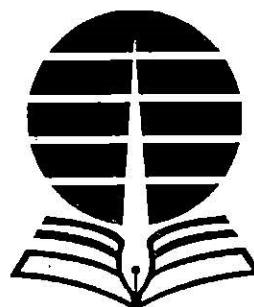




TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS 4 KECAMATAN CIKULUR KABUPATEN LEBAK



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

MEMEN MAENI

NIM. 500636656

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT

MEMEN MAENI, MOTIVATION RELATIONSHIP ACHIEVEMENT AND WORK SATISFACTION WITH TEACHER PERFORMANCE OF GUGUS BASED SCHOOL 4 SUB DISTRICT CIKULUR DISTRICT OF LEBAK.

The purpose of this research is to analyze the correlation between achievement motivation and teacher performance, to analyze the relationship of job satisfaction with teacher performance, to analyze the relationship of achievement motivation and job satisfaction to the performance of elementary school teacher in Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. The method used in this research is using the approach quantitative with descriptive analysis, the instrument used in collecting data in the form of questionnaire. There is a significant correlation variable X1 (Achievement Motivation) to variable Y (Performance Teachers) this is based on the results of hypothesis testing obtained that the value of correlation of 0.253. There is a significant relationship of independent variable X2 (Teacher Work Satisfaction) to variable Y (Performance Teachers), based on hypothesis testing obtained that the correlation value of 0.609. There significant relationship between Achievement Motivation and Teacher Work Satisfaction together at SD Se Gugus Sekolah 4 District Cikulur Lebak.dengan value correlