cepat, biasa bergumul dengan ide-ide segar, dan sangat opotunis dalam bekerja.

Bagi penulis, motivasi berprestasi merupakan sebuah energi khusus, kekuatan khusus yang sangat kuat mendorong seseorang untuk mengutamakan bekerja dan mendapatkan prestasi kerja yang terbaik. Uang, ataupun penghargaan lainnya yang berupa materi, bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi—dalam konteks McClelland tentunya—tidak begitu penting. Keberhasilan suatu proses penyelesaian pekerjaan lebih penting bagi mereka itu. Mereka—dalam pandangan penulis—mungkin sudah dapat digolongkan sebagai manusia-manusia yang *workaholic*, ‘gila kerja’

Berdasarkan uraian panjang lebar di atas dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ditandai dengan harapan yang tinggi akan keberhasilan pekerjaan, bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan, merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan, untuk pada akhirnya memperoleh imbalan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya tersebut.

Dengan demikian motivasi berprestasi guru adalah dorongan pada diri guru untuk mencapi prestasi yang tinggi dalam pelaksanaan proses pengajaran. Karakteristik guru yang memiliki motivasi berprestasi ditandai dengan harapan akan keberhasilan, kerja keras, tanggung jawab, serta imbalan dalam seluruh proses pengajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengajaran sampai pada pemberian bimbingan terhadap siswa.

Guru yang bermotivasi prestasi tinggi memiliki harapan tinggi dalam pencapaian keberhasilan dalam seluruh proses pembelajaran. Ia percaya bahwa ia bisa meraih prestasi mengajar yang tinggi dan percaya bahwa siswa juga bisa meraih prestasi belajar yang tinggi, melalui proses pengajaran yang dikelolanya.

Untuk meraih harapan tersebut, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi bekerja keras melaksanakan tugasnya dalam seluruh tahap proses pengajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun dalam membimbing siswa. Karena tidak ingin mengalami gagal, seluruh proses pengajaran tersebut dilaksanakan secara penuh tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut kepuasannya terletak pada keberhasilan meraih harapan semula, yaitu prestasi mengajarnya yang tinggi yang terwujud dalam prestasi belajar siswa yang tinggi pula. Inilah imbalan paling memuaskan yang dirasakan oleh seorang guru dengan motivasi berprestasi tinggi, sedangkan imbalan lain semacam promosi dan kenaikan penghasilan hanyalah sekedar konsekwensi logis belaka dari prestasi yang diraihinya.

Semakin lengkap dan tinggi taraf karakteristik ini terwujud dalam seluruh dimensi proses pengajaran berarti semakin tinggi pula tingkat motivasi berprestasi guru.

c. **Teori-teori Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi (*need for achievement* atau *achievement motivation*) sangat erat kaitannya dengan keberhasilan dan kesuksesan, atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah tujuan atau kesuksesan. David McClelland terkenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Motivasi berprestasi dikatakan McClelland sebagai suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya⁶⁸

David McClelland dalam Wijono, mengemukakan tiga motif, yaitu kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja⁶⁹. Lebih detailnya dijelaskan oleh Mc Clelland dikutip Bimo Walgitobahwa pada dasarnya manusia mempunyai berbagai macam motivasi, baik

⁶⁸ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung : Pustaka Setia, 2003), hal. 285

⁶⁹ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010),

manusia itu sebagai makhluk biologis, maupun sebagai makhluk sosial, lebih lanjut dijelaskan bahwa manusia berinteraksi dengan lingkungan dipengaruhi oleh tiga macam motivasi yaitu (a) motivasi untuk bersahabat (*need for affiliation*), (b) motivasi untuk berkuasa (*need for power*), (c) motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*). Ketiga motivasi menurut Mc Clelland disebut sebagai motif dasar.⁷⁰

Selain itu McClelland (1971), dalam Wijono, megemukakan bahwa ada tiga dimensi motif, yaitu motif kekuasaan afiliasi, dan berprestasi. Penjelasan dari ketiga motif ini sebagai berikut⁷¹ :

1. Motif Kekuasaan (*N Pow*)

Poin yang pertama ini merupakan bagian dari ketiga bagian yaitu, kekuasaan, afiliasi, dan prestasi ketiga unsure ini merupakan satu bagian yang saling keterkaitan dimana akan muncul dan dominan ketika seseorang dalam kondisi membutuhkannya. Dalam konteks ini motif kekuasaan dibagi dalam dua bentuk yaitu positif dan negatif.

2. Motif afiliasi (*N Aff*)

Motif afiliasi ditemukan dua bentuk, yaitu jaminan afiliatif (*affiliative assurance*) dan minat afiliatif (*Affiliative interest*). Selanjutnya Boyatzis mengatakan bahwa individu yang mempunyai motif jaminan afiliatif tinggi selalu mengantisipasi perasaan dan pandangan orang-orang yang ada dibawahnya baik terhadap diri sendiri atau tugasnya. Dia selalu mencoba mendapatkan persetujuan dari karyawan dan bawahannya.

3. Motif Berprestasi (*N Ach*)

Aplikasi dari motif berprestasi ini bahwa individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan resiko kerjanya adalah moderat, maka dia akan berhasil lebih bertanggung jawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya. Motif berprestasi ini mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan masa lalu atau masa kini dan individu akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja.

⁷⁰ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2010), hal. 177

⁷¹ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), hal.40

Penggunaan indikator dan teknik pengukuran yang berbeda melahirkan beragaman teori tentang motivasi. Dari literatur mengenai motivasi, penulis dapat menyebutkan sedikitnya terdapat 6 (enam) teori dasar mengenai motivasi. Keenam teori dasar tersebut mencakup: teori kognitif, teori hedonistis, teori insting, teori psikoanalisis, teori keseimbangan, dan teori dorongan.

1. *Teori Kognitif*. Menurut teori ini tingkah laku tidak digerakan oleh apa yang disebut motivasi melainkan oleh rasio.
2. *Teori Hedonistik*. Teori ini mengatakan bahwa segala perbuatan manusia pada dasarnya mempunyai tujuan yang satu, yaitu mencari hal-hal yang menyenangkan dan menghindari hal-hal yang menyakitkan. Teori ini sangat berpengaruh pada abad XVIII dan XIX, dipelopori oleh Locke, Hume dan Hobbes. Tahun-tahun belakangan ini teori hedonistis diberi arti baru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Young dan McClelland memberi pengertian baru dalam teori Hedonistis. Secara khusus akan penulis deskripsikan wacana dari McClelland ini dalam pembahasan mengenai *achievement motivation* atau motivasi berprestasi, pada bagian setelah ini. Jika dikaitkan dengan masalah motivasi, dapat dikatakan bahwa tindakan seseorang sangat tergantung pada antisipasi/ekspektansi seseorang terhadap objek/rangsang yang dihadapinya.
3. *Teori Insting*. Setiap orang telah membawa ‘kekuatan biologis’ sejak lahirnya. Kekuatan biologis inilah yang membuat seseorang bertindak menurut cara tertentu, demikianlah dasar pemikiran teori insting. Dougl (2008) berpendapat bahwa, insting merupakan sesuatu yang diwariskan, sesuatu yang mengarahkan tindakan manusia kepada tujuan (*purposive, goalseeking*). Teori insting ini sangat berpengaruh sampai kurang lebih tahun 1920, dan lama kelamaan tidak begitu berpengaruh lagi karena banyak ditinggalkan orang. Namun, kemudian Frank Beach (USA) merumuskan dan melakukan eksperimen mengenai tingkah laku insting binatang tingkat rendah. Sedangkan Freud menyatakan, insting kehidupan dan insting kematian, untuk menenangkan tingkah laku manusia.
4. *Teori Psikoanalisis*. Sebenarnya teori psikoanalisis merupakan pengembangan teori insting. Dalam teori inipun diakui adanya kekuatan bawaan di dalam diri setiap manusia, yang

menyebabkan dan mengarahkan tingkah laku manusia. Tokohnya adalah Sigmund Freud.

5. *Teori Keseimbangan.* Dalam teori keseimbangan (Hemeostatis) ini dikembangkan prinsip bahwa tingkah laku manusia terjadi karena adanya ketidak seimbangan dalam diri manusia. Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa tingkah laku manusia timbul karena adanya suatu kebutuhan, dan tingkah laku manusia tersebut mengarah pada pencapaian tujuan yang dapat memenuhi/memuaskan kebutuhan itu. Begitu seterusnya sehingga dapat terjadi lingkaran motivasi (*motivational cycle*). Perhatikan bagan berikut :

→ kebutuhan → tingkah laku → tujuan

Dalam kesempatan ini, penulis ingin memaparkan prinsip Maslow mengenai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi agar manusia dapat berkembang dengan baik. Berikut beberapa kebutuhan tersebut. (1) kebutuhan biologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan akan cinta kasih dan rasa memiliki, (4) kebutuhan akan penghargaan, (5) kebutuhan untuk tahu, (6) kebutuhan akan keindahan, (7) kebutuhan akan kebebasan bertindak (aktualisasi diri).

Dalam redaksi yang sedikit berbeda, Jackson, Ahmed dan Heapy (2003) menyebutkan ada enam kebutuhan pokok manusia. Keenam kebutuhan pokok itu meliputi; (1) kebutuhan akan pengakuan dari pihak yang mumpuni, (2) kebutuhan untuk mendapatkan uang, (3) kebutuhan akan kesuksesan, (4) kebutuhan akan respek dari teman, (5) kebutuhan untuk berkompetisi dan memenangkannya, dan (6) kebutuhan untuk bekerja keas dan terhormat.

Dari berbagai wacana yang berkembang seputar motivasi, sebagiannya mengkristal ke dalam satu teori dasar, yakni teori keseimbangan ini. Jadi teori motivasi sampai saat ini boleh dikatakan dipegang oleh teori keseimbangan.

6. *Teori Dorongan.* Pada prinsipnya teori dorongan ini tidak berbeda dengan teori keseimbangan, hanya penekannya berbeda. Teori dorongan memberikan pada tekanan pada hal yang mendorong terjadinya tingkah laku.

Teori-teori dasar mengenai motivasi sebenarnya tidak hanya terdiri dari enam teori saja. Beberapa penggolongan lainnya juga dipakai oleh para pakar. Misalnya pandangan motivasi dari persepektif manajemen melahirkan dua teori dasar yaitu : (1) teori kepuasan (*Content Theory*) dan (2)

teori berdasarkan proses (*Process Theory*). Teori kepuasan mengacu pada kebutuhan apa yang diperlukan oleh bawahan untuk mencapai kepuasan, dan dorongan apa saja yang menyebabkan bawahan itu berperilaku. Sedangkan teori proses mengacu pada bagaimana bawahan itu bisa dimotivasi dan dengan tujuan apa bawahan itu bisa dimotivasi.

Serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manusia di latar belakang oleh sesuatu yang secara umum disebut motivasi. Motivasi inilah yang mendorong mengapa manusia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan. Manusia berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya dengan melakukan aktivitas atau bekerja. Motivasi selalu bertalian erat dengan suatu tujuan.

Untuk dapat memahami definisi motivasi berprestasi terlebih dahulu perlu melihat kembali mengenai definisi motivasi. Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi. Menurut Terry dan Leslie, "motivasi adalah sesuatu daya dorong untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal atau maksimal"⁷².

Sedangkan Mc. Donald mengemukakan, "*Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*". Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan⁷³.

Hoy dan Miskel dalam buku *Educational Administration* dikutip oleh Ngalim Purwanto, "motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan –kegiatan yang diinginkan kearah pencapaian tujuan-tujuan personal"⁷⁴.

Dari pendapat para ahli di atas meskipun masing-masing menggunakan istilah yang berbeda-beda, namun dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang yang berupa dorongan energi yang sangat mempengaruhi tindakan atau tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan.

⁷² Sahlan Asnawi, *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta : Studia Press, 2002), hal. 18

⁷³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 158.

⁷⁴ M. Ngalim Purwanto., *Psikologi Pendidikan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 72

Untuk mencapai proses belajar mengajar yang berhasil tidak hanya dibutuhkan perhatian dan konsentrasi dari siswa., akan tetapi juga ditentukan oleh. berbagai faktor, baik yang berasal dari luar (eksternal) maupun dari dalam (internal) siswa. Faktor internal berasal dari dalam diri siswa dan berkaitan dengan daya penggerak yang melatar belakangi diri siswa untuk belajar. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri siswa dan berkaitan dengan lingkungan siswa. Motivasi berprestasi merupakan faktor internal siswa untuk belajar. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap proses belajar mengajar.

Motivasi memiliki akar kata dari bahasa Latin *movere*, yang berarti gerakan atau dorongan untuk bergerak. Dengan begitu, memberikan motivasi bias diartikan dengan memberikan daya dorong sehingga suatu yang dimotivasi tersebut dapat bergerak⁷⁵. Pada dasarnya motivasi berasal dari motif yang merupakan pengertian yang melingkupi penggerak. Alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. motif manusia merupakan dorongan, hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam dirinya, untuk melakukan sesuatu. Motif itu memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku kita, juga berbagai kegiatan yang bisanya kita lakukan sehari-hari mempunyai motif tersendiri⁷⁶.

McClelland dkk, dalam Hamzah B Uno, berpendapat motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*reintegration*) dengan diandai suatu perubahan pada situasi afektif⁷⁷. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Gerungan, motif adalah suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak alasan atau dorongan dalam diri

⁷⁵ Purwa P. Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. (Jogjakarta : Arruz Media, 2012), hal. 319

⁷⁶ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung : Pustaka Setia, 2003), hal. 266-267

⁷⁷ Hamzah, B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013, hal. 9

manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu⁷⁸. Pendapat lain mengatakan motif suatu istilah genetik yang meliputi semua faktor internal yang mempengaruhi pada berbagai jenis perilaku yang bertujuan semua pengaruh internal, seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organisme, dorongan dan keinginan, aspirasi, dan selera sosial, yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut⁷⁹. Sedangkan menurut Giddens, (1991) dalam Sobur, motif merupakan implus atau dorongan yang memberi energi pada tindakan manusia sepanjang lintasan kognitif/perilaku ke arah pemuasan kebutuhan. Motif tidak harus dipersepsikan secara sadar⁸⁰.

Motivasi merupakan dorongan internal yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang menuju obyek-obyek atau tujuan-tujuan spesifik. Motivasi disebabkan oleh suatu kebutuhan atau kekurangan akan sesuatu, misalnya jika seseorang lapar, maka ia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan laparnya. Motivasi bergantung pada *needs* atau kebutuhan yang muncul oleh adanya sesuatu yang dirasa kurang (*deficits*). Motivasi digambarkan sebagai *deficits* (kekurangan) mengarahkan seseorang pada suatu kondisi butuh terhadap sesuatu yang mendorongnya untuk termotivasi memenuhi kebutuhan yang harus dipuaskan. Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama⁸¹.

Menurut Murray, (1968), dalam Wijono, motivasi adalah sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang⁸². Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu berinteraksi. Penghilangan mengacu pada keterhapusannya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan. Kemudian Lawler, (1973), dalam Wijono memberi definisi motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh

⁷⁸ Gerungan W.A. *Psikologi Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama Ginanjar, 2004), hal. 151

⁷⁹ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandug : Pustaka Setia, 2003), hal. 267

⁸⁰ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandug : Pustaka Setia, 2003), hal. 267

⁸¹ Santrock, *Psikologi Pendidikan.*, (Jakarta : Salemba, 2008), hal. 510.

⁸² Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), hal. 20

pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan⁸³.

Menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan suatu hasil atau lebih pengaruh. A.W. Bernard memberikan pengertian motivasi sebagai fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengandakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu⁸⁴

Motivasi dapat timbul dari luar maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi yang berasal dari luar diri individu diberikan oleh motivator seperti orang tua, guru, konselor, ustadz/ustadzah, orang dekat atau teman dekat dan lain-lain. Sedangkan motivasi yang berasal dari dalam diri individu, dapat disebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk dapat menggapai suatu cita-cita dan lain sebagainya⁸⁵.

Selain itu Rita L. Atkinson (1997, hal.355) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan. Individu yang memiliki tendensi untuk meraih sukses kuat berarti ia memiliki motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motif untuk menghindari kegagalan dan responsive dalam berbagai situasi dan sebaliknya.

Larsen & Buss (2005) mengutip pernyataan McClelland (1985) bahwa motivasi berprestasi didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan yang terbaik, menjadi sukses, dan merasa mampu atau memiliki kompetensi. Sebagaimana motivasi pada umumnya, motivasi berprestasi diasumsikan akan mendorong dan memberi energi tertentu sesuai dengan situasi yang ada⁸⁶

JW.Santrok, (2003) Motivasi berprestasi (*achievement motivation*), keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu yang standar kesuksesan dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan⁸⁷.

⁸³ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), hal. 20

⁸⁴ Purwa P. Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. (Jogjakarta : Arruz Media, 2012), hal. 319

⁸⁵ Purwa P. Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. (Jogjakarta : Arruz Media, 2012), hal. 320

⁸⁶ Larsen, R.J., & Buss, D.M. *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. (Boston : McGraw-Hill, 2005), hal. 346

⁸⁷ Santrock, *Psikologi Pendidikan.*, (Jakarta : Salemba, 2008), hal. 501

Berdasarkan teori beberapa tokoh tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi merupakan seperangkat dorongan, tendensi, keinginan, daya yang mendorong seseorang dalam berbuat sesuatu atau kecenderungan untuk menggerakkan suatu sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan yang diarahkan kepada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya yaitu untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan juga untuk menghindari kegagalan, sehingga mengakibatkan bertambahnya pengetahuan yang diiringi dengan terciptanya hasil yang diharapkan baik dalam bentuk materi maupun immateri.

Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari teori kebutuhan yang memfokuskan pada tiga jenis motivasi, yaitu: a) motivasi prestasi (*achievement motivation*), b) motivasi afiliasi (*affiliation motivation*), dan c) motivasi kekuasaan (*power motivation*). Dalam konteks penelitian ini adalah motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland yang dikutip oleh Davis dan Newstrom yang memaparkan bahwa, "Motivasi prestasi meliputi tiga hal, yaitu: a) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, (b) dorongan untuk maju, dan (c) dorongan untuk berkembang."⁸⁸

Motivasi berprestasi menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, adalah "suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji"⁸⁹. Dorongan yang timbul dalam diri siswa yang memiliki motivasi berprestasi akan menimbulkan suatu kesadaran yang tinggi sehingga siswa mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.

Sedangkan menurut Ausubel yang dikutip oleh Howe, motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk mempunyai kompetisi dalam subyek yang ditekuninya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya.

Selanjutnya Murray dikutip oleh Klein mendefinsikan bahwa "motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas yang sulit dengan baik atau dorongan untuk mengatasi rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, serta bersaing melalui usaha untuk melebihi perbuatan yang lampau atau mengungguli orang lain".

⁸⁸ Davis, Keith, dan Newstorm.. *Perilaku Dalam Organisasi*.. (Jakarta: Erlangga, 2013), Edisi.7 h. 88

⁸⁹ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 103

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai standar keunggulan.

Menurut Mc.Clelland, "motivasi berprestasi adalah dorongan yang mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat bagaimana prestasi tersebut dicapai"⁹⁰. Motif inilah yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan standar keunggulan tertentu.

Sedangkan Dwivedi dan Herbert mendefinisikan "motivasi berprestasi adalah dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standardnya sendiri maupun orang lain".

Mc.Clelland, "motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk mencapai sukses dengan tujuan untuk berhasil dalam persaingan yang didasarkan pada suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*)".

Menurut Mc.Clelland dan Burnham, "motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu untuk menjadi lebih baik atau lebih efisien daripada sebelumnya". Dengan motivasi berprestasi siswa dituntut untuk mengerjakan sesuatu dengan baik dan efisien sesuai dengan standar keunggulan.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan keinginan bersaing untuk melakukan perbuatan yang lebih baik dari sebelumnya atau mengungguli orang lain dengan standar keunggulan tertentu. Adapun standar keunggulan ini mencakup tiga komponen, yaitu standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri dan standar keunggulan orang lain.

Motivasi berprestasi (*need for achievement* atau *achievement motivation*) sangat erat kaitannya dengan keberhasilan dan kesuksesan, atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah tujuan atau kesuksesan. David McClelland terkenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Motivasi berprestasi dikatakan McClelland sebagai suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat,

⁹⁰ Reni Akbar Hawadi, *Psikologi Perkembangan Anak*. (Jakarta : PT Grasindo, 2006), hal. 63.

lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya⁹¹.

David McClelland dalam Wijono mengemukakan tiga motif, yaitu kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja⁹². Lebih detailnya dijelaskan oleh Mc Clelland dikutip Bimo Walgitobahwa pada dasarnya manusia mempunyai berbagai macam motivasi, baik manusia itu sebagai makhluk biologis, maupun sebagai makhluk sosial, lebih lanjut dijelaskan bahwa manusia berinteraksi dengan lingkungan dipengaruhi oleh tiga macam motivasi yaitu (a) motivasi untuk bersahabat (*need for affiliation*), (b) motivasi untuk berkuasa (*need for power*), (c) motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*). Ketiga motivasi menurut Mc Clelland disebut sebagai motif dasar⁹³.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Setiap pribadi manusia tidak terdapat kesamaan namun terkadang terdapat kemiripan satu dengan yang lainnya, namun dari kesemuanya tidak ada yang sama persis. Motivasi dari setiap individu berbeda-beda khususnya motivasi berprestasi dalam setiap manusia juga berbeda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor, Fernald dan Fernald (1999) dalam Rola mengungkapkan terdapat 4 faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang yaitu⁹⁴ :

- 1) Pengaruh keluarga dan kebudayaan (*family and cultural influences*) Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tematemata prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.
- 2) Peranan dari konsep diri (*role of self concept*) Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk

⁹¹ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung : Pustaka Setia, 2003), hal. 285

⁹² Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), hal. 38

⁹³ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2010), hal. 177

⁹⁴ Rola Fasti, *Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja*, (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2006), hal. 5-7

melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

- 3) Pengaruh dari peran jenis kelamin (*Influence of Sex Roles*) Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara para pria (Stein & Beiley dalam Fernald & Fernald, 1999, dalam Rola, 2006, hal.6). Kemudian Horner (dalam Santrock, 1998) juga menyatakan bahwa pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (*fear of success*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan, namun sampai saat ini konsep *fear of success* masih diperdebatkan.
- 4) Pengakuan dan Prestasi (*Recognition and Achievement*) Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain.

Helmreich & Spence (1978) berpendapat setelah melakukan penelitian tentang teori-teori motivasi berprestasi dan *Work and Family Orientation Questionnaire* (WOFO). Selanjutnya melakukan analisis faktor dan berpendapat bahwa motivasi berprestasi terdiri dari empat elemen, yaitu penguasaan kebutuhan, orientasi kerja, persaingan, dan ketidak pedulian pribadi. Setelah penelitian lebih lanjut, menemukan bahwa hubungan elemen pertama pada tiga unsur yang lain adalah alasan utama yang memberikan kontribusi kinerja yang sangat baik dari individu. Hal ini sangat berkaitan dengan prestasi pribadi⁹⁵.

- 1) Penguasaan kebutuhan: Seorang individu lebih suka pekerjaan yang menantang, tuntutan intelektual, dan pikiran-oriented. Dia menikmati bermain peran kepemimpinan dalam kelompok dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sudah dimulainya.
- 2) Orientasi Kerja: Seorang individu mengambil sikap proaktif terhadap pekerjaan dan mencintai apa yang dia lakukan. Dia memperoleh rasa kepuasan dari pekerjaan dan mengejar realisasi diri dan pertumbuhan.
- 3) Kompetisi: Sebuah harapan individu untuk kemenangan dan memiliki keinginan untuk menang dari orang lain.
- 4) Ketidak pedulian pribadi : Seorang individu tidak mempertimbangkan keberhasilan atau kinerja yang luar biasa

⁹⁵ Sahlan Asnawi, *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Orgainsasi*. (Jakarta : Studia Press, 2012), hal. 55

sebagai penyebab terjadi penolakan oleh orang lain. Dengan kata lain, tidak ada rasa takut sukses.

e. Mengukur Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland, ada enam aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi.⁹⁶ Keenam aspek dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Tanggung jawab

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi rendah mempunyai tanggung jawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan bila ia mengalami kesukaran dalam menjalankan tugasnya ia cenderung menyalahkan hal-hal lain diluar dirinya sendiri.

2) Mempertimbangkan risiko

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan risiko yang dihadapinya sebelum memulai sesuatu kesukaran yang sedang, menantang namun kemungkinan bagi dia untuk menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi rendah justru menyukai pekerjaan atau tugas yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

3) Umpan balik

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi sangat menyukai umpan balik, karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja mereka nanti dimasa yang akan datang, sebaliknya pada individu yang mempunyai motivasi yang rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik mereka merasa telah memperlihatkan kesalahan-kesalahan mereka dan kesalahan tersebut akan terulang lagi.

4) Kreatif-inovatif

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin dan juga mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya individu yang mempunyai motivasi rendah justru sangat menyukai

⁹⁶ McClelland, dalam Morgan, King, Weisz & Schopler, *Introduction to Psychology*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), hal. 284

pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu mereka tidak usah memikirkan cara lain dalam menyelesaikan cara lain dalam menyelesaikan tugasnya.

- 5) Waktu penyelesaian tugas
Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat, sedangkan individu dengan kebutuhan yang berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.
- 6) Keinginan menjadi yang terbaik
Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi rendah menganggap bahwa peringkat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Murray dalam, Alwisol, banyak sekali meneliti *achievement need (nachievement)*, menemukan pengaruh *need* ini pada banyak sisi kehidupan manusia. Ciri-ciri orang yang memiliki *need achievement* antara lain⁹⁷:

- 1) Lebih kompetitif
- 2) Lebih bertanggungjawab terhadap keberhasilannya sendiri
- 3) Senang menetapkan tujuan yang menantang tetapi tetap realistic
- 4) Memiliki tugas yang tingkat kesulitannya cukup yang tidak pasti apakah bisa diselesaikan atau tidak
- 5) Senang dengan kerja interpreneur yang beresiko tetapi cocok dengan kemampuannya
- 6) Menolak kerja rutin
- 7) Bangga dengan pencapaian dan mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar, *self konsep positif*, berprestasi di sekolah.

Berdasarkan penjelasan McClelland, dalam Randy J. Larsen & David M. Buss mengatakan bahwa secara ringkas bisa dijelaskan karakteristik seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi adalah⁹⁸:

⁹⁷ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang : UMM Press, 2009), hal. 193

⁹⁸ Larsen & Buss, *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*, (Boston : McGraw-Hill, 2005), hal. 347

- 1) Mereka lebih suka bergelut dengan kegiatan yang memiliki tantangan yang moderat (*moderate challenges*). Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai tantangan-tantangan yang memiliki resiko sedang (moderat), tidak terlalu tinggi dan rendah. Ia termotivasi untuk menjadi yang terbaik dari orang lain. Tugas yang sangat mustahil untuk diwujudkan akan menjadi tidak menarik karena hal tersebut tidak akan memberikan keuntungan apa-apa bagi individu untuk melakukan sesuatu lebih baik jikalau dia telah merasakan adanya kelemahan pada dirinya terlebih dahulu.
- 2) Mereka menyukai tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk memperoleh hasil. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tidak suka dengan keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain, ia berinovasi dalam melakukan suatu tugas dan dilakukan dengan cara yang berbeda, dan ia merasa puas serta menerima kegagalan atas tugas-tugas yang telah dilakukan.
- 3) Mereka lebih suka terhadap tugas-tugas yang memiliki *feedback* (umpan balik) terhadap apa yang telah mereka lakukan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi melakukan suatu tugas dengan efisien, memberikan *feedback* dan apabila gagal ia segera mengevaluasi tugas yang telah dilakukannya untuk tidak mengulangnya dengan cara yang sama.

Menurut McClelland, (1987), dalam Siregar bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut⁹⁹:

- 1) Berprestasi yang dihubungkan dengan seperangkat standar.
- 2) Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.
- 3) Adanya kebutuhan untuk mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat diketahui dengan cepat bahwa hasil yang diperoleh dari kegiatannya lebih baik atau buruk.
- 4) Menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit atau mudah, tetapi akan memilih tugas yang tingkat kesukarannya sedang.

⁹⁹ Eveline Siregar, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Bogor : Galia Indonesia, 2014), hal. 51

- 5) Inovatif, yaitu dalam melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda, efisien dan lebih baik dari sebelumnya.
- 6) Tidak menyukai keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain.

3. Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction*

a. Pengertian Persepsi Guru

Penggunaan alat indera yang dimiliki, individu mengenali dunia luar. Individu dapat mengenali diri dan keadaan disekitar berkitan dengan persepsi (*perception*). Melalui proses penginderaan memunculkan persepsi pada diri individu. Individu mengamati, mengalami dan menghayati atau memberi arti terhadap semua stimulus yang datang.

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan itu dilakukan lewat inderanya yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium¹⁰⁰

Menurut Dimiyati persepsi adalah menafsirkan stimulus yang telah ada di dalam otak¹⁰¹. Jalaludin Rahmat menyatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan¹⁰².

Menurut Walgito persepsi didefinisikan sebagai proses yang mengorganisir dan menggabungkan data-data kita (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari sekeliling kita, termasuk sadar akan diri sendiri. Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu¹⁰³.

Persepsi merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif

¹⁰⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hal. 102

¹⁰¹ Mahmud Dimiyati, *Psikologi Suatu Pengantar*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hal. 41.

¹⁰² Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), hal.51

¹⁰³ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2010) hal. 70

dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses penerimaan, penilaian, pengorganisasian dan penginterpretasian seseorang atau sekelompok orang terhadap obyek, peristiwa, stimulus atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan melibatkan pengalaman tentang obyek atau peristiwa tersebut, atau hubungan yang diperoleh melalui proses kognisi dan afeksi untuk menyimpulkan dan menafsirkan pesan untuk membentuk konsep tentang obyek tersebut.

b. Hakikat *Job Satisfaction*

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”¹⁰⁴. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu

¹⁰⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011), hal. 271.

sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Guru yang memiliki beban kerja 24 jam perminggu dituntut menampilkan kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka¹⁰⁵. Reaksi emosional yang berbedaan ditunjukkan oleh pegawai ketika mereka telah menyelesaikan tugasnya, tergantung kepada kebutuhan dan harapan. Perasaan senang akan muncul jika kebutuhan dan harapannya telah terpenuhi, begitu pulasebaliknya, akan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan ketika harapandan kebutuhannya tidak terpenuhi.

Di dalam al-Qur'an Allah berfirman dalam surat An Nahl ayat 93 :

وَلْتَسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

¹⁰⁵ T. Hani handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2013), Cet. 14, hal. 193

Dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. (QS. An Nahl : 93)

Al-Qur'an Surat an-Nahl ayat 93 menjelaskan, bahwa Allah Swt. memerintahkan kepada kita untuk semangat dalam melakukan amal saleh sebanyak-banyaknya. Allah Swt. akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Pada akhirnya, seluruh manusia akan dikembalikan kepada Allah Swt. dengan membawa amal perbuatannya masing-masing. Mereka yang berbuat baik akan diberi pahala atas perbuatannya itu. Mereka yang berbuat jahat akan diberi siksaan atas perbuatan yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia.

Ayat di atas juga menjelaskan bahwa Allah Swt. memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah Swt. pasti membalas semua yang telah kita kerjakan. Hal yang perlu diperhatikan dalam ayat ini adalah penegasan Allah Swt. bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar.

Dalam bukunya, Sondang. P. Siagian mengartikan “kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”.¹⁰⁶ Pegawai akan memberikan penilaiannya terhadap pekerjaannya sejauh mana dapat memenuhi harapan dan kebutuhannya.

Menurut Malayu, “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat”.¹⁰⁷ Jika pegawai merasa puas dengan apa yang dikerjakan, maka akan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dan kualitas kinerja menjadi lebih baik.

Kemudian Darsono dan Siswandoko mengungkap, “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material)”.¹¹ Rasa puas atau tidak puas akan muncul ketika pegawai mengevaluasi imbalan dan fasilitas penunjang yang diterima setelah menyelesaikan pekerjaannya tersebut apakah memuaskan harapan atau tidak.

Keempat pendapat di atas dapat menekankan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka, perasaan tersebut

¹⁰⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hal. 295

¹⁰⁷ Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), cet. 16, hal. 202

diperoleh baik dalam bentuk material ataupun psikologis setelah pegawai tersebut menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian teori tentang kepuasan kerja, maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang guru dalam memandang pekerjaannya. Perasaan tersebut diperoleh baik dalam bentuk material ataupun psikologis setelah ia melaksanakan tugasnya.

Amstrong mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka¹⁰⁸. Oleh Handoko (dalam Sutrisno) kepuasan kerja dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka¹⁰⁹. Sedangkan menurut Mathis, et al kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang¹¹⁰.

Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang, dan perasaan tersebut tidak selalu menyenangkan tetapi ada kalanya tidak menyenangkan. Oleh karena perasaan tersebut dirasakan oleh seseorang sebagai individu maka kepuasan kerja seseorang bisa berbeda dengan orang lain dengan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya sendiri bukan pekerjaan orang lain.

Tiffin (dalam Sutrisno) mengemukakan pula bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan¹¹¹.

Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya¹¹². Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat

¹⁰⁸ Michael Amstrong, *A Handbook of Human Researces Management Practice*. (London : Kogan Page, 2006), p. 264.

¹⁰⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 79

¹¹⁰ Robert L mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hal. 121.

¹¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 81

¹¹² Stephen P Robbins, & Timothu Judge, *Organizational Behavior Edition 15*, (New Jersey : Perason Education, 2013), hal. 113

individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai pada dirinya.

Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya¹¹³. Greenberg & Baron mendeskripsikan kepuasan kerja individu sebagai sikap positif atau negatif apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya¹¹⁴. Sementara itu Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan¹¹⁵.

Wexley & Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya¹¹⁶. Noe, dkk mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of one's important job values*¹¹⁷. Berdasarkan definisi ini, kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan (guru) mengenai yang seharusnya mereka terima.

Tiffin mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan (guru) terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan (guru)¹¹⁸. Pandangan senada juga dikemukakan oleh Gibson, dkk yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki karyawan (guru) tentang pekerjaannya¹¹⁹.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan (guru) terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis¹²⁰.

¹¹³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, (Yogyakarta : Andi, 2006), hal. 35

¹¹⁴ Greenberg & Baron, *Behavior in Organization*. (New Jersey : Prentice Hall, 2007), hal. 56

¹¹⁵ Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior*, (Florida : The Dryden Press, 2005), hal. 71

¹¹⁶ Kenneth N Wexley & Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, terjemahan (Jakarta : Rineka Cipta, 2005), hal. 54

¹¹⁷ Raymon, A. Noe, *Human Resource Management*, 5th edition, (New York : MC Graw Hill, 2006), hal. 35

¹¹⁸ Tiffin, *Manajemen Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2003), hal. 65

¹¹⁹ James L Gibson, *Organization Behavior, Structure, Process*, (USA : Boston, 2000), hal. 25

¹²⁰ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Semarang : PT. Rineka Cipta, 2009), hal. 45

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain memiliki tugas sebagai seorang pendidik, guru juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional (Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama, 2006). Artinya, guru harus mampu mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan.

Pengertian guru menurut Surya guru mempunyai makna sebagai se-seorang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dan mengembangkan kepribadian anak didik, baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah. Kedudukan guru tidak dapat seluruhnya diganti-kan oleh alat, meski secanggih apa pun. Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbina kualitas lembaga pendidikan atau sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah suatu respon puas atau tidak puas guru yang berhubungan dengan hasil penyesuaian diri atas pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Faktor-faktor kepuasan pekerjaan sangat banyak jumlahnya selain dari faktor motivator dan faktor hygiene dalam Teori Dua Faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Clypool (dalam Sutrisno) ditemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji¹²¹.

Sutrisno mengutip pendapat Gilmer antara lain¹²²:

a. *Kesempatan untuk maju.*

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;

b. *Keamanan kerja.*

¹²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 84

¹²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 83-84

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja;

- c. *Gaji.*
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;
- d. *Perusahaan dan manajemen.*
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan;
- e. *Pengawasan.*
Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turn over*;
- f. *Faktor intrinsik dari pekerjaan.*
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan;
- g. *Kondisi kerja.*
Kondisi kerja yang dimaksud yaitu termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir;
- h. *Aspek sosial dalam pekerjaan.* Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, namun dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau ketidakpuasan dalam bekerja;
- i. *Komunikasi.*
Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyenangkan jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas akan berkerja;
- j. *Fasilitas.*
Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Oleh Brown & Ghiselli (dalam Sutrisno) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut¹²³ :

- a. Kedudukan

¹²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 85

Pada umumnya setiap orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Namun, pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan tingkat atau golongan dengan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru tersebut akan mempengaruhi perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Finansial dan jaminan sosial banyak yang memberikan pangaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga seseorang akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja seseorang dapat berupa faktor finansial dan faktor nonfinansial.

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja/industri yang dapat pula diterapkan di dunia pendidikan, yaitu¹²⁴ :

- a. *Usia*. Ketika pada karyawan makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena pengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain
- b. *Tingkat pekerjaan*. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan

¹²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 87

kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas.

- c. *Ukuran organisasi*. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.

Pada dunia pendidikan bisa terjadi guru-guru yang sudah tua cenderung lebih puas dalam bekerja karena harapannya tidak setinggi bila dibandingkan dengan guru-guru yang lebih muda. Guru-guru yang memperoleh jabatan tambahan, tugas tambahan akan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru yang hanya memperoleh tugas mengajar saja tanpa tambahan tugas/jabatan lain karena guru yang memperoleh jabatan/tugas tambahan akan merasa dihargai dan diperlukan dalam sekolah. Selanjutnya pada sekolah-sekolah yang besar dengan jumlah murid serta guru yang banyak akan membuat kepuasan kerja guru menjadi berkurang. Hal tersebut disebabkan semakin besar organisasi maka semakin banyak guru dan akan semakin rumit dalam mengelola organisasi tersebut.

Cockburn menjelaskan bahwa hal yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada guru antara lain melihat perkembangan murid dalam belajar ketika berada di ruang kelas dan melihat murid senang dan berkembang serta mengetahui anak yang sebelumnya tidak paham menjadi paham, kenyamanan berada di ruang kelas dan bekerja dengan anak-anak¹²⁵.

d. **Pengukuran *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja adalah indikator yang bersifat kualitatif. Artinya untuk mengukur kepuasan kerja diperlukan suatu metode pengukuran yang terstruktur dan sistematis agar data yang ditemukan dalam subjek penelitian mampu diterjemahkan dalam suatu bahasa yang dapat diinterpretasikan. Dengan kata lain, data tersebut sebaiknya dikuantitatifkan agar memudahkan pembaca mengartikannya, dan selanjutnya mempermudah pula dalam pengambilan keputusan. Untuk itu dapat digunakan sejumlah daftar pertanyaan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Daftar pertanyaan yang digunakan dapat bermacam-macam, tergantung dari aspek mana kepuasan kerja itu diteliti, namun semuanya berkaitan dengan apa yang mereka rasakan di

¹²⁵ Anne Cockburn, *Recruiting dan Retaining Teachers : Understanding Why Teachers Teach*, (London : ToutLedgeFalmer, 2004), p. 77

tempat kerja (Panggabean, 2002). Alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), antara lain¹²⁶ :

1) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Skor yang tinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.

Alat ukur ini merupakan skala *rating* untuk menilai kepuasan kerja pada pekerja yang menunjukkan sejauh mana pekerja merasa puas terhadap beberapa aspek pekerjaan misalnya gaji. Skor yang tinggi mencerminkan kepuasan yang tinggi pula. Terdapat dua jenis pertanyaan, yakni *the short form MSQ* dan *the long form MSQ*.

2) *Job Descriptive Index* (JDI)

Job descriptive Index adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall dan Hulin (1969). Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.

3) *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ)

Pay Satisfaction Questionnaire merupakan sebuah daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek pembayaran. Bentuk kepuasan gaji dalam penelitian dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan gaji diukur dengan empat dimensi yang berjumlah 18 item, dengan indikator Tingkat Gaji (*pay level*)

¹²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 75

Kompensasi (*benefits*), Kenaikan Gaji (*pay raise*), Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*).

4) *Job Diagnostic Survey* (JDS)

Job Diagnostic Survey dikembangkan oleh Hackman dan Oldman (1975). Hackman dan Oldman. Alat ukur ini menunjukkan kaitan kepuasan kerja dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Tujuan dari JDS diantaranya.:

- a) Untuk memberi pengalaman pada pekerja yang baru pertama kali masuk dunia kerja.
- b) Untuk mendapat respon umpan balik yang potensial memberi motivasi pada pekerjaan masa lalu, sekarang dan masa depan.
- c) Untuk mengidentifikasi dan membandingkan karakteristik kritis dalam pekerjaan.

5) *Brayfield Rothe Index* (BRI)

Brayfield dan Rothe (1951) mengemukakan bahwa usaha yang sistematis untuk mengembangkan indeks kepuasan kerja telah dilakukan oleh Hoppock pada permulaan 1930. Indeks itu terdiri atas empat pertanyaan di mana masing-masing diminta untuk memilih 7 jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang paling sangat setuju (7) ke jawaban yang paling sangat tidak setuju (1). Rentang nilai BRI adalah 18 (sangat rendah) hingga 90 (tinggi).

6) Pengukuran Kepuasan Kerja berdasarkan teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Pada teori ketidaksesuaian, puas / tidak puas dilihat dengan dasar pertimbangan dua nilai, yakni ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara yang diinginkan dengan yang diterima dalam kenyataan dan pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu.

Dua nilai diatas dapat diperjelas dengan adanya teori motivasi. Prinsip dalam teori motivasi dapat digunakan untuk mengukur kesesuaian persepsi pegawai dan kenyataan yang nantinya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan cara pengukuran-pengukuran sebelumnya, metode ini memberi kebebasan penguji untuk membuat kuisisioner berdasar teori dari A.H.Maslow, Herzberg, Mc

Clelland atau yang lain. Untuk contoh dibawah digunakan teori dari Abraham Maslow.

Menurut Riggio, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut¹²⁷:

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugastugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
- 3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*),

¹²⁷ Riggio R.W. *Transformational Leadership*, (England: Psychology Press, 2005), hal. 67

tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

- 4) Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.*

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan moril sehingga dapat mendukung peneliti dalam melakukan penelitian, karena rujukan tersebut dapat memberikan motivasi dan lebih yakin dalam melaksanakan penelitian. Penelitian rujukannya pada variable terikat

1. Penelitian yang dilakukan oleh Biyanti¹²⁸ yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja. Hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dari persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 6 Boyolali, dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dapat mempengaruhi etos kerja sebesar 24,1%, sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara dalam penelitian Muchtar¹²⁹ dengan judul pengaruh manajerial kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri kota Cirebon, hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah terhadap etos kerja guru sebesar 78,6 %, dan 51,4 % terdapat pengaruh langsung positif kompetensi guru terhadap etos kerja guru, sedangkan berdasarkan penelitian Ngatiman¹³⁰ terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sekolah dasar sebesar 70,1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman Yusuf¹³¹. Metode penelitian ini menggunakan metode ex-post facto dengan pendekatan

¹²⁸ Biyanti. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru Menurut Persepsi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Boyolali”. *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.

¹²⁹ Muchtar. “ Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Cirebon”.*Tesis*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2012.

¹³⁰ Ngatiman.. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cilincing Jakarta Utara”. *Tesis*. Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2013.

¹³¹ Abdurrahman Yusuf. 2017 “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs N 1 Kota tangerang Selatan”. *Tesis*. Univeristas Syarif Hidayatullah Jakarta. 2017

kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan *random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan bentuk pilihan yang menggunakan skor skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Sedangkan teknik regresi yang digunakan adalah hipotesis dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis dengan uji t antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di MTsN I Kota Tangerang Selatan dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima, bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,047 > 1,682$), dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTsN I Kota Tangerang Selatan dan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 46,5% terhadap kepuasan kerja guru di MTs Negeri I Kota Tangerang Selatan. Bagi kepala madrasah hendaknya memberikan motivasi dan melakukan pengawasan hasil kerja guru melalui supervisi secara intensifserta pemberian penghargaan atas hasil kerja. baik berupa materi maupun nonmateri sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat¹³² Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, khususnya guru-guru yang berada di MTS Al-Inayah Rawa Kalong Gunung Sindur Bogor. Adapun metodologi penelitian dalam pembahasan ini adalah dengan metode penelitian deskriptif. Metodologi penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang objektif mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Adapun subjek penelitian adalah guru-guru yang memiliki sampel yang sama dengan jumlah 14 dari total populasi dengan jumlah 27 guru di MTS Al-Inayah Rawa Kalong Gunung Sindur Bogor. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah : 1) observasi, 2) angket, dan 3) wawancara. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus $P = F/N \times 100\%$ dan product moment sehingga diperoleh kesimpulan mengenai ada atau tidak adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Rawa Kalong Gunung Sindur Bogor.

¹³² Hidayat. "Studi Kasus Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Rawa Kalong Gunung Sindur Bogor". *Tesis*. Univeristas Syarif Hidayatullah Jakarta. 2010.

C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Keinginan untuk dapat berprestasi dimiliki orang dengan taraf yang berbeda-beda. Keinginan prestasi itu menonjol pada suatu sistem sosial yang menilai kompetensi sebagai sesuatu yang sehat dalam kehidupan.

Sistem kehidupan manapun pasti akan didasari oleh suatu sistem nilai, etika, dan moral yang disepakati untuk dijalankan dan ditaati bersama. Sistem nilai, etika dan moral inilah yang pada gilirannya akan mewarnai mekanisme kerja warga masyarakat yang menganutnya. Itulah kinerja mereka, kinerja merupakan semangat yang didorong oleh suatu motivasi, terutama motivasi berprestasi.

Hal ini tentu berlaku dalam dunia pendidikan terutama persekolahan yang dimaksudkan sebagai miniature terbaik sistem nilai, etika, dan moral masyarakat. Sebagai teladan bagi muridnya, seorang guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang terpantul dalam kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerjanya.

2. Pengaruh Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction* dengan Kinerja Guru

Setiap orang yang bekerja pada sebuah lembaga pendidikan pasti membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik serta menunjang pekerjaan, banyak yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti: pencahayaan, suhu ruangan, keamanan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan fasilitas kerja untuk karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terselenggaranya pendidikan, agar para guru dapat bekerja dengan sarana dan prasarana yang lengkap untuk menunjang kepuasan kerja sehingga mereka akan merasa puas dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru dan Persepsi guru tentang *Job Satisfaction* dengan Kinerja Guru

Visi dan wacana para guru harus dikenal betul karakteristiknya oleh seorang kepala sekolah yang memimpin. Seorang kepala sekolah dari proses 'mengenal' itulah akan mudah menempatkan dirinya sebagai motivator, supervisor, dan sebagainya.

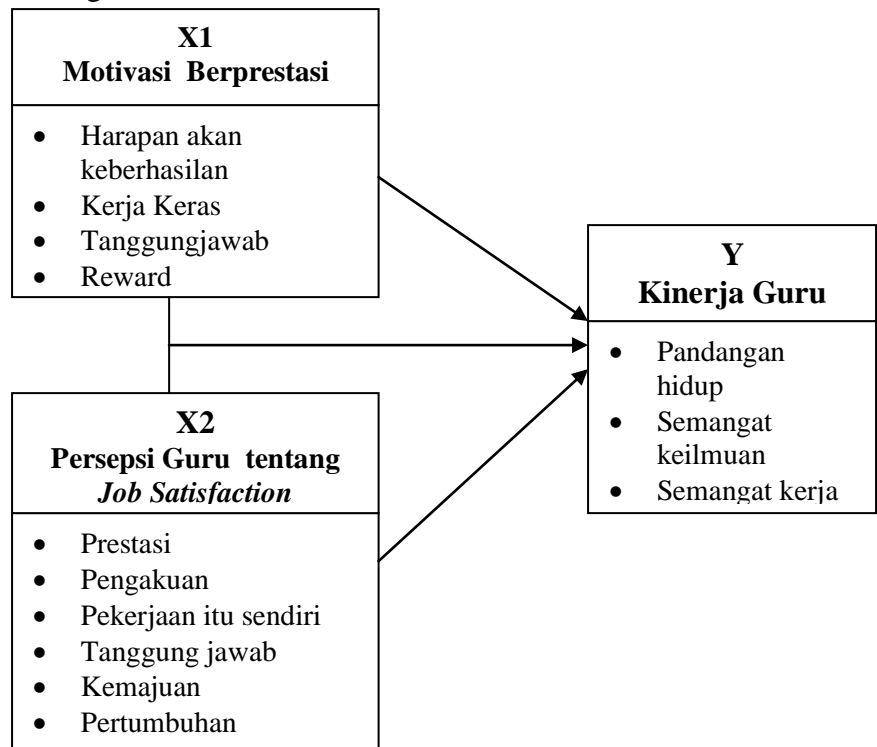
Sepanjang yang dapat penulis amati, penyelenggaraan pembelajaran pada lembaga pendidikan formal belum sepenuhnya dapat melaksanakan format manajerial yang semestinya. Dalam

manajemen persekolahan kita, penulis maksudkan hal itu lebih tampak pada ketimpangan peran dari guru dalam proses *decision making*. Berlanjutnya pola manajerial yang menempatkan kepala sekolah sebagai penguasa otoritas sekolah masih saja ditemui.

Peran guru memang sentral, apalagi dalam perspektif pendidikan secara menyeluruh, dalam konteks manajemen berbasis sekolah. Namun ia harus mau dan mampu berbagi (*sharing*) dengan bawahannya. Mampu membangkitkan motivasi bawahannya, terutama guru. Mampu dan mau menciptakan suasana kerja yang *meritokrasi*, yang berorientasi pada kompetensi individual menuju kepentingan bersama.

Suasana meritokrasi tidak lain adalah wahana kompetisi yang sehat menjadi sebuah prestasi. Dalam *personal approach*, jelas sekali betapa penting peranan seorang kepala sekolah. Dia harus mampu membangkitkan motivasi bawahannya, terutama guru. Khususnya motivasi untuk berprestasi. Dengan demikian para guru akan memperoleh semangat kerja yang baik. Jadilah suatu kinerja yang benar dan tepat bagi guru. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dan persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Desain Penelitian

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai deskripsi teori, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir di atas dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_o : \rho_{y,1} > 0$ terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_{y,1} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

$H_o : \rho_{y,2} > 0$ terdapat pengaruh antara persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_{y,2} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru

$H_o : R_{y1,2} > 0$ terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru

$H_1 : R_{y1,2} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Kerlinger, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono menyatakan bahwa penelitian survey dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel yang diteliti.¹³³ Penelitian survey sendiri pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Jadi, penelitian survey dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan asosiatif atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan jenis penelitian yang akan menggunakan metode asosiatif atau hubungan, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.¹³⁴ Penelitian ini juga menuntut ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjaring data dari sumbernya. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel dari sisi homogenitas, volume dan sebarannya. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan

¹³³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 7

¹³⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 11

sebagai pengolah data, yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reliabilitas dan validitas). Dengan demikian, mudah untuk digeneralisasikan, sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.¹³⁵

Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif, menurut Nanang Martono, penelitian Kuantitatif, kebenaran haruslah obyektif, bebas dari prasangka penafsiran, tunggal, universal, perspektif peneliti dan mereka yang diteliti ditempatkan sebagai objek, artifisial, positif, terbuka di uji, tampak dalam perilaku, terukur dan dapat diverifikasi¹³⁶. Kemudian dalam penelitian kuantitatif ini, untuk mendapatkan objektifitas maka penggunaan data dilakukan alat ukur atau instrument penelitian. Adapun menurut Doddy S Singgih, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu jawaban responden yang pada dasarnya merupakan data kualitatif, maka untuk bisa dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, hasil dari data tersebut harus diolah dengan cara membuat skal likert.¹³⁷ Pertama, teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris dan penerimaan dan penolakan hipotesis; kedua, mengandalkan adanya populasi dan teknik penarikan sampel; ketiga, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan datanya; keempat, mengemukakan variable-variabel penelitian dan Kelima, menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang berlaku populasi data atau sampel yang diteliti.

B. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”¹³⁸. Populasi menurut Asrof adalah

¹³⁵ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Teras, 2009), hal. 100

¹³⁶ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), cet. III h. 238

¹³⁷ Doddy S Singgih, *Penggunaan Metode Kualitatif untuk mengedintifikasi tipe Komunitas*, terdapat pada buku *Metodologi Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hal. 135

¹³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 57

seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.¹³⁹

Mengingat sampel yang akan diteliti mempunyai karakteristik yang membedakan masing-masing responden maka populasi penelitian ini mempunyai sifat heterogen seperti tingkat pendidikan, jabatan, tingkat penghasilan, serta lamanya masa kerja guru tersebut.

Populasi target adalah semua guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat yang berjumlah 500 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.¹⁴⁰ Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betulbetul representative atau mewakili. Jumlah dalam sampel yang diambil adalah dari jumlah populasi yang telah diketahui/diperkirakan. Yakni seluruh subyek yang dalam penelitian ini yang meliputi; Guru-guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik “*Cluster Random Sampling*”. Menentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian dengan memakai rumus Slovin. Penentuan ukuran sampel (n) menggunakan,”rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n	=	Jumlah sampel
N	=	Jumlah populasi
e	=	Margin kesalahan

4. Ukuran dan Besaran Sampel

Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 500 guru dengan error yang ditolelir sebesar 10%.

Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebagai berikut :

$$N = \frac{252}{1 + 252 (0,05)^2}$$

¹³⁹ Asrof Syafi'i, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya : eLKAF, 2005), hal. 133.

¹⁴⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 57

$$N = \frac{252}{1 + 0,63}$$

$$N = \frac{252}{1,63} = 154,6 \text{ dibulatkan menjadi } 155$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 155 orang guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng, dengan sebaran sampel dari populasinya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sebaran Sampel dari Populasi

No	Nama Sekolah	Pupulasi	Perhitungan	Sampel
1	SMP N 100	25	$\frac{155}{252} \times 25 = 15,34$	15
2	SMP N 108	27	$\frac{155}{252} \times 27 = 16,56$	17
3	SMP N 132	23	$\frac{155}{252} \times 23 = 14,11$	14
4	SMP N 176	29	$\frac{155}{252} \times 29 = 17,79$	18
5	SMP N 201	21	$\frac{155}{252} \times 21 = 12,88$	13
6	SMP N 248	33	$\frac{155}{252} \times 33 = 20,25$	20
7	SMP N 249	31	$\frac{155}{252} \times 31 = 19,02$	19
8	SMP N 264	31	$\frac{155}{252} \times 31 = 19,02$	19
9	SMP N 45	32	$\frac{155}{252} \times 32 = 19,63$	20
Jumlah		252		155

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

a. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang yang berupa dorongan energi yang sangat

mempengaruhi tindakan atau tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan

b. Persepsi Guru

Persepsi guru adalah suatu proses yang mana seorang guru mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan sesuatu makna tertentu kepada siswa.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah proses pencapaian hasil yang relevan melalui tindakan atau tingkah laku yang dapat diamati atau dievaluasi

2. Skala Pengukuran

Untuk angket dibuat dalam bentuk penilaian oleh guru seberapa sering indikator tersebut terdapat dalam tindakan mereka dengan lima pilihan jawaban: *Sangat Setuju (SS)*, *Setuju (S)*, *Kurang Setuju (KS)*, *Tidak Setuju (ST)*, dan *Sangat Tidak Setuju (STS)*. Masing-masing jawaban diberi bobot TP = 1, SS = 2, J = 3, Sr = 4, dan SI = 5

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner (angket).

E. Jenis Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis data *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran angket, observasi, wawancara. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skala Likert.

F. Sifat Data Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu, maka *sifat data* dalam penelitian ini termasuk *data interval* yaitu data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui kuesioner dengan *skala Likert*

dengan alternatif jawaban yang diberi skor yang ekuivalen (setara) dengan skala interval, misalnya: skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”, skor (4) untuk jawaban “Setuju” skor (3), untuk jawaban “Kurang Setuju”, skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” atau skor (5) untuk jawaban “Selalu”, skor (4) untuk jawaban “Sering” skor (3), untuk jawaban “Kadang-kadang”, skor (2) untuk jawaban “Pernah”, skor (1) untuk jawaban “Tidak Pernah”

G. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau di anggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan¹⁴¹.

1. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Data primer menurut Sugiyono adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data¹⁴²”. Data primer secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang di hasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan di uji. Yang menjadi dasar metode penelitian ini adalah *self report* dari subjeknya. Dengan dasar metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran karena subjek dianggap paling mengetahui dirinya.

Data primer dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP se-Kecamatan Cengkareng

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono mengatakan bahwa: “data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada”.¹⁴³

Adapu sumber data sekunder di sini adalah buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

¹⁴¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitاتف dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 65

¹⁴² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitاتف dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 68

¹⁴³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitاتف dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 80

H. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu teknik penyebaran questioner atau angket untuk mendapatkan data yang bersifat pendapat atau persepsi, yang dilanjutkan dengan pendalaman melalui wawancara dan observasi langsung ke sumber data. Agar angket yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang tinggi dalam penggalan data penelitian, maka perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

a. Variabel Kinerja Guru

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan kinerja guru adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas atau keyakinannya dalam menjalankan pekerjaan pokoknya sebagai guru, yang mencakup pandangan hidup, semangat keilmuan, dan semangat kerja.

2) Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan ethos kerja guru adalah skor yang diperoleh guru dari pengisian angket yang mengukur dimensi-dimensi semangat kerja atau keyakinannya dalam menjalankan pekerjaan pokoknya sebagai guru. Pertama, dimensi pandangan hidup dengan indikator: (a) rasionalitas, (b) optimistis, dan (c) kejujuran. Kedua, dimensi semangat keilmuan dengan indikator: (a) kegemaran belajar, (b) kesiapan ilmu, (c) kesigapan berpikir. Ketiga, dimensi semangat kerja dengan indikator: (a) penempatan karakter, (b) pemaknaan kerja, dan (c) disiplin kerja.

3) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2.
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Pandangan hidup	a. Rasionalitas	26, 16	
		b. Optimistis	30, 23	
		c. Kejujuran	27, 28	29
2.	Semangat keilmuan	a. Kegemaran belajar	1, 2, 3, 4	5
		b. Kesiapan ilmu	6, 8, 9	7, 10
		c. Kesigapan berpikir	11, 12, 15	13, 14

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
3.	Semangat kerja	a. Penempatan karakter	18, 19	17, 20
		b. Pemaknaan kerja	21, 22, 25	24
		c. Disiplin Kerja	31, 33, 34	32, 35

b. Variabel Motivasi Berprestasi Guru

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan harapan akan keberhasilan, kerja keras, tanggungjawab, dan imbalan.

2) Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan motivasi berprestasi guru adalah skor yang diperoleh guru dari pengisian angket yang mengukur dimensi-dimensi motivasi berprestasi. Pertama, dimensi harapan akan keberhasilan, dengan indikator (a) harapan keberhasilan dalam perencanaan pengajaran, (b) harapan keberhasilan dalam pelaksanaan pengajaran, (c) harapan keberhasilan dalam evaluasi pengajaran, dan (d) harapan keberhasilan dalam bimbingan siswa. Kedua, dimensi kerja keras dengan indikator (a) kerja keras dalam perencanaan pengajaran, (b) kerja keras dalam pelaksanaan pengajaran, (c) kerja keras dalam evaluasi, dan (d) kerja keras dalam bimbingan siswa. Ketiga, dimensi tanggung jawab dengan indikator: (a) tanggung jawab dalam perencanaan pengajaran, (b) tanggung jawab dalam pelaksanaan pengajaran, (c) tanggung jawab dalam evaluasi pengajaran, dan (d) tanggung jawab dalam bimbingan siswa. Keempat, dimensi imbalan dengan indikator: (a) imbalan dalam perencanaan pengajaran, (b) imbalan dalam pelaksanaan pengajaran, (c) imbalan dalam evaluasi pengajaran, (d) imbalan dalam bimbingan terhadap siswa.

3) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3.
Kisi-Kisi Motivasi Berprestasi Guru

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Tanggung	a. Kerja keras	4, 5, 20	1

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
	jawab	b. Tanggungjawab c. Pencapaian tujuan d. Menyatu dengan tugas	8, 9, 28 10, 15, 21 2, 23, 35	17
2.	Prestasi	a. Dorongan untuk sukses b. Umpan balik c. Unggul	18, 26, 27, 29 7, 13, 32 30, 31, 33	34 30
3.	Pengembangan diri	a. Meningkatkan keterampilan b. Dorongan untuk maju	16, 19, 22, 23, 24, 36 11, 12, 38	14, 36
4.	Kemandirian	a. Mandiri dalam bekerja b. Suka pada tantangan	7, 13, 32, 39 3, 6, 37	7

c. Variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan persepsi guru adalah kesan kognitif yang diperoleh dan pada akhirnya mempengaruhi penilaian guru terhadap kemampuan kerja sebagai pendidik, manajer, administrator, penyelia, dan motivator.

2) Definisi Operasional

Secara operasional persepsi kepuasan kerja guru (*job satisfaction*) adalah perasaan yang muncul dari seorang guru dalam memandang pekerjaannya melalui: pekerjaan yang menantang, penghasilan yang memadai, kepemimpinan, komunikasi, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, keamanan, kebijaksanaan sekolah dan pengembangan karir. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat dilihat melalui skor total hasil pengukuran yang diperoleh guru setelah menjawab pernyataan yang mengukur variabel kepuasan kerja guru.

3) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instumen Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Prestasi	a. Hasil kerja dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan	1	5
		b. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan	2	
		c. Usaha bertahan dalam pekerjaan	3	
2.	Pengakuan	a. Pengakuan dari seseorang terhadap hasil kerja	4	6
		b. Saran dan kritik yang diterima	7	
3.	Pekerjaan itu sendiri	a. Kemampuan mengelola administrasi KBM dan BK	8	9
		b. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan	10	
4.	Tanggung jawab	a. Wewenang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain	11	12
		b. Jabatan yang dimiliki	13	
5.	Kemajuan	a. Pengembangan karir	14	16
		b. Training/kursus/seminar yang diikuti	15	
6.	Pertumbuhan	a. Peningkatan keterampilan dan keahlian	17, 18, 20,	19 23
		b. Keterampilan dan keahlian baru yang dimiliki	21,22	

I. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.¹⁴⁴ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), maupun tes. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.

Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid diganti.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X₁, X₂ menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 39 butir pernyataan untuk variabel X₁, 30 butir pertanyaan untuk variabel X₂, dan 34 pertanyaan untuk variabel Y. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut diuji cobakan kepada 30 orang guru guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng, yang kesemuanya tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian. Uji coba instrumen memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (sahih). Sedangkan reliabel artinya bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (keajegan) yang baik, sehingga apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

2. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Berdasarkan data hasil uji coba instrumen, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan

¹⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.305

cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten artinya instrumen tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Validitas instrumen dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan reliabilitas instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajeg/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien $\geq 0,7$.

1. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kinerja guru (Y) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Ujicoba Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,674	0,361	Valid
2	0,907	0,361	Valid
3	0,893	0,361	Valid
4	0,739	0,361	Valid
5	0,765	0,361	Valid
6	0,670	0,361	Valid
7	0,929	0,361	Valid
8	0,912	0,361	Valid
9	0,674	0,361	Valid
10	0,907	0,361	Valid
11	0,893	0,361	Valid
12	0,739	0,361	Valid
13	0,765	0,361	Valid
14	0,929	0,361	Valid
15	0,912	0,361	Valid
16	0,432	0,361	Valid
17	0,536	0,361	Valid
18	0,929	0,361	Valid
19	0,912	0,361	Valid

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
20	0,605	0,361	Valid
21	0,572	0,361	Valid
22	0,432	0,361	Valid
23	0,929	0,361	Valid
24	0,929	0,361	Valid
25	0,536	0,361	Valid
26	0,605	0,361	Valid
27	0,432	0,361	Valid
28	0,929	0,361	Valid
29	0,912	0,361	Valid
30	0,929	0,361	Valid
31	0,912	0,361	Valid
32	0,736	0,361	Valid
33	0,912	0,361	Valid
34	0,929	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil yang didapat pada uji coba variabel Y (kinerja guru) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	34

Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,983 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Y reliabel.

2. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Berprestasi

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel motivasi berprestasi (X_1) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.7
Ujicoba Validitas Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,483	0,361	Valid
2	0,651	0,361	Valid
3	0,839	0,361	Valid
4	0,557	0,361	Valid
5	0,615	0,361	Valid
6	0,483	0,361	Valid
7	0,627	0,361	Valid
8	0,825	0,361	Valid
9	0,561	0,361	Valid
10	0,375	0,361	Valid
11	0,513	0,361	Valid
12	0,664	0,361	Valid
13	0,579	0,361	Valid
14	0,368	0,361	Valid
15	0,822	0,361	Valid
16	0,497	0,361	Valid
17	0,610	0,361	Valid
18	0,616	0,361	Valid
19	0,621	0,361	Valid
20	0,417	0,361	Valid
21	0,680	0,361	Valid
22	0,463	0,361	Valid
23	0,620	0,361	Valid
24	0,627	0,361	Valid
25	0,576	0,361	Valid
26	0,380	0,361	Valid
27	0,664	0,361	Valid
28	0,580	0,361	Valid
29	0,436	0,361	Valid
30	0,437	0,361	Valid
31	0,480	0,361	Valid
32	0,497	0,361	Valid
33	0,610	0,361	Valid
34	0,623	0,361	Valid
35	0,451	0,361	Valid
36	0,632	0,361	Valid

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
37	0,580	0,361	Valid
38	0,497	0,361	Valid
39	0,579	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil yang didapat pada uji coba variabel X1 (motivasi berprestasi) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	39

Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,950 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X1 reliabel.

3. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.9
Ujicoba Validitas Variabel X₂ (Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,492	0,361	Valid
2	0,730	0,361	Valid
3	0,903	0,361	Valid
4	0,442	0,361	Valid
5	0,609	0,361	Valid
6	0,492	0,361	Valid
7	0,711	0,361	Valid

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
8	0,881	0,361	Valid
9	0,580	0,361	Valid
10	0,487	0,361	Valid
11	0,606	0,361	Valid
12	0,536	0,361	Valid
13	0,574	0,361	Valid
14	0,477	0,361	Valid
15	0,899	0,361	Valid
16	0,554	0,361	Valid
17	0,579	0,361	Valid
18	0,708	0,361	Valid
19	0,723	0,361	Valid
20	0,461	0,361	Valid
21	0,523	0,361	Valid
22	0,554	0,361	Valid
23	0,686	0,361	Valid
24	0,711	0,361	Valid
25	0,554	0,361	Valid
26	0,443	0,361	Valid
27	0,506	0,361	Valid
28	0,380	0,361	Valid
29	0,443	0,361	Valid
30	0,444	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil yang didapat pada uji coba variabel X₂ (persepsi guru tentang *job satisfaction*) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	30

Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,945 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X2 reliabel.

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui ukuran pemusatan data, yaitu mean, median, dan modus; mengetahui ukuran penyebaran data yaitu range dan standar deviasi; serta untuk pembuatan tabel frekuensi dan histogram. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk penarikan kesimpulan mengenai populasi berdasarkan data sample, dengan kata lain untuk pengujian hipotesis penelitian. Karena data berskala interval, maka statistik inferensial yang dipergunakan adalah statistik parametrik, yaitu teknik analisis korelasi dan regresi, baik sederhana maupun berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dulu dilakukan uji persyaratan statistik, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan statistik parametrik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan piranti lunak komputer untuk statistik, yaitu Microsoft Excel for Windows.

Secara lebih spesifik, teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis deskriptif terhadap data Kinerja Guru, data motivasi berprestasi guru, dan data persepsi guru, masing-masing berdasarkan ukuran pemusatan, ukuran penyebaran, serta tabel frekuensi dan histogram.
2. Melakukan uji persyaratan statistik terhadap data penelitian. Pertama-tama dilakukan uji normalitas, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Sminov terhadap data variabel Kinerja Guru, variabel motivasi berprestasi guru, dan variabel persepsi guru. Setelah itu dilakukan uji linieritas, dengan menggunakan teknik regresi sederhana, antara Kinerja Guru dengan motivasi berprestasi guru, dan antara Kinerja Guru dengan persepsi guru.
3. Melakukan uji hipotesis. Untuk uji hipotesis pertama, yaitu hubungan motivasi berprestasi guru dengan Kinerja Guru, dan untuk pengujian hipotesis kedua, yaitu hubungan persepsi guru dengan Kinerja Guru, masing-masing menggunakan analisis korelasi sederhana sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi sederhana yang dihasilkannya menggunakan uji *t*. Adapun untuk pengujian hipotesis ketiga, yaitu pengaruh motivasi kerja guru dan persepsi guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru menggunakan analisis korelasi ganda,

sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi ganda yang dihasilkannya menggunakan uji F .

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono¹⁴⁵ terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

¹⁴⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.207

Bambang dan Lina¹⁴⁶ menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

a. Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah *nilai rata-rata* dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.¹⁴⁷ Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. Median (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga disebut *nilai tengah dari data-data yang terurut*.¹⁴⁸ Simbol untuk median adalah Me. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat di tengah.

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul.¹⁴⁹ Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategorik yang bisa diurutkan, misalnya kita menanyakan

¹⁴⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012). h. 177

¹⁴⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, hal. 187

¹⁴⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, hal. 187

¹⁴⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, hal. 186

kepada 100 orang tentang kebiasaan untuk mencuci kaki sebelum tidur, dengan pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang(3), jarang (2), tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan modus yaitu yaitu jawaban yang paling banyak dipilih, misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

d. Standar Deviasi dan Varians

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yg digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data.¹⁵⁰ Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama.

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga dapat lebih mudah memperoleh gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi Frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
- 2) Tabel distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel

¹⁵⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, hal. 189

distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.

- 4) Tabel distribusi frekuensi relatif; tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan di sini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang ditungkan dalam bentuk angka persen.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.¹⁵¹ Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random.

Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*taraf signifikansi*”.

Menurut Sugiyono¹⁵² untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi. Asumsi kedua data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, maka harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.

1) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas distribusi galat taksiran data tiap variable (menggunakan SPSS dan Uji Lilliefors), uji homogenitas varians kelompok (menggunakan Uji Barlet dan uji linearitas Persamaan regresi (menggunakan uji regresi SPSS).

¹⁵¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.209

¹⁵² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.210

2) Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap kedelapan hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a) Teknik Korelasi sederhana; *Pearson Pruduct Moment*;¹⁵³ digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri.
- b) Teknik korelasi ganda¹⁵⁴ digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yakni menguji apakah terdapat hubungan yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- c) Teknik regresi sederhana dan ganda¹⁵⁵ digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

c. Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan *Soft Ware* SPSS Statistik

1) Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Stadandard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi¹⁵⁶ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"

¹⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatatf dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.218

¹⁵⁴ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, hal. 106-109

¹⁵⁵ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, hal. 69-77

¹⁵⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, (Yogyakarta : ANDI Offset, 2010), hal.41-50

- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze, descriptive statistic, frequencies*, masukan variabel “kinerja guru”(Y) pada kotak *variable (s), statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum, kontinue, OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- d) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$R = \text{range yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum)}$$
- e) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval
- f) Klik: *Transform, Recode Different Variables*, masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable, Name* (tulis simbol variabel contoh Y₂KRIT, *Old and New Value, Range* (masukan kelas interval contoh 81-90), *Value* (tulis: 1, 2, 3...), *Continue, OK*.
- g) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze, Deskriptive Statistics, Frequencies*, masukan nama variabel contoh kinerja guru (Y) ke kotak *Variable (s), Chart, Histograms, With normal curve, Continue, OK*

2) Uji Persaratan Analisis

Uji persyarata analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi¹⁵⁷ berikut ini.

a) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemuka-kan C. Trihendradi¹⁵⁸ sebagai berikut:

¹⁵⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal.139-233

¹⁵⁸ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal.151-173

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze, compare means> means*, masukan variabel Y pada kotak *devidenden*, variabel X pada kotak *indevenden, options*, ceklis pada kotak kecil: *test for linearity, continue, OK.*, lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $P\ Sig > 0,05$ (5%), berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X = linear*.
- (4) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya.

b) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi¹⁵⁹ sebagai berikut:

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze, regression, linear*, masukan variabel Y pada kotak *devidenden*, variabel X pada kotak *indevenden, save, residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized, enter , OK.*, lihat pada *data view* muncul *resi I*.

¹⁵⁹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal 221-233

- (4) Tahap selanjutnya klik *Analyze, nonparametrik, test, one sample K-S*, masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list, ceklist normal, OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau $> 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal*.
- (5) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1* variabel berikutnya.

c) Uji homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah¹⁶⁰ sebagai berikut:

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze, regression, linear*, masukan variabel Y pada kotak *devenden*, variabel X pada kotak *indeviden*, *plots*, masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X, *continue, OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

d) Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi¹⁶¹ berikut ini.

¹⁶⁰ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal.183-214

¹⁶¹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal.129-139

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze, correlate, bivariate*, masukan variabel yang akan dikorelasikan, *Pearson, one-tailed, OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*.
- (4) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- (5) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze, regression, linear*, masukan variabel Y pada kotak *dependent*, variabel X pada kotak *independent*, *OK*., lihat pada *output Coefficients^a*, nilai *constant* dan nilai variabel.

K. Hipotesis Statistik

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai sebenarnya suatu parameter. Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

Hipotesis (atau lengkapnya hipotesis statistik) merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan *apakah hipotesis itu benar atau salah*. H₀ dapat berisikan tanda kesamaan (*equality sign*) seperti : =, ≤, atau ≥. Bilamana H₀ berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*) =, maka H_a akan berisi tanda tidak sama (*not-equality sign*). Jika H₀ berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*) ≤, maka H_a akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*strict inequality sign*) > ; dan jika H₀ berisi ≥, maka H_a akan berisi <.

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *hupo* dan *thesis*. *Hupo* artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan *thesis* artinya pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Dengan demikian hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. selanjutnya hipotesis alternatif adalah lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Hipotesis statistik 1*: Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
 $H^0: \rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
 $H^1: \rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
- b. *Hipotesis statistik 2*: Hubungan antara persepsi guru tentang *job satisfaction* dengan kinerja guru.
 $H^0: \rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang *job satisfaction* dengan kinerja guru.
 $H^1: \rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang *job satisfaction* dengan kinerja guru.
- c. *Hipotesis statistik 3*: Hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama dengan kinerja guru.
 $H^0: \rho_{y.1.3} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama dengan kinerja guru.

$H^1: \rho_{y.1.3} > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama dengan kinerja guru.

L. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Alasan melakukan penelitian guru-guru SMP ini hanyalah karena alasan praktis saja, yakni karena lokasinya lebih terjangkau sehingga proses pengumpulan data bisa dilakukan secara lebih mudah.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai Juli 2018. Kalibrasi instrumen dilakuan bulan April dan pengumpulan data pada bulan Juni.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Analisis Butir

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, media, skor maksimum dan skor minimum.

Deskripsi data pada bagian ini meliputi variabel Y (kinerja guru) sebagai variabel terikat (*Dependent*), variabel X_1 (motivasi berprestasi) sebagai variabel bebas (*Independent 1*), dan variabel X_2 (persepsi guru tentang *job satisfaction*) sebagai variabel bebas (*Independent 2*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel Y, X_1 , dan X_2 .

1. Variabel Kinerja guru

Berdasarkan penyebaran angket yang disebarkan kepada 155 responden mengenai variabel Y (kinerja guru) didapat data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penguasaan Materi Pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	7	4,52%
2	Setuju	82	52,90%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	12	7,74%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 82 responden atau 52,9%. Artinya bahwa guru-guru telah menguasai materi pembelajaran yang akan disajikan di dalam kelas.

Tabel 4.2
Menggunakan variasi metode dalam mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	14	9,03%
2	Setuju	78	50,32%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 78 responden atau 50,32%. Artinya bahwa guru-guru harus menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar.

Tabel 4.3
Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan)
yang akan dicapai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	14	9,03%
2	Setuju	85	54,84%
3	Kurang Setuju	45	29,03%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 85 responden atau 54,84%. Artinya guru-guru setuju melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan yang akan dicapai).

Tabel 4.4
Menggunakan media secara efektif dan efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	20	12,90%
2	Setuju	92	59,35%
3	Kurang Setuju	37	23,87%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 92 responden atau 59,35%.. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menggunakan media secara efektif dan efisien.

Tabel 4.5
Mempelajari metode-motode baru dalam pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	24	15,48%
2	Setuju	87	56,13%
3	Kurang Setuju	40	25,81%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 87 responden atau 56,13%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mempelajari metode-motode baru dalam pembelajaran.

Tabel 4.6
Memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	21	13,55%
2	Setuju	77	49,68%
3	Kurang Setuju	42	27,10%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran.

Tabel 4.7
Berkomitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	12	7,74%
2	Setuju	73	47,10%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 73 responden atau 47,1%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus berkomitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.8
Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	17	10,97%
2	Setuju	68	43,87%
3	Kurang Setuju	59	38,06%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 68 responden atau 43,87%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan.

Tabel 4.9
Metode mengajar yang digunakan sesuai dengan kompetensi pelajaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	16	10,32%
2	Setuju	71	45,81%
3	Kurang Setuju	57	36,77%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	3	1,94%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 71 responden atau 45,8%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan kompetensi pelajaran

Tabel 4.10
Melaksanakan pembelajaran secara runtut

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	29	18,71%
2	Setuju	54	34,84%
3	Kurang Setuju	48	30,97%
4	Tidak Setuju	19	12,26%
5	Sangat Tidak Setuju	5	3,23%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 34,84%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melaksanakan pembelajaran secara runtut.

Tabel 4.11
Menghasilkan pesan yang menarik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	23	14,84%
2	Setuju	65	41,94%
3	Kurang Setuju	47	30,32%
4	Tidak Setuju	15	9,68%
5	Sangat Tidak Setuju	5	3,23%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 41,94%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menghasilkan pesan yang menarik.

Tabel 4.12
Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	18	11,61%
2	Setuju	65	41,94%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	13	8,39%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 41,94%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa

Tabel 4.13
Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	37	23,87%
2	Setuju	66	42,58%
3	Kurang Setuju	41	26,45%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 42,58%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan).

Tabel 4.14
Menerima kritik dan akomodatif terhadap saran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	15	9,68%
2	Setuju	79	50,97%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 79 responden atau 50,97%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menerima kritik dan akomodatif terhadap saran.

Tabel 4.15
Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	12	7,74%
2	Setuju	89	57,42%
3	Kurang Setuju	45	29,03%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 89 responden atau 57,42%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar.

Tabel 4.16
Hanya menggunakan satu metode mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	10	6,45%
2	Setuju	89	57,42%
3	Kurang Setuju	47	30,32%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 89 responden atau 57,42%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus hanya menggunakan satu metode mengajar.

Tabel 4.17
Menguasai kelas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	15	9,68%
2	Setuju	79	50,97%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 79 responden atau 50,97%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menguasai kelas.

Tabel 4.18
Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	5,81%
2	Setuju	77	49,68%
3	Kurang Setuju	59	38,06%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melibatkan siswa dalam pemanfaatan media.

Tabel 4.19
Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	13	8,39%
2	Setuju	81	52,26%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 81 responden atau 52,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar.

Tabel 4.20
Meninndaklanjuti dengan memberikan arahan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	5,81%
2	Setuju	88	56,77%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 88 responden atau 56,77%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus meninndaklanjuti dengan memberikan arahan.

Tabel 4.21
Mampu berkomunikasi dengan baik dengan sejawat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	8	5,16%
2	Setuju	95	61,29%
3	Kurang Setuju	46	29,68%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 95 responden atau 61,29%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan sejawat.

Tabel 4.22
Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	14	9,03%
2	Setuju	81	52,26%
3	Kurang Setuju	53	34,19%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 81 responden atau 52,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengaitkan materi dengan realitas kehidupan.

Tabel 4.23
Menguasai metode belajar dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	15	9,68%
2	Setuju	76	49,03%
3	Kurang Setuju	57	36,77%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 76 responden atau 49,03%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menguasai metode belajar dengan baik.

Tabel 4.24
Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	8	5,16%
2	Setuju	84	54,19%
3	Kurang Setuju	56	36,13%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 84 responden atau 54,19%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual.

Tabel 4.25
Tidak mempunyai buku pegangan (referensi)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	6	3,87%
2	Setuju	90	58,06%
3	Kurang Setuju	56	36,13%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 90 responden atau 58,06%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mempunyai buku pegangan (referensi).

Tabel 4.26
Tidak mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	3	1,94%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	86	55,48%
5	Sangat Tidak Setuju	11	7,10%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 86 responden atau 55,48%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa guru tidak mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas. Akan tetapi mayoritas guru mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas dalam pembelajaran.

Tabel 4.27
Tidak obyektif dalam memberi penilaian

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	2	1,29%
2	Setuju	7	4,52%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	88	56,77%
5	Sangat Tidak Setuju	6	3,87%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju setuju sebanyak 88 responden atau 56,77%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus obyektif dalam memberi penilaian.

Tabel 4.28
Kemampuan untuk bekerja sama

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	4	2,58%
2	Setuju	82	52,90%
3	Kurang Setuju	58	37,42%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 82 responden atau 52,9%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus obyektif dalam memberi penilaian.

Tabel 4.29
Kurang menguasai materi pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	16	10,32%
2	Setuju	67	43,23%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	13	8,39%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 67 responden atau 43,23%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menguasai materi pembelajaran.

Tabel 4.30
Optimis dengan kemampuan yang dimiliki siswa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	21	13,55%
2	Setuju	57	36,77%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	19	12,26%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 36,77%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus optimis dengan kemampuan yang dimiliki siswa.

Tabel 4.31
Memperhatikan siswa tertentu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	19	12,26%
2	Setuju	91	58,71%
3	Kurang Setuju	41	26,45%
4	Tidak Setuju	4	2,58%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 91 responden atau 58,71%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru tidak harus memperhatikan siswa tertentu.

Tabel 4.32
Sering marah-marrah di kelas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	7	4,52%
2	Setuju	20	12,90%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	76	49,03%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 76 responden atau 49,03%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru jangan marah-marrah di kelas

Tabel 4.33
Tidak melakukan penilaian per kompetensi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	4	2,58%
2	Setuju	25	16,13%
3	Kurang Setuju	38	24,52%
4	Tidak Setuju	88	56,77%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 88 responden atau 56,77%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melakukan penilaian per kompetensi.

Tabel 4.34
Patuh terhadap ketentuan yang berlaku

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	20	12,90%
2	Setuju	74	47,74%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 74 responden atau 47,74%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus patuh terhadap ketentuan yang berlaku..

2. Variabel Motivasi Berprestasi

Berdasarkan penyebaran angket yang disebarikan kepada 155 responden mengenai variabel X1 (motivasi berprestasi) didapat data sebagai berikut:

Tabel 4.35
Bersungguh-sungguh dalam mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	7	4,52%
2	Setuju	76	49,03%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 76 responden atau 49,03%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bersungguh-sungguh dalam mengajar.

Tabel 4.36
Yakin pada kemampuan diri sendiri

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	12	7,74%
2	Setuju	70	45,16%
3	Kurang Setuju	64	41,29%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 70 responden atau 45,16%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin pada kemampuan diri sendiri.

Tabel 4.37
Dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	11	7,10%
2	Setuju	76	49,03%
3	Kurang Setuju	59	38,06%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 76 responden atau 49,03%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir.

Tabel 4.38
Memberikan Tugas Tambahan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	26	16,77%
2	Setuju	79	50,97%
3	Kurang Setuju	42	27,10%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 79 responden atau 50,97%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus memberikan tugas tambahan.

Tabel 4.39
Membuat penilaian hasil belajar siswa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	21	13,55%
2	Setuju	92	59,35%
3	Kurang Setuju	37	23,87%
4	Tidak Setuju	5	3,23%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 92 responden atau 59,35%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus membuat penilaian hasil belajar siswa.

Tabel 4.40
Menindaklanjuti saran yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	19	12,26%
2	Setuju	93	60,00%
3	Kurang Setuju	39	25,16%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 93 responden atau 60%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menindaklanjuti saran yang diberikan.

Tabel 4.41
Siap menghadapi resiko dalam kegiatan mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	28	18,06%
2	Setuju	74	47,74%
3	Kurang Setuju	43	27,74%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	3	1,94%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 74 responden atau 47,74%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus siap menghadapi resiko dalam kegiatan mengajar.

Tabel 4.42
Dapat melaksanakan tugas lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	25	16,13%
2	Setuju	63	40,65%
3	Kurang Setuju	56	36,13%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 40,65%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus dapat melaksanakan tugas lain.

Tabel 4.43
Yakin pada kemampuan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	25	16,13%
2	Setuju	68	43,87%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 68 responden atau 43,48%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin pada kemampuan.

Tabel 4.44
Yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	27	17,42%
2	Setuju	66	42,58%
3	Kurang Setuju	57	36,77%
4	Tidak Setuju	5	3,23%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.44 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 42,58%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik.

Tabel 4.45
Merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	23	14,84%
2	Setuju	66	42,58%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 42,58%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.46
Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	28	18,06%
2	Setuju	56	36,13%
3	Kurang Setuju	49	31,61%
4	Tidak Setuju	15	9,68%
5	Sangat Tidak Setuju	7	4,52%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 56 responden atau 36,13%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain.

Tabel 4.47
Mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	28	18,06%
2	Setuju	58	37,42%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	8	5,16%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 58 responden atau 37,42%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa.

Tabel 4.48
Acuhkan kritik dan saran dari orang lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	20	12,90%
2	Setuju	67	43,23%
3	Kurang Setuju	49	31,61%
4	Tidak Setuju	12	7,74%
5	Sangat Tidak Setuju	7	4,52%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 67 responden atau 43,23%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menerima kritik dan saran dari orang lain.

Tabel 4.49
Berusaha untuk menghindari resiko

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	22	14,19%
2	Setuju	61	39,35%
3	Kurang Setuju	56	36,13%
4	Tidak Setuju	13	8,39%
5	Sangat Tidak Setuju	3	1,94%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 39,35%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus berusaha untuk menghindari resiko.

Tabel 4.50
Dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	17	10,97%
2	Setuju	75	48,39%
3	Kurang Setuju	56	36,13%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 75 responden atau 48,39%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 4.51
Yakin bahwa karir guru yang dijalani, lebih baik daripada karir pegawai/pekerja lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	15	9,68%
2	Setuju	81	52,26%
3	Kurang Setuju	53	34,19%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 81 responden atau 52,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin bahwa karir guru yang dijalani, lebih baik daripada karir pegawai/pekerja lain.

Tabel 4.52
Yakin adanya persaingan di tempat kerja memacu semangat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	13	8,39%
2	Setuju	85	54,84%
3	Kurang Setuju	50	32,26%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 85 responden atau 54,84%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin adanya persaingan di tempat kerja memacu semangat kerja.

Tabel 4.53
Merasa bangga atas hasil pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	11	7,10%
2	Setuju	78	50,32%
3	Kurang Setuju	62	40,00%
4	Tidak Setuju	4	2,58%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.53 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 78 responden atau 50,32%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa bangga atas hasil pekerjaan.

Tabel 4.54
Dapat menjalankan tugas dengan konsekuen

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	5,81%
2	Setuju	79	50,97%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 79 responden atau 50,97%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus dapat menjalankan tugas dengan konsekuen.

Tabel 4.55
Membuat laporan yang dibebankan oleh atasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	10	6,45%
2	Setuju	77	49,68%
3	Kurang Setuju	65	41,94%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.55 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus membuat laporan yang dibebankan oleh atasan.

Tabel 4.56
Menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	6	3,87%
2	Setuju	93	60,00%
3	Kurang Setuju	53	34,19%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.56 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 93 responden atau 60%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja.

Tabel 4.57
Tidak mau menanggung resiko jika terjadi kegagalan dalam menjalankan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	8	5,16%
2	Setuju	91	58,71%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	5	3,23%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 91 responden atau 58,71%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mau menanggung resiko jika terjadi kegagalan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.58
Mengajar hanya sekedar melaksanakan kewajiban

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	11	7,10%
2	Setuju	85	54,84%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.58 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 85 responden atau 54,84%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengajar dengan sungguh-sungguh tidak hanya sekedar melaksanakan kewajiban.

Tabel 4.59
Tidak yakin kalau saya dapat berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	13	8,39%
2	Setuju	77	49,68%
3	Kurang Setuju	61	39,35%
4	Tidak Setuju	4	2,58%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.59 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin kalau saya dapat berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar.

Tabel 4.60
Tidak yakin dapat bersaing dengan teman sejawat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	5,81%
2	Setuju	78	50,32%
3	Kurang Setuju	62	40,00%
4	Tidak Setuju	5	3,23%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.60 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 78 responden atau 50,32%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus tidak yakin dapat bersaing dengan teman sejawat.

Tabel 4.61
Merasa bangga karena hasil pekerjaan diakui oleh atasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	5,81%
2	Setuju	83	53,55%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.61 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 83 responden atau 53,55%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa bangga karena hasil pekerjaan diakui oleh atasan.

Tabel 4.62
Merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	12	7,74%
2	Setuju	81	52,26%
3	Kurang Setuju	58	37,42%
4	Tidak Setuju	4	2,58%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.62 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 81 responden atau 52,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.63
Bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	2	1,29%
2	Setuju	91	58,71%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.63 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 91 responden atau 58,71%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.64
Berusaha untuk membenahi diri

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	6	3,87%
2	Setuju	84	54,19%
3	Kurang Setuju	57	36,77%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.64 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 84 responden atau 54,19%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus berusaha untuk membenahi diri.

Tabel 4.65
Mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	7	4,52%
2	Setuju	75	48,39%
3	Kurang Setuju	66	42,58%
4	Tidak Setuju	7	4,52%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.65 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 75 responden atau 48,39%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4.66
Tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	93	60,00%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.66 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 93 responden atau 60%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai.

Tabel 4.67
Ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	84	54,19%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.67 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 84 responden atau 54,19%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya.

Tabel 4.68
Yakin adanya persaingan di tempat kerja tidak memacu semangat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	14	9,03%
3	Kurang Setuju	60	38,71%
4	Tidak Setuju	79	50,97%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.68 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 79 responden atau 50,97%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin adanya persaingan di tempat kerja dapat memacu semangat kerja.

Tabel 4.69
Merasa rendah diri menjadi seorang guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	3,23%
2	Setuju	76	49,03%
3	Kurang Setuju	64	41,29%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.69 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 64 responden atau 41,29%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa rendah diri menjadi seorang guru.

Tabel 4.70
Tidak serius dalam mengajar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	10	6,45%
3	Kurang Setuju	66	42,58%
4	Tidak Setuju	78	50,32%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.70 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 78 responden atau 50,32%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus serius dalam mengajar.

Tabel 4.71
Melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	4	2,58%
2	Setuju	87	56,13%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.71 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 87 responden atau 56,13%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya.

Tabel 4.72
Bersedia untuk dikritik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	26	16,77%
2	Setuju	69	44,52%
3	Kurang Setuju	47	30,32%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.72 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 44,52%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bersedia untuk dikritik.

Tabel 4.73
Karir sebagai guru dapat memberikan kepuasan batin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	27	17,42%
2	Setuju	63	40,65%
3	Kurang Setuju	49	31,61%
4	Tidak Setuju	14	9,03%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.73 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 40,65%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus yakin bahwa karir sebagai guru dapat memberikan kepuasan batin.

3. Variabel Persepsi guru tentang *job satisfaction*

Tabel 4.74
Menyenangi tugas pekerjaan saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	35	22,58%
2	Setuju	47	30,32%
3	Kurang Setuju	43	27,74%
4	Tidak Setuju	26	16,77%
5	Sangat Tidak Setuju	4	2,58%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.71 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 30,32%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menyenangi tugas pekerjaan saya.

Tabel 4.75
Bersemangat mengerjakan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	38	24,52%
2	Setuju	53	34,19%
3	Kurang Setuju	50	32,26%
4	Tidak Setuju	4	2,58%
5	Sangat Tidak Setuju	10	6,45%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.75 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 34,19%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bersemangat mengerjakan tugas.

Tabel 4.76
Selalu mengatasi masalah dengan sabar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	40	25,81%
2	Setuju	65	41,94%
3	Kurang Setuju	47	30,32%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.76 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 41,94%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus selalu mengatasi masalah dengan sabar.

Tabel 4.77
Menyenangai hari-hari saya bekerja di sekolah ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	29	18,71%
2	Setuju	77	49,68%
3	Kurang Setuju	55	35,48%
4	Tidak Setuju	1	0,65%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		162	105%

Berdasarkan tabel 4.77 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menyenangkan hari-hari saya bekerja di sekolah ini.

Tabel 4.78
Tidak bangga dengan pekerjaan sebagai guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	29	18,71%
2	Setuju	83	53,55%
3	Kurang Setuju	41	26,45%
4	Tidak Setuju	1	0,65%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.78 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 83 responden atau 53,55%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bangga dengan pekerjaan sebagai guru.

Tabel 4.79
Cuek saja ketika disapa dengan panggilan bapak/ibu guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	39	25,16%
2	Setuju	75	48,39%
3	Kurang Setuju	38	24,52%
4	Tidak Setuju	2	1,29%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.79 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 75 responden atau 48,39%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menerima ketika disapa dengan panggilan bapak/ibu guru.

Tabel 4.80
Menerima kritik dari orang lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	43	27,74%
2	Setuju	62	40,00%
3	Kurang Setuju	49	31,61%
4	Tidak Setuju	1	0,65%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.80 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 62 responden atau 40%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menerima kritik dari orang lain.

Tabel 4.81
Mampu mengelola administrasi KBM

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	48	30,97%
2	Setuju	51	32,90%
3	Kurang Setuju	42	27,10%
4	Tidak Setuju	14	9,03%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.81 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 32,9%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mampu mengelola administrasi KBM.

Tabel 4.82
Saling membantu sesama guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	37	23,87%
2	Setuju	73	47,10%
3	Kurang Setuju	44	28,39%
4	Tidak Setuju	1	0,65%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.82 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 73 responden atau 47,1%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus saling membantu sesama guru.

Tabel 4.83
Puas dengan kondisi kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	46	29,68%
2	Setuju	57	36,77%
3	Kurang Setuju	46	29,68%
4	Tidak Setuju	6	3,87%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.83 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 36,77%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus puas dengan kondisi kerja.

Tabel 4.84
Tidak meminta bantuan teman dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	30	19,35%
2	Setuju	58	37,42%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	16	10,32%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.84 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 58 responden atau 37,42%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus meminta bantuan teman dalam bekerja.

Tabel 4.85
Sangat mengharapkan bantuan dari teman seprofesi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	38	24,52%
2	Setuju	49	31,61%
3	Kurang Setuju	43	27,74%
4	Tidak Setuju	23	14,84%
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,29%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.85 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 49 responden atau 31,61%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus sangat mengharapkan bantuan dari teman seprofesi.

Tabel 4.86
Bangga dengan jabatan yang saya miliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	53	34,19%
2	Setuju	60	38,71%
3	Kurang Setuju	39	25,16%
4	Tidak Setuju	2	1,29%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,65%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.86 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 38,71%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bangga dengan jabatan yang saya miliki.

Tabel 4.87
Diperlakukan dengan sangat profesional

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	50	32,26%
2	Setuju	55	35,48%
3	Kurang Setuju	39	25,16%
4	Tidak Setuju	11	7,10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.87 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 35,48%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus diperlakukan dengan sangat profesional.

Tabel 4.88
Selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	24	15,48%
2	Setuju	91	58,71%
3	Kurang Setuju	37	23,87%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.88 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 91 responden atau 58,71%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan.

Tabel 4.89
Merasa tidak mengharapkan karir yang lebih tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	42	27,10%
2	Setuju	63	40,65%
3	Kurang Setuju	50	32,26%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.89 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 40,65%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus merasa tidak mengharapkan karir yang lebih tinggi.

Tabel 4.90
Menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	41	26,45%
2	Setuju	69	44,52%
3	Kurang Setuju	44	28,39%
4	Tidak Setuju	1	0,65%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.90 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 44,52%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Tabel 4.91
Berpenampilan sopan dalam menjalankan profesi sebagai guru

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	46	29,68%
2	Setuju	50	32,26%
3	Kurang Setuju	46	29,68%
4	Tidak Setuju	10	6,45%
5	Sangat Tidak Setuju	3	1,94%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.91 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 50 responden atau 32,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus berpenampilan sopan dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Tabel 4.92
Tidak menghargai profesi guru lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	52	33,55%
2	Setuju	55	35,48%
3	Kurang Setuju	37	23,87%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	3	1,94%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.92 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 35,48%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus menghargai profesi guru lain.

Tabel 4.93
Melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	35	22,58%
2	Setuju	69	44,52%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.93 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 44,52%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.94
Memiliki keahlian di segala bidang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	24	15,48%
2	Setuju	74	47,74%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.94 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 74 responden atau 47,74%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus memiliki keahlian di segala bidang.

Tabel 4.95
Mempraktikkan keterampilan yang saya miliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	34	21,94%
2	Setuju	65	41,94%
3	Kurang Setuju	54	34,84%
4	Tidak Setuju	2	1,29%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.95 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 41,94%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mempraktikkan keterampilan yang saya miliki.

Tabel 4.96
Tidak memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	50	32,26%
2	Setuju	55	35,48%
3	Kurang Setuju	38	24,52%
4	Tidak Setuju	12	7,74%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.96 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 35,48%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.

Tabel 4.97
Mengharapkan bantuan dari orang lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	22	14,19%
2	Setuju	81	52,26%
3	Kurang Setuju	50	32,26%
4	Tidak Setuju	2	1,29%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.97 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 81 responden atau 52,26%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengharapkan bantuan dari orang lain.

Tabel 4.98
Tidak butuh bantuan dari orang lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	1	0,65%
2	Setuju	8	5,16%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	76	49,03%
5	Sangat Tidak Setuju	19	12,26%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.98 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 76 responden atau 49,03%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengharapkan bantuan dari orang lain.

Tabel 4.99
Selalu diberi wewenang pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	27	17,42%
2	Setuju	74	47,74%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	3	1,94%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.99 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 74 responden atau 47,74%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus melaksanakan wewenang pekerjaan.

Tabel 4.100
Sangat mengharapkan jabatan yang lebih tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	6	3,87%
2	Setuju	48	30,97%
3	Kurang Setuju	77	49,68%
4	Tidak Setuju	24	15,48%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.100 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 77 responden atau 49,68%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus jangan mengharapkan jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.101
Tidak senang diberikan jabatan yang tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	26	16,77%
2	Setuju	65	41,94%
3	Kurang Setuju	52	33,55%
4	Tidak Setuju	12	7,74%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.101 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 41,94%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus senang diberikan jabatan yang tinggi.

Tabel 4.102
Bertanggung jawab atas jabatan yang saya emban

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	28	18,06%
2	Setuju	68	43,87%
3	Kurang Setuju	51	32,90%
4	Tidak Setuju	8	5,16%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.102 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 68 responden atau 43,87%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus bertanggung jawab atas jabatan yang saya emban.

Tabel 4.103
Mengembangkan kemampuan yang miliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Setuju	39	25,16%
2	Setuju	66	42,58%
3	Kurang Setuju	41	26,45%
4	Tidak Setuju	9	5,81%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		155	100%

Berdasarkan tabel 4.103 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling besar terletak pada alternatif jawaban setuju, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 42,58%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru harus mengembangkan kemampuan yang miliki.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor kinerja guru (Y), motivasi berprestasi (X_1), persegi guru tentang *job satisfaction* (X_2). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) yakni sebagai berikut:

1. Variabel Y (Kinerja Guru)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.104
Rangkuman Deskripsi Skor Variabel Penelitian Y (Kinerja Guru)

No	Aspek Data	Y
1	Jumlah Responden	Valid
		Missing
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	123,57
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0,887
4	Median (Nilai tengah)	125,00
5	Modus/skor yang sering muncul (<i>mode</i>)	125
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	11,042
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	121,921
8	Rentang (<i>range</i>)	54
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	92
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	146
11	Sum (<i>jumlah</i>)	19154

Berdasarkan tabel 4.104 di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 155 responden, skor rata-rata 123,57, skor rata-rata kesalahan standar 0,887, median 125,00, modus 125, simpang baku 11,042, varians 121,921, rentang skor 54, skor terendah 92, skor tertinggi 146.

Memperhatikan skor rata-rata kinerja guru yaitu 123,57 atau sama dengan $123,57 : 170 \times 100\% = 72,68\%$ dari skor idealnya yaitu 170. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁶²

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

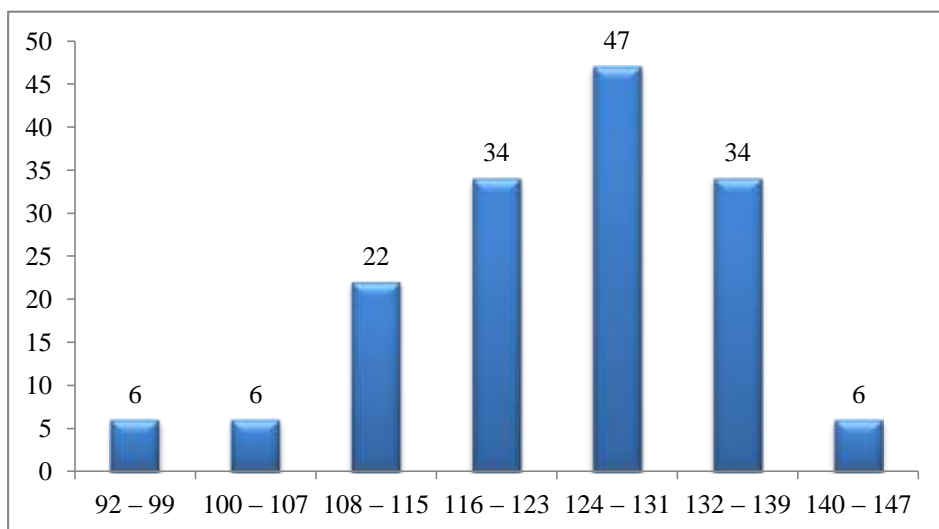
Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng berada pada taraf cukup tinggi (72,68%). Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru telah melaksanakan tugas mengajar yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Adapun

¹⁶² Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru* (Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984) h. 101

tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kinerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.105
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru)

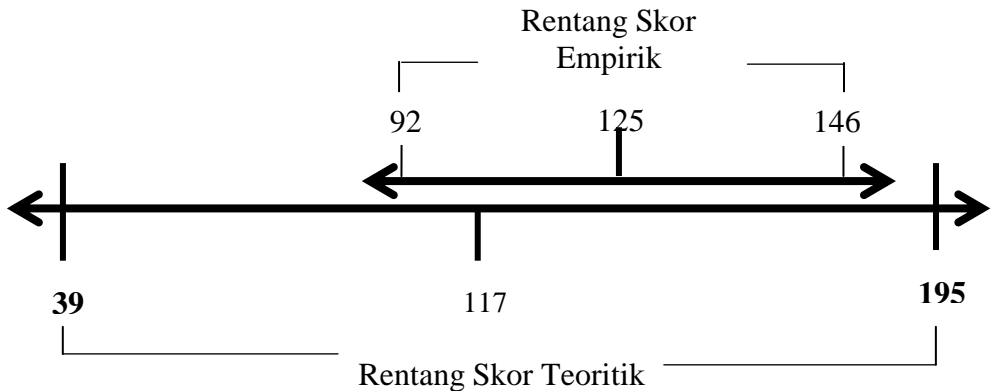
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
92 – 99	6	0,04	0,04
100 – 107	6	0,04	0,08
108 – 115	22	0,14	0,22
116 – 123	34	0,22	0,44
124 – 131	47	0,30	0,74
132 – 139	34	0,22	0,96
140 – 147	6	0,04	1,00



Gambar 4.1
Gambar Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)

Gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru memiliki kecenderungan sebaran yang rendah. Hal ini seperti dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 125 yang lebih kecil dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 123,57.

Variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik 39 sampai dengan 195, dengan skor tengah (*median*) 117 dan rentang skor empirik antara 92 sampai dengan 146, dengan skor median empirik 125, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



Gambar 4.2
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Kinerja Guru (Y)

2. Variabel X_1 (Motivasi Berprestasi)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel Motivasi Berprestasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.106
Rangkuman Deskripsi Skor Variabel Penelitian X_1 (Motivasi Berprestasi)

No	Aspek Data	X_1
1	Jumlah Responden	Valid
		Missing
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	140,95
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0,974
4	Median (Nilai tengah)	142,00
5	Modus/skor yang sering muncul (<i>mode</i>)	146
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	12,130
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	147,134
8	Rentang (<i>range</i>)	59
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	108
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	167
11	Sum (<i>jumlah</i>)	21848

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi Berprestasi (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 155 responden, skor rata-rata 140,95, skor rata-rata kesalahan standar 0,974, median 142,00, modus 146, simpang baku 12,130, varians 147,134, rentang skor 59, skor terendah 108, skor tertinggi 167.

Memperhatikan skor rata-rata Motivasi Berprestasi yaitu 161,14 atau sama dengan $140,95 : 195 \times 100\% = 72,28\%$ dari skor idealnya yaitu 195. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁶³

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

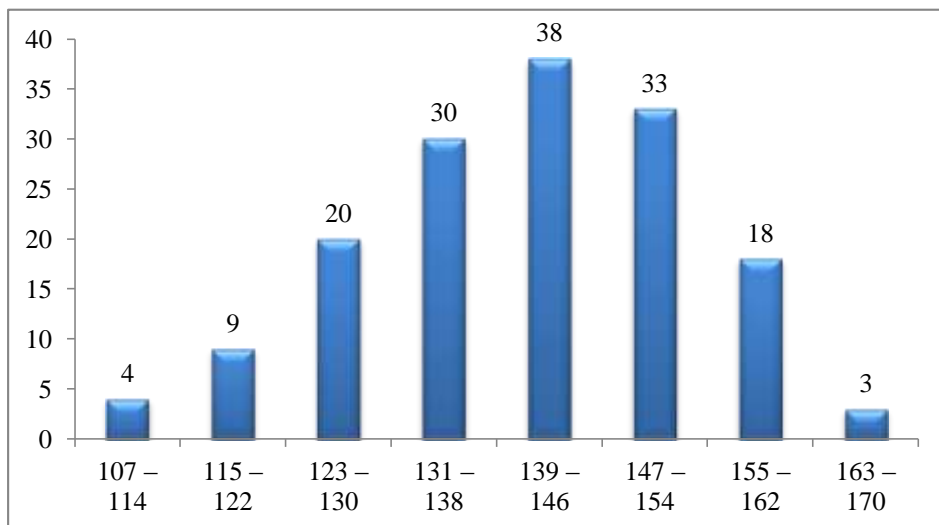
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka Motivasi Berprestasi di SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng berada pada taraf cukup tinggi (72,28%). Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru telah melaksanakan tugas mengajar yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Motivasi Berprestasi (X1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.107
Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Motivasi Berprestasi)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
107 – 114	4	0,03	0,03
115 – 122	9	0,06	0,08
123 – 130	20	0,13	0,21
131 – 138	30	0,19	0,41
139 – 146	38	0,25	0,65
147 – 154	33	0,21	0,86
155 – 162	18	0,12	0,98
163 – 170	3	0,02	100

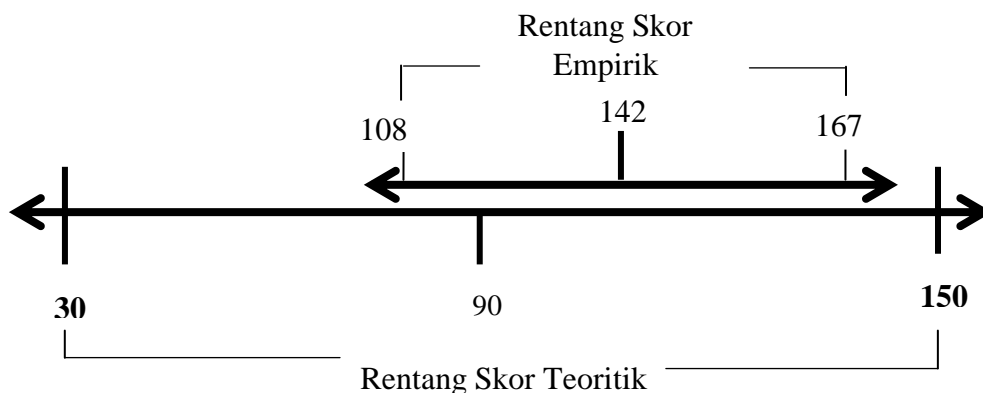
¹⁶³ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru* (Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984) h. 101



Gambar 4.3
Gambar Histogram Variabel Motivasi Berprestasi (X_1)

Gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru memiliki kecenderungan sebaran yang rendah. Hal ini seperti dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 146 yang lebih kecil dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 140,95.

Variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik 39 sampai dengan 195, dengan skor tengah (*median*) 117 dan rentang skor empirik antara 92 sampai dengan 146, dengan skor median empirik 125, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



Gambar 4.4
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Motivasi Berprestasi (X_1)

3. Variabel X_2 (Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.108
Rangkuman Deskripsi Skor Variabel Penelitian X_2 (Persepsi
Guru tentang *Job satisfaction*)

No	Aspek Data	X_2
1	Jumlah Responden	Valid
		Missing
155		
0		
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	141,71
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1,223
4	Median (Nilai tengah)	116,00
5	Modus/skor yang sering muncul (<i>mode</i>)	121
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	15,223
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	231,740
8	Rentang (<i>range</i>)	65
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	82
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	147
11	Sum (<i>jumlah</i>)	17780

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* (X_2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 155 responden, skor rata-rata 141,71, skor rata-rata kesalahan standar 1,223, median

116,00, modus 121, simpang baku 15,223, varians 231,740, rentang skor 65, skor terendah 82, skor tertinggi 147.

Memperhatikan skor rata-rata Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* yaitu 141,71 atau sama dengan $141,95 : 150 \times 100\% = 76,63\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁶⁴

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

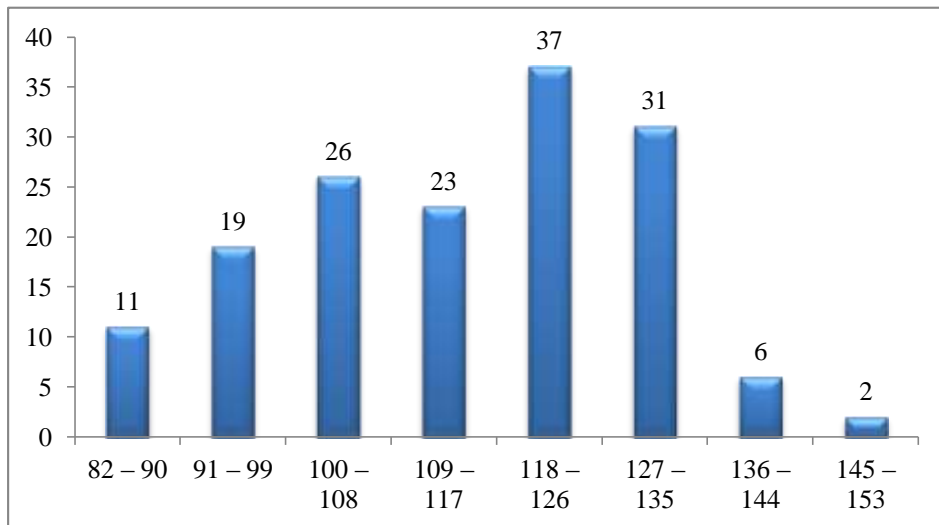
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* di SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng berada pada taraf cukup tinggi (76,63%). Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru telah melaksanakan tugas mengajar yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* (X2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.109
Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Persepsi Guru tentang *Job satisfaction*)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
82 – 90	11	0,07	0,07
91 – 99	19	0,12	0,19
100 – 108	26	0,17	0,36
109 – 117	23	0,15	0,51
118 – 126	37	0,24	0,75
127 – 135	31	0,20	0,95
136 – 144	6	0,04	0,99
145 – 153	2	0,01	100

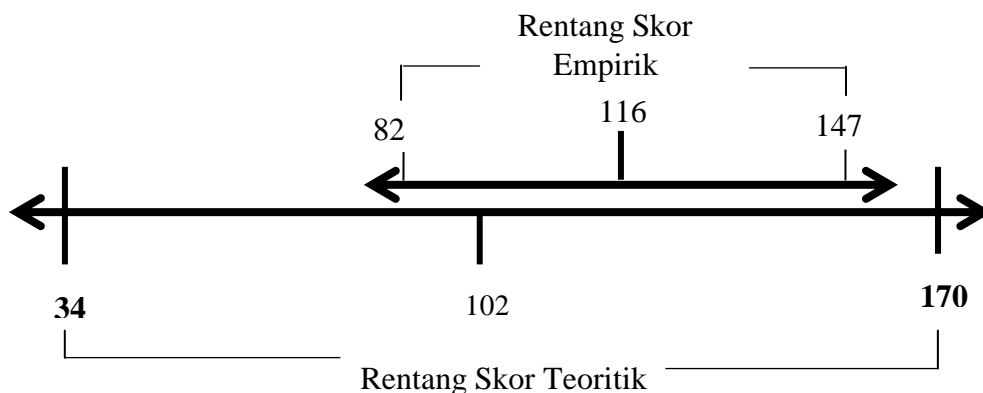
¹⁶⁴ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru* (Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984) h. 101



Gambar 4.5
Gambar Histogram Variabel Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* (X_2)

Gambar 4.5 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru memiliki kecenderungan sebaran yang rendah. Hal ini seperti dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 121 yang lebih besar dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 141,71.

Variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik 34 sampai dengan 170, dengan skor tengah (*median*) 102 dan rentang skor empirik antara 82 sampai dengan 147, dengan skor median empirik 116, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



Gambar 4.6
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Persepsi Guru tentang Job Satisfaction (X_2)

Tabel 4.110
Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y, X_1 , dan X_2

No	Aspek Data	Y	X_1	X_2
1	Jumlah Responden	Valid	155	155
		Missing	0	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	123,57	140,95	141,71
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0,887	0,974	1,223
4	Median (Nilai tengah)	125,00	142,00	116,00
5	Modus/skor yang sering muncul (<i>mode</i>)	125	146	121
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	11,042	12,130	15,223
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	121,921	147,134	231,740
8	Rentang (<i>range</i>)	54	59	65
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	92	108	82
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	146	167	147
11	Sum (<i>jumlah</i>)	19154	21848	17780

C. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang Motivasi Berprestasi (X_1), dan Persepsi Guru tentang *Job satisfaction* (X_2), terhadap Kinerja Guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya tiga persyaratan analisis yaitu 1) analisis normalitas distribusi galat taksiran adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal*, 2) analisis linieritas persamaan regresi (Y atas X_1 , dan X_2 ,) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*, dan 3) analisis homogenitas varian yakni varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Sedangkan uji independensi kedua variabel bebas tidak dilakukan, karena kedua variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

- a. Pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
 - Ho: Galat taksiran motivasi berprestasi (X_1) atas kinerja guru (Y) adalah *normal*
 - Hi: Galat taksiran motivasi berprestasi (X_1) atas kinerja guru (Y) adalah *tidak normal*

Tabel 4.110
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,79811485
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,057
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,296 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,977$ dan Z_{tabel} pada taraf

kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,977 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal.

- b. Pengaruh perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

H_0 : Galat taksiran perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah normal

H_1 : Galat taksiran perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah tidak normal

Tabel 4.111
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,95172228
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,037
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,750

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,750 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,676$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,676 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal.

- c. Pengaruh motivasi berprestasi (X_1) dan perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

- Ho: Galat taksiran motivasi berprestasi (X_1) dan perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah *normal*
- Hi: Galat taksiran motivasi berprestasi (X_1) dan perspesi guru tentang *job satisfaction* (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah *tidak normal*

Tabel 4.112
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,21104496
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,048
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,946
Asymp. Sig. (2-tailed)		,333

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,333 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,946$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,946 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti *Ho diterima dan H_1 ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal*.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 0.01$)	Kesimpulan $L_{hitung} < L_{tabel}$
$\hat{Y} - X_1$	0,074	0,0958	Galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal
$\hat{Y} - X_2$	0,0874	0,0958	Galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal
$\hat{Y} - X_1, X_2,$	0,0887	0,0958	Galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal
<i>Galat taksiran berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$</i>			

Keterangan: Galat taksiran variabel Y atas X_1 , X_2 dan X_3 baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berdistribusi normal jika nilai L hasil perhitungan lebih kecil dari nilai L pada tabel, ($L_{hitung} < L_{tabel}$).

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah sebagai berikut ini:

a. Pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Ho: $Y = A + BX_1$, artinya regresi kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1) adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A + BX_1$, artinya regresi kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.114
Anova (Y atas X₁)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined)	7214,718	45	160,327	1,512	,043
		Linearity	3991,426	1	3991,426	37,632	,000
		Deviation from Linearity	3223,292	44	73,257	,691	,917
	Within Groups		11561,179	109	106,066		
	Total		18775,897	154			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X₁ menunjukkan nilai P Sig = 0,917 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 0,691 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 44 dan dk penyebut 109 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,56 (F_{hitung} 0,691 < F_{tabel} 1,56), yang berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X₁ adalah linear*.

- b. Pengaruh persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Ho: Y = A + BX₂, artinya regresi kinerja guru (Y) atas persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) adalah *linier*.

Hi: Y \neq A + BX₂, artinya regresi kinerja guru (Y) atas persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.115
Anova (Y atas X₂)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Persepsi Guru <i>Job satisfaction</i>	Between Groups	(Combined)	8752,272	54	162,079	1,617	,019
		Linearity	3524,233	1	3524,233	35,159	,000
		Deviation from Linearity	5228,039	53	98,642	,984	,517
	Within Groups		10023,625	100	100,236		
	Total		18775,897	154			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai $P \text{ Sig} = 0,517 > 0,05$ (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 0,984 < F_{\text{tabel}} 1,50$ dengan dk pembilang 53 dan dk penyebut 100 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,50 ($F_{\text{hitung}} 0,984 < F_{\text{tabel}} 1,50$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linear.*

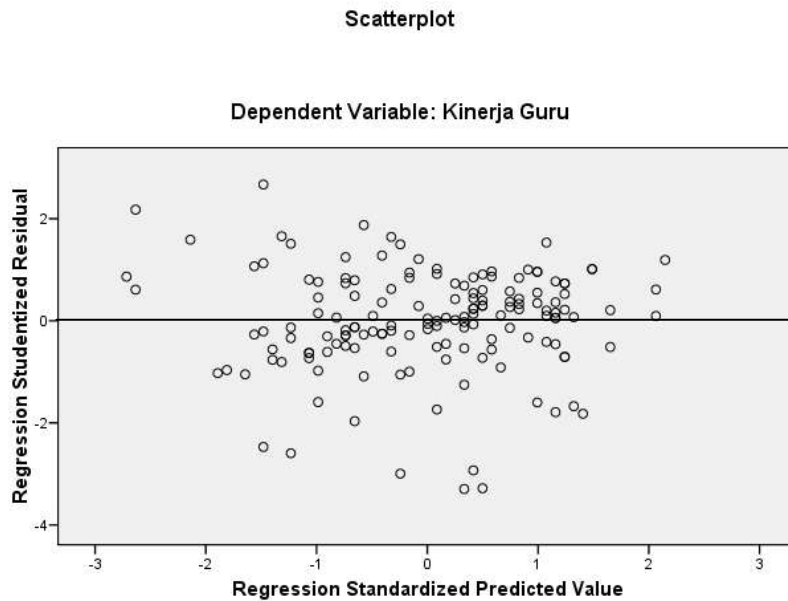
Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil
Uji Linearitas Persamaan Regresi
Y atas X_1 , dan X_2 ,

Persamaan Regresi	dk pembilang	Dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0.05$)	Kesimpulan
$\hat{Y} - X_1$	44	109	0,691	1,56	Persamaan Regresi Linier
$\hat{Y} - X_2$	53	100	0,984	1,50	Persamaan Regresi Linier
<i>Persamaan regresi linier jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$</i>					

3. Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya *homogen*.

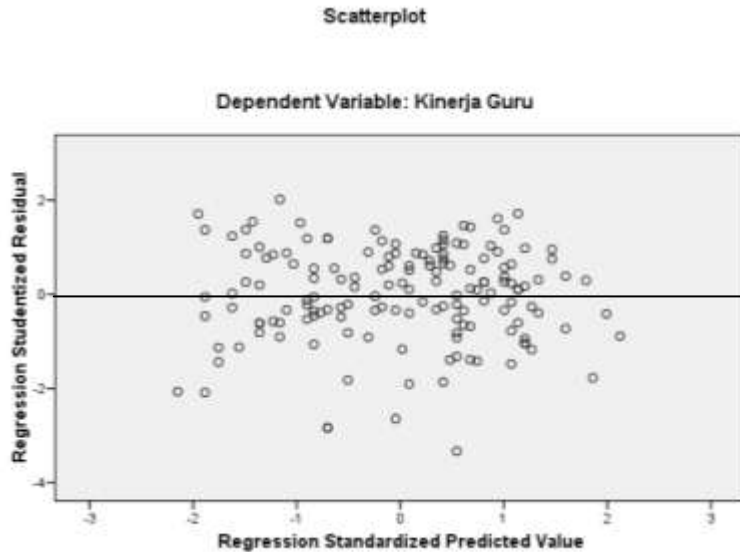
- a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1).



Gambar 4.7
Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1) adalah *homogen*.

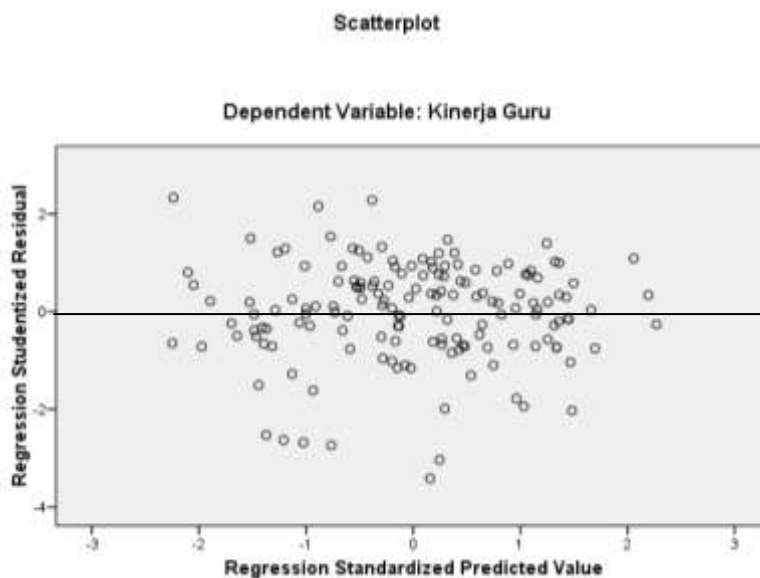
- b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2).



Gambar 4.8
Heteroskedastisitas ($Y-X_2$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2) adalah *homogen*.

- c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1) dan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2).



Gambar 4.9
Heteroskedastisitas ($Y-X_1, X_2$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varians kelompok kinerja guru (Y) atas motivasi berprestasi (X_1) dan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2) adalah *homogen*.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil
Uji Homogenitas Varians Kelompok
atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Model Regresi	Hasil Pengujian	Kesimpulan
$\hat{Y} - X_1$	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Varians homogen
$\hat{Y} - X_2$	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Varians homogen
$\hat{Y} - X_1, X_2$	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Varians homogen

D. Uji Hipotesis

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama: Pengaruh antara Motivasi berprestasi dan Kinerja guru

$H_0: \rho_{y1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). (X_1 ---- Y)

$H_1: \rho_{y1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). (X_1 ---- Y)

Tabel 4.118
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana) (ρ_{y1})
Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi Berprestasi
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,461(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	155	155
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	,461(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	155	155

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

0 : Tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan

0,10 – 0,25 : Korelasi atau hubungan lemah

0,26 – 0,50 : Korelasi atau hubungan cukup kuat

0,51 – 0,75 : Korelasi atau hubungan kuat

0,76 – 0,99 : Korelasi atau hubungan sangat kuat

1 : Korelasi atau hubungan sempurna

Berdasarkan tabel di atas tentang pengujian hipotesis ρ_{y1} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,461, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *H₀ ditolak dan H₁ diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.119
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) (ρ_{y1})

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,207	9,830

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,213, yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan sisanya yaitu 78,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

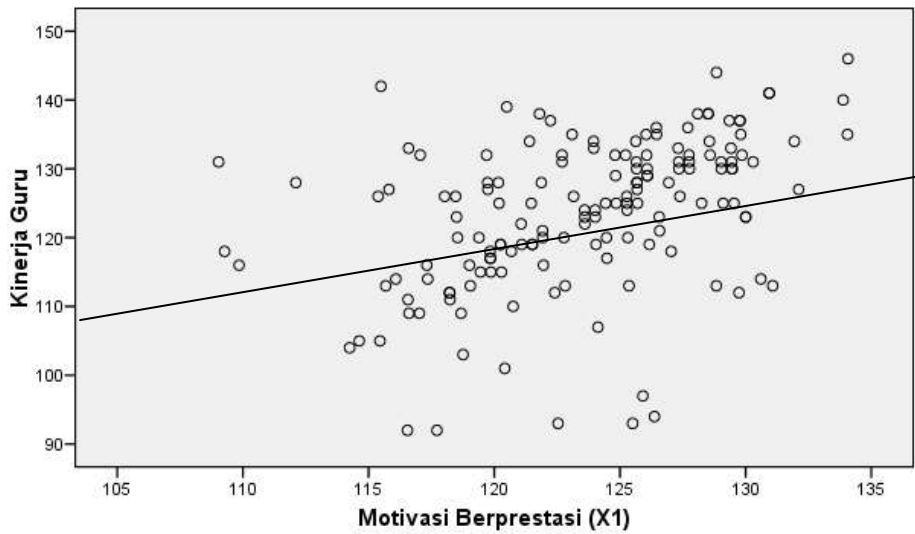
Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kinerja guru atas motivasi berprestasi, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.120
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) (ρ_{y1})
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	64,414	9,239		6,972	,000
	Motivasi Berprestasi	,420	,065	,461	6,427	,000

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,420.



Gambar 4.10

Diagram Pencar Y-X₁

$$Y = 64,414 + 0,420X_1$$

Jika pojok star awal (X) 103 maka $64,414 + (0,420 \times 103) = 107,7$

Jika pojok akhir (X) 138, maka $64,414 + (0,420 \times 138) = 122,4$

2. Hipotesis Kedua : Pengaruh antara Persepsi guru tentang *job satisfaction* dan Kinerja guru

Ho: $\rho_{y1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) terhadap kinerja guru (Y). (X₂----Y)

Hi: $\rho_{y1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X₂) terhadap kinerja guru (Y). (X₂----Y)

Tabel 4.121
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana) (ρ_{y1})

Correlations

		Kinerja Guru	Persepsi Guru Job Satisfaction
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,433**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	155	155
Persepsi Guru Job Satisfaction	Pearson Correlation	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

- 0 : Tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan
 0,10 – 0,25 : Korelasi atau hubungan lemah
 0,26 – 0,50 : Korelasi atau hubungan cukup kuat
 0,51 – 0,75 : Korelasi atau hubungan kuat
 0,76 – 0,99 : Korelasi atau hubungan sangat kuat
 1 : Korelasi atau hubungan sempurna

Berdasarkan tabel di atas tentang pengujian hipotesis ρ_{y1} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,433, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru.

Tabel 4.122
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) (ρ_{y1})

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433 ^a	,188	,182	9,984

a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,188, yang berarti bahwa persepsi guru

tentang *job satisfaction* memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya yaitu 81,2% ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kinerja guru atas motivasi berprestasi, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.123
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) (ρ_{y1})

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87,527	6,115		14,313	,000
	Persepsi Guru Job Satisfaction	,314	,053	,433	5,946	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 87,527 + 0,314X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,314.



Gambar 4.11
Diagram Pencar Y-X₂
 $Y = 87,527 + 0,314X_2$

Jika pojok star awal (X) 103 maka $87,527 + (0,314 \times 103) = 119,9$

Jika pojok akhir (X) 138, maka $87,527 + (0,314 \times 138) = 130,9$

3. Hipotesis Ketiga : Pengaruh antara Motivasi berprestasi dan Persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap Kinerja guru

Ho: $\rho_{y1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X_1) dan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). (X_1, X_2 ----Y)

Hi: $\rho_{y1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X_1) dan persepsi guru tentang *job satisfaction* (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). (X_1, X_2 ----Y)

Tabel 4.124

Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana) ($R_{y.1.2}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,295	9,271

a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisf action, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.125

Koefisien Signifikansi ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5710,021	2	2855,010	33,213	,000(a)
	Residual	13065,876	152	85,960		
	Total	18775,897	154			

a Predictors: (Constant), Persepsi Guru *Job satisfaction*, Motivasi Berprestasi

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan di atas tentang pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ($R_{y.1.2}$) adalah 0,551 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, . Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Tabel 4.126
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($R_{y1.2}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,295	9,271

a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisf action, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,304, yang berarti bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,4% dan sisanya yaitu 69,6 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi ganda kinerja guru atas motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

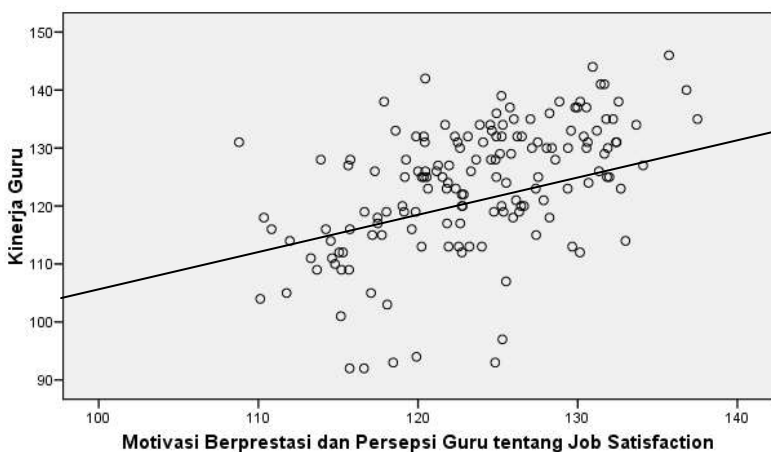
Tabel 4.127
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($R_{y.1.2}$)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,863	9,226		5,513	,000
	Motivasi Berprestasi	,328	,065	,360	5,043	,000
	Persepsi Guru Job Satisf action	,231	,052	,319	4,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,559.



Gambar 4.12
Diagram Pencar Y-X₁,X₂
 $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$

Jika pojok star awal (X) 97 maka $50,863 + (0,328 \times 97) + (0,231 \times 97) = 105,1$

Jika pojok akhir (X) 142, maka $50,863 + (0,328 \times 142) + (0,231 \times 142) = 130,2$

Tabel 4.128
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis
($\alpha = 0,01$)

Hipotesis ke	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (R^2)	Persamaan Regresi	Kesimpulan
1.(Y-X ₁)	0,461	0,213 atau 21,3%	$\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$	Hubungan positif, kuat dan signifikan
2.(Y-X ₂)	0,433	0,188 atau 18,8%	$\hat{Y} = 87,527 + 0,314X_2$	Hubungan positif, cukup kuat dan signifikan
3.(Y-X ₁ , X ₂)	0,551	0,304 atau 30,4%	$\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$	Hubungan positif, kuat dan signifikan

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

0 : Tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan

0,10 – 0,25 : Korelasi atau hubungan lemah

0,26 – 0,50 : Korelasi atau hubungan cukup kuat

0,51 – 0,75 : Korelasi atau hubungan kuat

0,76 – 0,99 : Korelasi atau hubungan sangat kuat

1 : Korelasi atau hubungan sempurna

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Adanya motivasi berprestasi dianggap perlu karena sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia mencapai tujuannya. Motivasi sering dianalisis melalui pengamatan informal, kita mengukur kebutuhan akan prestasi melalui frekuensi orang berpikir tentang melakukan sesuatu secara lebih baik”. Menghitung berapa kali seseorang berpikir untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik kedengarannya mudah dilakukan. Begitu juga dalam kegiatan proses belajar memberikan motivasi ini dianggap penting dalam mencapai sesuatu yang lebih baik.

Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan kegiatan pembelajaran. Intensitas berkaitan dengan upaya seorang guru untuk menggerakkan intensitas kerjanya atau kesungguhannya dalam bekerja, pada tujuan yang hendak dicapai, sedangkan ketekunan adalah ukuran tentang berapa lama seorang guru dapat mempertahankan usahanya. Guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi akan berusaha keras dalam meningkatkan kinerjanya.

Kemudian, hasil penelitian variabel motivasi berprestasi menunjukkan bahwa dari skor yang relatif besar dalam pelaksanaan tugas tersebut bertujuan untuk mendapatkan pemenuhan dua kebutuhan dasar guru, yaitu: (1) lebih dari suatu kebutuhan berjalan atau terjadi pada waktu yang sama di antaranya kebutuhan akan status dan kebutuhan sosial, dan (2) karena pemenuhan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi itu mandeg (kebutuhan akan aktualisasi diri), keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah semakin meningkat (kebutuhan psikologikal dan kebutuhan keamanan standar hidup). Ini dapat diartikan bahwa guru akan memiliki

motivasi berprestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, baik itu materi maupun imateri.

Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,461, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,213, yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan sisanya yaitu 78,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,420.

Artinya tinggi rendahnya kinerja guru didukung oleh faktor motivasi berprestasi. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka guru bersangkutan harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi baik secara eksternal maupun internal. Begitu pula pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pendidikan di sekolah masing-masing, yaitu diantaranya adalah guru itu sendiri. Sebagai guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil temuan, jelas bahwa motivasi berprestasi merupakan sesuatu yang mendorong guru untuk berbuat sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Wursanto dalam Supriadi (2012:131), mengemukakan bahwa: pada dasarnya motivasi berprestasi itu timbul dari dua faktor, yaitu: faktor intrinsik adalah dari dalam diri manusia yang berupa kepribadian, pendidikan, pengalaman, dan cita-cita, kemudian dari faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia, seperti gaya kepemimpinan, life style dan sebagainya. Sehingga bila motivasi berprestasi menurun itu merupakan cermin dari kurang baiknya kedua faktor tersebut yang akan berdampak pada kinerja guru

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru, dengan memiliki motivasi berprestasi, kinerja guru bisa terarah dan terukur, tanpa motivasi berprestasi, kinerja guru tidak maksimal dalam kaitannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan, karena kinerja

tanpa tantangan akan membuat aktivitas guru menjadi hampa. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi berprestasi dapat dijadikan sebagai tantangan oleh seorang guru untuk menggapai atau meraih cita-cita yang lebih baik.

2. Pengaruh Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dalam tugas dewasa ini menjadi isu yang sering dibicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan. Karena tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang dihasilkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memperhatikan persepsi guru tentang *job satisfaction*, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir.

Kinerja guru adalah hasil yang ingin dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan. Untuk itu dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional sehingga dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Seorang guru yang memiliki emosional yang tinggi maka ia akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, akan tetapi bagi guru yang memiliki kecerdasan emosional rendah maka kinerjanya akan rendah pula. Kinerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Selain itu kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar.

Kenyataan secara umum dilapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya guru-guru cenderung monoton, dalam arti kata guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai guru, baik sebagai tenaga pengajar, pendidik dan sebagai tenaga administrasi asal melepaskan tanggung jawabnya saja sebagai seorang guru. Guru kurang tertantang untuk berkreaitifitas bagi sekolahnya, minimnya fasilitas seharusnya meningkatkan kreaitifitas guru dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti menciptakan media dan alat peraga sederhana untuk pembelajaran dan lainnya.

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas berdampak terhadap pembelajaran dan pelaksanaan tugas lainnya di sekolah. Dalam arti kata guru melaksanakan pembelajaran terpaksa dengan kondisi-kondisi yang ada di sekolah memanfaatkan fasilitas yang tersedia apa adanya dan tidak memiliki target dan sasaran yang harus dicapai dengan maksimal. Untuk itu kinerja guru dalam melaksanakan tugas sudah saatnya diperbaiki untuk mengatasi berbagai masalah pendidikan di sekolah tersebut.

Persepsi guru tentang *job satisfaction* merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku di atas berarti seorang guru telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting mengingat persepsi guru tentang *job satisfaction* sangat berpengaruh terhadap kinerjanya pada tugas yang dilakukannya.

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin rendah kepuasan kerja guru maka hal ini tidak akan berpengaruh terhadap kinerja guru selama mengajar di sekolah. Peningkatan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng dapat diupayakan melalui peningkatan kepuasan kerja guru. Pada saat kepuasan kerja guru rendah, berarti guru memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan. Sikap negatif terhadap pekerjaan akan turut mempengaruhi perilaku kerja sehingga hal ini dapat menghambat guru dalam mengoptimalkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Jaya¹⁶⁵ (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru dengan menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan memberikan penghargaan pada guru yang telah melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, seorang kepala sekolah sebaiknya memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olah raga dan lain-lain.

¹⁶⁵ Jaya, Bahwi Yanti, 2012, Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Putra Sarana Transborneo Banjarmasin, *Jurnal Ekonomi*, Vol.8, No.1, Hal. 96-111.

Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} , menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,433, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,188, yang berarti bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya yaitu 81,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 87,527 + 0,314X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,314.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng, kepuasan kerja dapat meningkat dengan cara menciptakan hubungan komunikasi yang baik antar guru, meningkatkan pengetahuan materi mengajar untuk peserta didik, dan meningkatkan kinerja selama mengajar di sekolah untuk dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction* secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Pada kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari guru sekolah, baik dari lingkungan eksternal maupun internalnya. Berbagai faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri mempengaruhi kinerja guru sekolah melainkan saling terkait atau adanya keterkaitan antar faktor sehingga penanganan terhadap satu faktor saja tidak akan menyelesaikan masalah kinerja guru sekolah. Penanganan sebagai suatu sistem sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh (komprehensif) dan handal. Nilai-nilai budaya yang dimiliki oleh suatu daerah yang terkandung dalam lingkungan eksternal sekolah juga harus dipertimbangkan secara matang untuk menghasilkan kinerja yang baik. Budaya berbeda memerlukan penanganan yang juga berbeda sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dicanangkan.

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mempercepat pembangunan ekonomi daerah atau Negara. Pemanfaatan sumber-sumber daya di daerah akan sangat tergantung pada kemampuan SDM daerah tersebut. Pencanangan

yang menyeluruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan merupakan tugas semua orang sehingga akan mendorong kesuksesan peningkatan pendidikan SDM. Dengan semangat dan kemampuan yang lebih baik saat ini. Maka pemerintah daerah seyogyanya dapat lebih memberikan perhatian lebih pada dunia pendidikan, terutama dalam era otonomi daerah saat ini. Pembangunan dan pertumbuhan daerah tidak akan terlepas dari kualitas SDM yang dimiliki.

Berdasarkan pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ($R_{y.1.2}$) adalah 0,551 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,304, yang berarti bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,4% dan sisanya yaitu 69,6 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,559.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kemampuan guru untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang lain, misalnya kemampuan *Self Awareness* (Kesadaran diri); *Self Regulation/Management* (Mengelola diri sendiri); *Self Motivation* (Motivasi diri); *Empathy* (Empati); dan *Effective Relationship* (Hubungan yang efektif), maka kemampuan kerja guru akan semakin meningkat dan hal ini tentunya kinerja yang dihasilkan guru juga akan semakin baik. Bukan hanya persepsi guru tentang *job satisfaction* saja, motivasi berprestasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan (hasil) penelitian yang telah dicapai. Sehubungan dengan ini patut diketahui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan-keterbatasan yang pada umumnya disebabkan oleh dua faktor yaitu; sampling atau subyek analisis dan instrumen penelitian. Kelemahan kedua faktor ini akan diuraikan sebagai berikut:

Pertama, Pengembangan dan penyusunan instrumen menghadapi suatu kendala terutama untuk variabel sikap dan motivasi. Untuk penelitian ini dengan teliti dan jeli ketiga instrumen yang digunakan untuk menghimpun informasi mengenai ketiga variabel yaitu persepsi guru kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja guru dibuat dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga kekhawatiran akan terjadi tumpang tindih antara ketiga instrumen tersebut sedapat mungkin dapat dihindari. Kondisi ini disebabkan karena ketiga variabel tersebut memiliki dimensi tersendiri sehingga walaupun telah dirumuskan dalam bentuk dan formulasi yang bervariasi, masih dikhawatirkan adanya kekurangan dalam penyusunan dan pengembangannya.

Kedua, kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari, antara lain karena guru yang terpilih sebagai responden merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, sehingga dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan kadang-kadang melakukan secara bersama-sama meskipun secara langsung diawasi oleh peneliti dan beberapa tenaga pembantu peneliti.

Ketiga, waktu yang digunakan untuk mengisi angket sangat singkat, sebab hanya digunakan pada saat guru tidak mengajar atau istirahat sementara jumlah soal item dari semua instrumen yang harus dijawab oleh guru cukup banyak dan dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan. Dalam kondisi seperti ini otomatis pikiran dan perasaan guru tidak terkonsentrasi sepenuhnya untuk menjawab pertanyaan instrumen secara baik, bahkan ada kecenderungan guru mengisi hanya untuk memuaskan perasaan peneliti.

Keempat, saat penyebaran instrumen pada setiap sekolah, peneliti selalu didampingi oleh kepala sekolah atau guru senior sehingga walaupun peneliti bermaksud untuk mengambil responden secara acak berdasarkan sampel, ternyata dalam pelaksanaannya responden yang terpilih hanya guru-guru yang mudah ditemui. Dengan segala keterpaksaan kondisi ini diterima oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana dinyatakan pada bagian sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, dengan kinerja guru.

1. Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,461, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,213, yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan sisanya yaitu 78,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 64,414 + 0,420X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,420. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru didukung oleh faktor motivasi berprestasi. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka guru bersangkutan harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi baik secara eksternal maupun internal. Begitu pula pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pendidikan di sekolah masing-masing, yaitu diantaranya adalah guru itu sendiri. Sebagai guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya

harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis ρ_{y1} , menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0,433, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, cukup kuat dan signifikan persepsi guru tentang *job satisfaction* terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,188, yang berarti bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya yaitu 81,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 87,527 + 0,314X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,314. Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng,
3. Berdasarkan pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ($R_{y.1.2}$) adalah 0,551 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, . Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,304, yang berarti bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,4% dan sisanya yaitu 69,6 % ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 50,863 + 0,328X_1 + 0,231X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,559. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi

berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian. Perumusan implikasi penelitian menekankan kepada upaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagaimana yang menjadi inti dalam penelitian ini, merupakan kunci keberhasilan pendidikan di sekolah, karena apabila kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut pembelajaran sudah berjalan dengan baik, maka dapat dipastikan kualitas hasil belajar siswa juga akan baik. Kualitas hasil belajar siswa merupakan indikator kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, baik dilakukan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu, implikasi peningkatan kinerja guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Implikasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 21,3% artinya makin baik motivasi berprestasi, maka makin baik kinerja guru. Oleh karena itu, maka hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus membuat prosedur operasional baku (*standard operational procedur*) pelaksanaan pekerjaan di sekolah, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerjasama, serta selalu melakukan koordinasi dengan berbagai elemen dan warga sekolah.
- b. Gurud engan motivasi berprestasi yang tinggi tentunya akan mempunyai prestasiyang lebih baik dari pada guru dengan motivasi belajar yang sedang maupun rendah. Diharapkan guru dapat menumbuhkan motivasi berprestasi pada diri guru dengan berbagai cara sesuai dengan kemampuan guru.
- c. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program

kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan tindakannya terarah sesuai dengan tujuan. Sedangkan guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan. tindakannya kurang terarah pada tujuan. Guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah.

2. Implikasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui persepsi guru tentang *job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang *job satisfaction* memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 18,8% artinya makin baik persepsi guru tentang *job satisfaction*, maka makin baik kinerja guru. Oleh karena itu, maka hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa:

- a. Guru harus memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi,
- b. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut,
- c. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran,
- d. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik,
- e. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,
- f. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

- g. Guru harus memberikan remedial kepada peserta didik yang belum tuntas dan pengayaan pembelajara kepada yang sudah tuntas.
3. Implikasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 30,4% artinya makin baik motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction*, maka makin baik kinerja guru. Oleh karena itu, maka hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa:

1. Motivasi berprestasi guru harus lebih ditingkatkan agar nantinya dalam proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan berkesinambungan
2. Guru harus lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan mengetahui langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan dalam menghadapi suatu permasalahan
3. Bagi guru hendaknya lebih meningkatkan interaksi sosial, baik dengan sesama pendidik maupun tenaga kependidikan. Interaksi ini sangat diperlukan untuk memperlancar proses komunikasi serta proses penyelesaian tugas.
4. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi pedagogik mutlak harus sejalan, karena kinerja guru tentu tergantung kepada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi pedagogik. Peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi pedagogik dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan dan diskusi-diskusi ilmiah yang berkaitan keduanya.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dan hasil penelitian pada penjelasan bab-bab sebelumnya maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pada pendidik harus terus meningkatkan motivasi berprestasi dan kecerdasanya emosional sehingga dihadapkan kinerjanya pun akan lebih meningkat
2. Kepala sekolah harus menyadari bahwa motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* memiliki kontribusi yang cukup

besar dalam mempengaruhi kinerja seorang guru. Melihat urgensi ini hendaknya kepada sekolah mengupayakan langkah-langkah yang diperlukan dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan persepsi guru tentang *job satisfaction* guru, sehingga hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

3. Hendaknya kepala sekolah dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru baik dengan meningkatkan motivasi berprestasi persepsi guru tentang *job satisfaction* juga dengan upaya lain, seperti pelatihan strategi pembelajaran, materi pemerintah, media pembelajaran dan lain sebagainya agar segala apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai.
4. Kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab penuh dalam kesuksesan lembaga pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, hendaknya selalu berusaha menggali ilmu dan menambah wawasan agar dapat memimpin lembaga pendidikan dengan baik dan tidak lupa pula agar selalu memberikan pembekalan terhadap para gurunya, karena hal itulah akan sangat berpengaruh sekali terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan asumsi supaya program pendidikan di sekolah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan outputnya pun lebih cepat dan mudah diserap oleh masyarakat terlebih lagi dapat diperhitungkan kualitasnya dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang ada di sekitarnya.
5. Hendaknya manajerial kepala sekolah lebih ditingkatkan terutama dalam hal yang menyangkut aspek yang sangat luas mulai dari menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, memberdayakan sumber daya sekolah hingga melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.

Al-Jufri, Hamid, dan Suprpto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Jakarta: Smart Grafika, 2014.

Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang : UMM Press, 2009.

Amal, Ichlasul.. ”*Sistem Pemerintahan RI.*” (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2014.

Amstrong, Michael, *A Handbook of Human Researces Management Practice*. London : Kogan Page, 2006.

Anglin, Leo, *Teaching What It's All About*, New York: Publishers, 1982.

Anoraga, Panji, *Manajemen Bisnis*, Semarang : PT. Rineka Cipta, 2009

Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.

Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.

-----, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: AsdiMahaSatya, 2006.

- As'ad, Mohammad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Asnawi, Sahlan, *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Orgainsasi*. Jakarta : Studia Press, 2002.
- Atmaja, Purwa P. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta : Arruz Media, 2012.
- Bacal, Robert, *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*, Jakarta : Gramedia Pusta, 2011.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015
- Bateman, Thomas, *Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.
- Biyanti. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru Menurut Persepsi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Boyolali”. *Tesis*, Universitaas Muhammadiyah Surakarta. 2010.
- Budiyanto. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2001. Cet. 10.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Bumi aksara, 2007.
- Cockburn, Anne, *Recuiting dan Retaining Teachers : Undestanding Why Teachers Teach*, London : ToutLedgeFalmer, 2004.
- Darsono, Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting, 2011.
- Davis, Keith, dan Newstorm.. *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta: Erlangga, 2013.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 2009.

- Dimiyati, Mahmud, *Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2011.
- Djamarah, S.B., *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional, 2008.
- Drosat, *Sekolah: Mengajar atau Mendidik ?*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007.
- Fasti, Rola, *Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja*, Medan : Universitas Sumatera Utara, 2006.
- Gerungan W.A. *Psikologi Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama Ginanjar, 2004.
- Gibson, James L *Organization Behavior, Structure, Process*, USA : Boston, 2000
- Greenberg & Baron, *Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice Hall, 2007.
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Butir Untuk Instrumen, Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset. 2011
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- , *Pendidikan Guru*, Jakarta : Bumi aksara, 2003
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Persomalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2013.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hawadi, Reni Akbar, *Psikologi Perkembangan Anak*. Jakarta : PT Grasindo, 2006.
- Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta, Indeks, 2015.

- Hidayat. "Studi Kasus Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Rawa Kalong Gunung Sindur Bogor". *Tesis*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. 2010.
- Imron, Ali, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta : Dunia Pustaka Jaya, 2005.
- J. Supranto. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga. 2001.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (Ed.). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Jakarta: AdiCita, 2009.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Larsen & Buss, *Personality Psychologi: Domains of Knowledge About Human Nature*, Boston : McGraw-Hill, 2005.
- Larsen, R.J., & Buss, D.M. *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. Boston : McGraww-Hill, 2005.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Yogyakarta : Andi, 2006.
- Makmun, Abin Syamsudin, *Psikologi Kependidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Manajemen SDM*. Bandung. Refika Aditama, 2005.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Manulang dan MARIHOT, *Manajemen Personalialia*, (ogyakarta, Gajahmada University, 2001.
- Mathis, Robert L, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2006.

McClelland, dalam Morgan, King, Weisz & Schopler, *Introduction to Psychology*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1986.

Muchtar. “ Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Cirebon”. *Tesis*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2012.

Mulyasa *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks menyukseskan MBS dan KBK* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2003.

Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press, 2001.

Munir, Abdullah, *Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif*, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2008.

Nata, Abudin *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indoneia*, Bogor : Kencana, 2003.

-----, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta : Kencana, 2009

Nawawi, H. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005.

Newstrom. John W., *Organizational Behavioral Human at Work*. McGraw Hill., 2007.

Ngatiman. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cilincing Jakarta Utara”. *Tesis*. Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2013.

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia 2002.

-----, *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafis, 2002.

- Noe, Raymon, *A Human Resource Management, 5th edition*, New York : MC Graw Hill, 2006
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI. 2009.
- Nurdin, Syafrudin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta : Ciputat Press, 2002.
- Pidarta, Made, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 1999.
- , *Landasan Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- , *Manajemen Pendidikan indonesia*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2004
- Poerwanti, Endang dan Widodo, Nur. *Perkembangan Peserta Didik*. Malang: UMM Press. 2002.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012.
- Priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru Bandung*: Alfabeta, 2014.
- Purwanto, M. Ngalim.,. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, untuk Psikologi dan Pendidikan*, Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Rahardjo, Sopojo. *Bimbingan dan Konseling Belajar*. Jakarta: STKIP PGRI DKI Jakarta, 2008.
- Rakhmat, Jalaludin, *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015.

- Ramatulasamma, Bhaskara Rao. *Job Satisfaction of Teacher Educators*. New Delhi: Discovery Publishing House. 2003
- Razik dan Swanson, *Fundamental konsep of education leadership and Management*, New jersey: Prentise Hall, 2005.
- Riggio R.W. *Transformational Leadership*, England: Psychology Press, 2005
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo. Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothu *Organizational Behavior Edition 15*, New Jersey : Perason Education, 2013.
- Robbins, Stephen Stephen P, *Organizational Behavior, Concept, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hill International Inc. 2001.
- Rusman, *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi : Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : Rajawali Press, 2011.
- Rusmini, *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042012/22 Opini>.
- Rusyan, Tabrani dkk, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*, (Nusantara :Lestari Ceria Pratama, 2000
- Sagala, Ella Jauvani dan Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta (PT. Raja Grafindo, 2009.
- Santrock, *Psikologi Pendidikan.*, Jakarta : Salemba, 2008.
- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar; Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, Jakarta: Rajawali, 2010.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Raja Grafido Perkasa, 2011.
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005, hal. 10.

Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003.

Setiawan, Agung, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No. 4, Juli 2013.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2004

-----, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2010.

Singih, Doddy S., *Penggunaan Metode Kualitatif untuk mengidentifikasi tipe Komunitas*, terdapat pada buku Metodologi Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.

Siregar, Eveline, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Bogor : Galia Indonesia, 2014.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana, 2013.

Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.

Sobur, Alex, *Psikologi Umum*, Bandung : Pustaka Setia, 2003.

Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, Jakarta : Penerbit Buku Kompas, 2008.

Stoner, *Management*, Jakarta, Erlangga, 2002

Subroto, B. Suryo, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, 2007.

- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, 2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2015.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014.
- Surya, Mohamad, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung : Pustaka Bany Quraisy, 2004.
- Susilo, Martoyo, *Majamen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2010.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Suyanto. "Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah." Dalam Suyatno, Desyanto, dan Sugeng Riadi (Eds.), *Strategi Pendidikan Nasional dalam Era Globalisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: UHAMKA Press, 2001.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan(Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*, Jakarta: PT Grasindo, 2002.
- Syafi'i, Asrof, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya : eLKAF, 2005
- Syamsudin, Adin dalam Husdarta dan Yudha M. Saputra. *Perkembangan Peserta Didik* Yogyakarta: Depdiknas. 2000
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta : Teras, 2009
- Tiffin, *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta, 2003
- Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Jasmani Agama Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010.

- Uno. Hamzah, B., *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior*, Florida : The Dryden Press, 2005.
- Walgito, Bimo, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta, 2010.
- Wexley Kenneth N & Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, terjemahan (akarta : Rineka Cipta, 2005.
- Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- , *Kepemimpinan:Teori Psikologi PerilakuOrganisasi Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2002.
- Woefolk, Anita E, *Educational Psychology for Teacher*, USA, New Jersey: Mr.Graw Hill, 2004
- Yusuf, Abdurrahman, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs N 1 Kota tangerang Selatan”. *Tesis*. Univeristas Syarif Hidayatullah Jakarta. 2017.
- Zahera Sy, *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3, 1997.

Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen

1. Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Tanggung jawab	e. Kerja keras f. Tanggungjawab g. Pencapaian tujuan h. Menyatu dengan tugas	4, 5, 20 8, 9, 28 10, 15, 21 2, 23, 35	1 17
2.	Prestasi	d. Dorongan untuk sukses e. Umpan balik f. Unggul	18, 26, 27, 29 7, 13, 32 30, 31, 33	34 30
3.	Pengembangan diri	c. Meningkatkan keterampilan d. Dorongan untuk maju	16, 19, 22, 23, 24, 36 11, 12, 38	14, 36
4.	Kemandirian	c. Mandiri dalam bekerja d. Suka pada tantangan	7, 13, 32, 39 3, 6, 37	7

2. Variabel Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction*

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Prestasi	a. Hasil kerja dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan b. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan c. Usaha bertahan dalam pekerjaan	1 2 3	5
2.	Pengakuan	a. Pengakuan dari seseorang terhadap hasil kerja b. Saran dan kritik yang diterima	4 7	6

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
3.	Pekerjaan itu sendiri	c. Kemampuan mengelola administrasi KBM dan BK	8	9
		d. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan	10	
4.	Tanggung jawab	a. Wewenang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain	11, 24, 26	12, 25
		b. Jabatan yang dimiliki	13, 27, 29	28
5.	Kemajuan	c. Pengembangan karir	14, 30	16
		d. Training/kursus/seminar yang diikuti	15	
6.	Pertumbuhan	c. Peningkatan keterampilan dan keahlian	17, 18, 20,	19, 23
		d. Keterampilan dan keahlian baru yang dimiliki	21,22	

3. Variabel Kinerja Guru

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Positif	Negatif
1.	Pandangan hidup	a. Rasionalitas	26, 16	
		b. Optimistis	30, 23	
		c. Kejujuran	27, 28	29
2.	Semangat keilmuan	a. Kegemaran belajar	1, 2, 3, 4	5
		b. Kesiapan ilmu	6, 8, 9	7, 10
		c. Kesigapan berpikir	11, 12, 15	13, 14
3.	Semangat kerja	a. Penempatan karakter	18, 19	17, 20
		b. Pemaknaan kerja	21, 22, 25	24
		c. Disiplin Kerja	31, 33, 34	32, 35

Lampiran 2

Angket Penelitian

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i benar!

1. Variabel Motivasi Berprestasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam mengajar					
2	Saya yakin pada kemampuan diri sendiri					
3	Saya dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir					
4	Saya sering memberikan tugas tambahan					
5	Saya membuat penilaian hasil belajar siswa					
6	Saya menindaklanjuti saran yang diberikan					
7	Saya siap menghadapi resiko dalam kegiatan mengajar					
8	Saya dapat melaksanakan tugas lain					
9	Saya yakin pada kemampuan saya					
10	Saya yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik					
11	Saya merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain					
13	Saya mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa					
14	Saya acuhkan kritik dan saran dari orang lain					
15	Saya berusaha untuk menghindari resiko					
16	Saya dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan					
17	Saya yakin bahwa karir guru yang dijalani, lebih baik daripada karir pegawai/pekerja lain					
18	Saya yakin adanya persaingan di tempat kerja memacu semangat kerja					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
19	Saya merasa bangga atas hasil pekerjaan					
20	Saya dapat menjalankan tugas dengan konsekuen					
21	Saya membuat laporan yang dibebankan oleh atasan					
22	Saya menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja					
23	Saya tidak mau menanggung resiko jika terjadi kegagalan dalam menjalankan tugas					
24	Saya mengajar hanya sekedar melaksanakan kewajiban					
25	Saya tidak yakin kalau saya dapat berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar					
26	Saya tidak yakin dapat bersaing dengan teman sejawat					
27	Saya merasa bangga karena hasil pekerjaan saya diakui oleh atasan					
28	Saya merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya					
29	Saya bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas					
30	Saya berusaha untuk membenahi diri					
31	Saya mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya					
32	Saya tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai					
33	Saya ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya					
34	Saya yakin adanya persaingan di tempat kerja tidak memacu semangat kerja					
35	Saya merasa rendah diri menjadi seorang guru					
36	Saya tidak serius dalam mengajar					
37	Saya melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya					
38	Saya bersedia untuk dikritik					
39	Karir sebagai guru dapat memberikan kepuasan batin					

2. Persepsi Guru tentang *Job Satisfaction*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyenangi tugas pekerjaan saya					
2	Saya bersemangat mengerjakan tugas					
3	Saya selalu mengatasi masalah dengan sabar					
4	Saya menyenangi hari-hari saya bekerja di sekolah					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	ini					
5	Saya tidak bangga dengan pekerjaan sebagai guru					
6	Saya cuek saja ketika disapa dengan panggilan bapak/ibu guru					
7	Saya menerima kritik dari orang lain					
8	Saya mampu mengelola administrasi KBM					
9	Saya saling membantu sesama guru					
10	Saya puas dengan kondisi kerja saya					
11	Saya tidak meminta bantuan teman dalam bekerja					
12	Saya sangat mengharapkan bantuan dari teman seprofesi					
13	Saya bangga dengan jabatan yang saya miliki					
14	Saya diperlakukan dengan sangat profesional					
15	Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan					
16	Saya merasa tidak mengharapkan karir yang lebih tinggi					
17	Saya menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru					
18	Saya berpenampilan sopan dalam menjalankan profesi sebagai guru					
19	Saya tidak menghargai profesi guru lain					
20	Saya melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas					
21	Saya memiliki keahlian di segala bidang					
22	Saya mempraktikkan keterampilan yang saya miliki					
23	Saya tidak memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki					
24	Saya mengharapkan bantuan dari orang lain					
25	Saya tidak butuh bantuan dari orang lain					
26	Saya selalu diberi wewenang pekerjaan					
27	Saya sangat mengharapkan jabatan yang lebih tinggi					
28	Saya tidak senang diberikan jabatan yang tinggi					
29	Saya bertanggung jawab atas jabatan yang saya emban					
30	Saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki					

3. Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menunjukkan penguasaan materi pembelajaran					
2	Saya menggunakan variasi metode dalam mengajar					
3	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai					
4	Saya menggunakan media secara efektif dan efisien					
5	Saya mempelajari metode-motode baru dalam pembelajaran					
6	Saya memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran					
7	Saya berkomitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas					
8	Saya mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan					
9	Metode mengajar yang saya gunakan sesuai dengan kompetensi pelajaran					
10	Saya melaksanakan pembelajaran secara runtut					
11	Saya menghasilkan pesan yang menarik					
12	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa					
13	Saya melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
14	Saya mau menerima kritik dan akomodatif terhadap saran					
15	Saya menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar					
16	Saya hanya menggunakan satu metode mengajar					
17	Saya menguasai kelas					
18	Saya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media					
19	Saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar					
20	Saya meninndaklanjuti dengan memberikan arahan					
21	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan sejawat					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
22	Saya mengaitkan materi dengan realitas kehidupan					
23	Saya tidak menguasai metode belajar dengan baik					
24	Saya melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual					
25	Saya tidak mempunyai buku pegangan (referensi)					
26	Saya tidak mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas					
27	Saya tidak obyektif dalam memberi penilaian					
28	Saya kemampuan untuk bekerja sama					
29	Saya kurang menguasai materi pembelajaran					
30	Saya optimis dengan kemampuan yang dimiliki siswa					
31	Saya hanya memperhatikan siswa tertentu					
32	Saya sering marah-marah di kelas					
33.	Saya tidak melakukan penilaian per kompetensi					
34.	Saya patuh terhadap ketentuan yang berlaku					

No	Resp	No Butir Item Pertanyaan																																					Jml				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		38	39		
27	Resp27	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	134
28	Resp28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	118	
29	Resp29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	131	
30	Resp30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	123	

Data Hasil Uji Coba Variabel X2

No	Resp	No Butir Item Pertanyaan																														Jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Resp1	5	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	108
2	Resp2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	100
3	Resp3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
4	Resp4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	121	
5	Resp5	1	2	2	3	3	1	2	2	3	5	5	1	3	5	2	3	1	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	5	78
6	Resp6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	108
7	Resp7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122
8	Resp8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	120
9	Resp9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	107
10	Resp10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
11	Resp11	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	96
12	Resp12	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	77
13	Resp13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	96
14	Resp14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	96
15	Resp15	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	133
16	Resp16	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98
17	Resp17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	112
18	Resp18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
19	Resp19	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
20	Resp20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124
21	Resp21	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	2	3	5	5	4	3	2	2	3	5	123
22	Resp22	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	117
23	Resp23	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	102
24	Resp24	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	106
25	Resp25	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	127
26	Resp26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	114
27	Resp27	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	106

Data Hasil Uji Coba Variabel Y

No	Resp	No Butir Item Pertanyaan																																		Jml	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	Resp1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	118
2	Resp2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	115	
3	Resp3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
4	Resp4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
5	Resp5	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	83	
6	Resp6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	124	
7	Resp7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
8	Resp8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
9	Resp9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	118	
10	Resp10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
11	Resp11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	109
12	Resp12	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	89	
13	Resp13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
14	Resp14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	109	
15	Resp15	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	76
16	Resp16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	109
17	Resp17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	126	
18	Resp18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
19	Resp19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	111
20	Resp20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
21	Resp21	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	84	
22	Resp22	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	129	
23	Resp23	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	103
24	Resp24	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	90
25	Resp25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	136	
26	Resp26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
27	Resp27	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	90

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Berprestasi_1	135,93	285,099	,483	,949
Motivasi Berprestasi_2	136,03	282,378	,651	,948
Motivasi Berprestasi_3	136,17	278,351	,839	,946
Motivasi Berprestasi_4	135,90	285,541	,557	,948
Motivasi Berprestasi_5	136,03	281,551	,615	,948
Motivasi Berprestasi_6	135,93	285,099	,483	,949
Motivasi Berprestasi_7	136,03	282,999	,627	,948
Motivasi Berprestasi_8	136,10	276,438	,825	,946
Motivasi Berprestasi_9	136,00	286,690	,561	,948
Motivasi Berprestasi_10	135,90	289,610	,375	,950
Motivasi Berprestasi_11	136,03	286,033	,513	,949
Motivasi Berprestasi_12	135,97	279,551	,664	,948
Motivasi Berprestasi_13	136,03	282,585	,579	,948
Motivasi Berprestasi_14	135,90	289,817	,368	,950
Motivasi Berprestasi_15	136,20	280,097	,822	,947
Motivasi Berprestasi_16	136,00	290,069	,497	,949
Motivasi Berprestasi_17	135,97	283,757	,610	,948
Motivasi Berprestasi_18	136,07	284,133	,616	,948

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Berprestasi_19	136,10	284,921	,621	,948
Motivasi Berprestasi_20	136,10	291,403	,417	,949
Motivasi Berprestasi_21	136,37	282,999	,680	,947
Motivasi Berprestasi_22	136,03	291,620	,463	,949
Motivasi Berprestasi_23	136,00	282,414	,620	,948
Motivasi Berprestasi_24	136,03	282,999	,627	,948
Motivasi Berprestasi_25	136,00	285,379	,576	,948
Motivasi Berprestasi_26	136,13	292,947	,380	,949
Motivasi Berprestasi_27	136,40	284,731	,664	,948
Motivasi Berprestasi_28	136,47	286,189	,580	,948
Motivasi Berprestasi_29	136,30	291,941	,436	,950
Motivasi Berprestasi_30	136,40	291,076	,437	,950
Motivasi Berprestasi_31	136,13	292,947	,380	,949
Motivasi Berprestasi_32	136,00	290,069	,497	,949
Motivasi Berprestasi_33	135,97	283,757	,610	,948
Motivasi Berprestasi_34	136,10	285,955	,623	,948
Motivasi Berprestasi_35	135,73	296,616	,451	,950
Motivasi Berprestasi_36	136,37	282,240	,632	,948
Motivasi Berprestasi_37	136,47	286,189	,580	,948
Motivasi Berprestasi_38	136,00	290,069	,497	,949
Motivasi Berprestasi_39	136,03	282,585	,579	,948

Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1 (Motivasi Berprestasi)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,483	0,361	Valid
2	0,651	0,361	Valid
3	0,839	0,361	Valid
4	0,557	0,361	Valid
5	0,615	0,361	Valid
6	0,483	0,361	Valid
7	0,627	0,361	Valid
8	0,825	0,361	Valid
9	0,561	0,361	Valid
10	0,375	0,361	Valid
11	0,513	0,361	Valid
12	0,664	0,361	Valid
13	0,579	0,361	Valid
14	0,368	0,361	Valid
15	0,822	0,361	Valid
16	0,497	0,361	Valid
17	0,610	0,361	Valid
18	0,616	0,361	Valid
19	0,621	0,361	Valid
20	0,417	0,361	Valid
21	0,680	0,361	Valid
22	0,463	0,361	Valid
23	0,620	0,361	Valid
24	0,627	0,361	Valid
25	0,576	0,361	Valid
26	0,380	0,361	Valid
27	0,664	0,361	Valid
28	0,580	0,361	Valid
29	0,436	0,361	Valid
30	0,437	0,361	Valid
31	0,480	0,361	Valid
32	0,497	0,361	Valid
33	0,610	0,361	Valid
34	0,623	0,361	Valid
35	0,451	0,361	Valid
36	0,632	0,361	Valid

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
37	0,580	0,361	Valid
38	0,497	0,361	Valid
39	0,579	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil yang didapat pada uji coba variabel X1 (motivasi berprestasi) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,950 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X1 reliabel.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi Guru Job Satisfaction_1	104,03	195,895	,492	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_2	104,13	192,189	,730	,942
Persepsi Guru Job Satisfaction_3	104,27	189,306	,903	,940
Persepsi Guru Job Satisfaction_4	104,00	198,966	,442	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_5	104,13	193,361	,609	,943
Persepsi Guru Job Satisfaction_6	104,03	195,895	,492	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_7	104,13	192,602	,711	,942
Persepsi Guru Job Satisfaction_8	104,20	187,752	,881	,940
Persepsi Guru Job Satisfaction_9	104,10	197,128	,580	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_10	104,00	197,379	,487	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_11	104,13	194,878	,606	,943
Persepsi Guru Job Satisfaction_12	104,07	194,685	,536	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_13	104,13	194,189	,574	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_14	104,00	197,586	,477	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_15	104,30	190,562	,899	,941
Persepsi Guru Job Satisfaction_16	104,17	199,109	,554	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_17	104,07	195,720	,579	,944

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi Guru Job Satisfaction_18	104,17	193,454	,708	,942
Persepsi Guru Job Satisfaction_19	104,20	194,028	,723	,942
Persepsi Guru Job Satisfaction_20	104,20	200,648	,461	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_21	104,47	197,637	,523	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_22	104,17	199,109	,554	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_23	104,10	192,438	,686	,943
Persepsi Guru Job Satisfaction_24	104,13	192,602	,711	,942
Persepsi Guru Job Satisfaction_25	104,10	196,852	,554	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_26	104,23	201,702	,443	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_27	104,50	198,879	,506	,944
Persepsi Guru Job Satisfaction_28	104,57	201,013	,380	,946
Persepsi Guru Job Satisfaction_29	104,23	201,702	,443	,945
Persepsi Guru Job Satisfaction_30	104,27	198,892	,444	,945

Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X2 (Persepsi Guru tentang Job Satisfaction)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,492	0,361	Valid
2	0,730	0,361	Valid
3	0,903	0,361	Valid
4	0,442	0,361	Valid
5	0,609	0,361	Valid
6	0,492	0,361	Valid
7	0,711	0,361	Valid
8	0,881	0,361	Valid
9	0,580	0,361	Valid
10	0,487	0,361	Valid
11	0,606	0,361	Valid
12	0,536	0,361	Valid
13	0,574	0,361	Valid
14	0,477	0,361	Valid
15	0,899	0,361	Valid
16	0,554	0,361	Valid
17	0,579	0,361	Valid
18	0,708	0,361	Valid
19	0,723	0,361	Valid
20	0,461	0,361	Valid
21	0,523	0,361	Valid
22	0,554	0,361	Valid
23	0,686	0,361	Valid
24	0,711	0,361	Valid
25	0,554	0,361	Valid
26	0,443	0,361	Valid
27	0,506	0,361	Valid
28	0,380	0,361	Valid
29	0,443	0,361	Valid
30	0,444	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil yang didapat pada uji coba variabel X2 (persepsi guru tentang job satisfaction) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,945 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X2 reliabel.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Guru_1	110,70	329,872	,674	,983
Kinerja Guru_2	110,97	319,964	,907	,982
Kinerja Guru_3	110,90	321,128	,893	,982
Kinerja Guru_4	110,63	327,068	,739	,982
Kinerja Guru_5	110,90	322,024	,765	,982
Kinerja Guru_6	110,77	327,495	,670	,983
Kinerja Guru_7	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_8	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_9	110,70	329,872	,674	,983
Kinerja Guru_10	110,97	319,964	,907	,982
Kinerja Guru_11	110,90	321,128	,893	,982
Kinerja Guru_12	110,63	327,068	,739	,982
Kinerja Guru_13	110,90	322,024	,765	,982
Kinerja Guru_14	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_15	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_16	110,67	336,299	,432	,983
Kinerja Guru_17	110,60	334,317	,536	,983

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Guru_18	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_19	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_20	110,77	332,806	,605	,983
Kinerja Guru_21	110,63	332,240	,572	,983
Kinerja Guru_22	110,67	336,299	,432	,983
Kinerja Guru_23	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_24	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_25	110,60	334,317	,536	,983
Kinerja Guru_26	110,77	332,806	,605	,983
Kinerja Guru_27	110,67	336,299	,432	,983
Kinerja Guru_28	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_29	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_30	111,00	321,379	,929	,982
Kinerja Guru_31	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_32	110,67	328,506	,736	,982
Kinerja Guru_33	110,93	322,547	,912	,982
Kinerja Guru_34	111,00	321,379	,929	,982

Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel Yang (Kinerja Guru)

Butir Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,674	0,361	Valid
2	0,907	0,361	Valid
3	0,893	0,361	Valid
4	0,739	0,361	Valid
5	0,765	0,361	Valid
6	0,670	0,361	Valid
7	0,929	0,361	Valid
8	0,912	0,361	Valid
9	0,674	0,361	Valid
10	0,907	0,361	Valid
11	0,893	0,361	Valid
12	0,739	0,361	Valid
13	0,765	0,361	Valid
14	0,929	0,361	Valid
15	0,912	0,361	Valid
16	0,432	0,361	Valid
17	0,536	0,361	Valid
18	0,929	0,361	Valid
19	0,912	0,361	Valid
20	0,605	0,361	Valid
21	0,572	0,361	Valid
22	0,432	0,361	Valid
23	0,929	0,361	Valid
24	0,929	0,361	Valid
25	0,536	0,361	Valid
26	0,605	0,361	Valid
27	0,432	0,361	Valid
28	0,929	0,361	Valid
29	0,912	0,361	Valid
30	0,929	0,361	Valid
31	0,912	0,361	Valid
32	0,736	0,361	Valid
33	0,912	0,361	Valid
34	0,929	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dikatakan butir item pertanyaan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil yang didapat pada uji coba variabel Y (kinerja guru) bahwa keseluruhan butir item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai sebesar 0,983 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Y reliabel.

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																							Jml		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	151	
27	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	109
28	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	121
29	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	132
30	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	125
31	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	132
32	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	3	118		
33	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	5	5	144			
34	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	131		
35	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	147	
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	151	
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	143
38	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	119	
39	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	147	
40	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	146	
41	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
42	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	129	
43	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
44	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	136	
45	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	126		
46	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	132	
47	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	2	135	
48	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	5	2	122		
49	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	137		
50	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	142	
51	4	2	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	147	
52	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	130		
53	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	154		
54	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	144	

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																							Jml			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39				
55	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	139			
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	154		
57	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	130		
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	126		
59	4	5	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	146		
60	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145		
61	4	3	3	2	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	133	
62	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	146	
63	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	148	
64	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	141	
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	146	
66	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	142		
67	4	3	3	1	3	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	145		
68	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	145		
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	134		
70	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	153	
71	4	1	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	136	
72	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	161	
73	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	166	
74	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	161	
75	4	4	3	2	4	4	5	1	5	5	5	2	5	1	2	5	2	5	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	133		
76	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	156	
77	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	155
78	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	166
79	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
80	4	1	1	2	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	141
81	4	2	2	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	137	
82	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	147
83	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	135

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																						Jml			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		39		
113	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	124
114	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	131
115	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	157	
116	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	128	
117	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	142
118	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	150
119	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	122	
120	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	157
121	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	151	
122	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
123	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	129
124	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	140	
125	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	155		
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	150	
127	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	5	5	142		
128	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	123		
129	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	5	5	137		
130	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	126	
131	4	3	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	5	5	134	
132	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	123	
133	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	3	3	4	4	5	5	152		
134	4	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	132		
135	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	145		
136	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	149	
137	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
138	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	115		
139	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	150		
140	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	148	
141	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	140

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																							Jml		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
142	4	4	4	4	5	4	1	5	3	4	5	1	1	1	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	132	
143	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	156	
144	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	142
145	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	5	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	136
146	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	129
147	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	139
148	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	2	4	128		
149	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	133		
150	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	137
151	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	144
152	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	5	125			
153	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	152
154	4	4	4	3	3	5	3	4	4	2	2	1	3	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	145
155	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	138

Variabel X2

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																														Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	108
2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	102
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	123
5	3	2	2	3	3	1	2	2	3	5	5	4	3	5	2	3	1	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	2	2	82
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	111
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	121
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	121
9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	103
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	96
12	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	88
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	97
15	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	124
16	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	97
17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	112
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	98
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124
21	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	2	2	2	120
22	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	116
23	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	101
24	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	106
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	129
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116
27	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	106

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																														Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
57	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
58	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	86
59	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90	
60	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	
61	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	86	
62	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	99	
63	4	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	121	
64	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102	
65	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	98	
66	3	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	106	
67	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	96
68	3	4	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	104	
69	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	134	
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	137	
71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	92	
72	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	130	
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	137	
74	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	3	4	5	5	131	
75	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	133	
76	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	132	
77	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	92	
78	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	139	
79	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	132	
80	4	1	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	2	5	3	4	5	5	123	
81	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	131	
82	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	142	
83	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	120	
84	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	111	
85	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	115	

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																														Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
86	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	111	
87	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	123	
88	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	135	
89	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	133	
90	1	1	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	114	
91	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	105	
92	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	5	4	5	2	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	113	
93	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	127	
94	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	124
95	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
96	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	107	
97	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	123	
98	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	123	
99	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	94	
100	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	2	2	110	
101	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	86	
102	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	94	
103	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	93	
104	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	90	
105	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	101	
106	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	2	2	86	
107	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	102	
108	4	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	122	
109	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	104	
110	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	104	
111	3	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	114	
112	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	104	
113	3	4	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	102	
114	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	125	

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																														Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
115	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	131	
116	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	94	
117	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	5	121	
118	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	135	
119	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	127
120	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	130
121	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	130
122	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	100	
123	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	5	107
124	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	1	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	115	
125	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	130	
126	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	132	
127	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	121	
128	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	130	
129	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	5	97	
130	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	121	
131	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	133	
132	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	134	
133	4	1	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	2	3	2	2	5	5	116	
134	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	128	
135	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	139	
136	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	125	
137	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	120	
138	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
139	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
140	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	5	123	
141	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	127	
142	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	123	
143	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	118

Variabel Y

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																		Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	125
2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	119	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	141	
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	137	
5	3	2	2	3	3	1	2	2	3	5	5	1	3	5	2	3	1	2	4	3	4	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	4	4	4	93	
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	122	
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	136	
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	133	
9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	116	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	137	
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	112	
12	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	101	
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	111	
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	112	
15	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	3	4	141
16	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	128
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	138
19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	115	
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	137	
21	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	130	
22	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	129	
23	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	114	
24	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	118	
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	144	
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	130	
27	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	116

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																		Jml		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	105
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	118	
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	109	
31	2	3	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	117	
32	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	104	
33	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	129	
34	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	115	
35	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	130	
36	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	131		
37	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	125	
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	105	
39	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	132		
40	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	131	
41	4	4	4	3	3	2	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	117		
42	4	4	4	5	4	1	5	3	4	5	1	1	1	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	120		
43	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	135		
44	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	119		
45	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	5	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	116		
46	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	115	
47	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	119		
48	4	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	113		
49	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	120		
50	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
51	2	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	3	129		
52	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	113		
53	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	130		
54	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	1	3	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	125	
55	5	5	5	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	120		
56	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	131		

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																		Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
57	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	116
58	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	114	
59	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	128	
60	3	2	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	125		
61	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	128	
62	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	1	3	1	4	125	
63	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	123		
64	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	123	
65	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	127	
66	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	124	
67	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	126		
68	3	4	5	5	4	4	4	5	3	1	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	132	
69	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	5	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	118	
70	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	138	
71	1	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	119	
72	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	134	
73	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	140		
74	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	2	2	5	127		
75	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	5	1	2	5	2	4	4	2	3	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	4	119	
76	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	123	
77	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	2	4	5	5	130		
78	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	135	
79	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	146	
80	1	1	2	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	124
81	2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	121	
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	3	2	3	5	5	135	
83	4	4	4	3	3	2	5	3	2	3	3	4	2	5	4	4	2	2	2	5	4	4	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	122	
84	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	136	
85	3	5	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	3	1	1	1	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	112		

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																		Jml			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
86	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	119
87	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	113		
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	133			
89	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	131			
90	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	5	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	97			
91	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	126			
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	131			
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	130			
94	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	120			
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	134			
96	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	113			
97	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	93			
98	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	118			
99	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	119			
100	4	4	4	5	3	5	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	113			
101	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	110			
102	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	127			
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	132			
104	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	113			
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	131			
106	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	5	4	3	4	94			
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	125			
108	4	4	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	112			
109	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	4	92			
110	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	132			
111	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	132				
112	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	92			
113	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	109			
114	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	120			

No. Resp	Butir Item Pertanyaan																																		Jml		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
115	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	114
116	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	111
117	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	107	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	126	
119	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	126		
120	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	131		
121	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	132	
122	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
123	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	4	4	4	103		
124	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	126		
125	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	125		
126	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	130		
127	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	134	
128	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	142	
129	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	138	
130	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	2	5	2	5	132		
131	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	139	
132	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	127	
133	2	4	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	125	
134	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	128	
135	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
136	4	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	128		
137	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	135	
138	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	128		
139	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
140	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	121		
141	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	135		
142	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	117		
143	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	123		

Lampiran 5

Hasil Pengolahan data SPSS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,207	9,830

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3991,426	1	3991,426	41,306	,000 ^a
	Residual	14784,470	153	96,631		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,414	9,239		6,972	,000
	Motivasi Berprestasi	,420	,065	,461	6,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	109,74	134,51	123,57	5,091	155
Residual	-32,272	25,962	,000	9,798	155
Std. Predicted Value	-2,717	2,147	,000	1,000	155
Std. Residual	-3,283	2,641	,000	,997	155

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,79811485
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,057
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Guru Job Satisfaction		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433 ^a	,188	,182	9,984

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3524,233	1	3524,233	35,354	,000 ^a
	Residual	15251,664	153	99,684		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87,527	6,115		14,313	,000
	Persepsi Guru Job Satisfaction	,314	,053	,433	5,946	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	113,30	133,72	123,57	4,784	155
Residual	-33,179	19,991	,000	9,952	155
Std. Predicted Value	-2,149	2,121	,000	1,000	155
Std. Residual	-3,323	2,002	,000	,997	155

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,95172228
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,037
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,750

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,295	9,271

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5710,021	2	2855,010	33,213	,000 ^a
	Residual	13065,876	152	85,960		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,863	9,226		5,513	,000
	Motivasi Berprestasi	,328	,065	,360	5,043	,000
	Persepsi Guru Job Satisf action	,231	,052	,319	4,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	109,87	137,40	123,57	6,089	155
Residual	-31,525	21,064	,000	9,211	155
Std. Predicted Value	-2,250	2,270	,000	1,000	155
Std. Residual	-3,400	2,272	,000	,993	155

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,21104496
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,048
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,946
Asymp. Sig. (2-tailed)		,333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Frequencies

Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	155
	Missing	0
Mean		123,57
Std. Error of Mean		,887
Median		125,00
Mode		125 ^a
Std. Deviation		11,042
Variance		121,921
Range		54
Minimum		92
Maximum		146
Sum		19154

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequencies

Statistics

Motivasi Berprestasi

N	Valid	155
	Missing	0
Mean		140,95
Std. Error of Mean		,974
Median		142,00
Mode		146
Std. Deviation		12,130
Variance		147,134
Range		59
Minimum		108
Maximum		167
Sum		21848

Frequencies

Statistics

Persepsi Guru Job Satisf action

N	Valid	155
	Missing	0
Mean		114,71
Std. Error of Mean		1,223
Median		116,00
Mode		121 ^a
Std. Deviation		15,223
Variance		231,740
Range		65
Minimum		82
Maximum		147
Sum		17780

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,207	9,830

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3991,426	1	3991,426	41,306	,000 ^a
	Residual	14784,470	153	96,631		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,414	9,239		6,972	,000
	Motivasi Berprestasi	,420	,065	,461	6,427	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Guru Job Satisfaction		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433 ^a	,188	,182	9,984

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3524,233	1	3524,233	35,354	,000 ^a
	Residual	15251,664	153	99,684		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87,527	6,115		14,313	,000
	Persepsi Guru Job Satisfaction	,314	,053	,433	5,946	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,295	9,271

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5710,021	2	2855,010	33,213	,000 ^a
	Residual	13065,876	152	85,960		
	Total	18775,897	154			

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Job Satisfaction, Motivasi Berprestasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,863	9,226		5,513	,000
	Motivasi Berprestasi	,328	,065	,360	5,043	,000
	Persepsi Guru Job Satisfaction	,231	,052	,319	4,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Correlations

Correlations

		Motivasi Berprestasi	Persepsi Guru Job Satisfaction	Kinerja Guru
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	1	,317**	,461**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000
	N	155	155	155
Persepsi Guru Job Satisfaction	Pearson Correlation	,317**	1	,433**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000
	N	155	155	155
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,461**	,433**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	
	N	155	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).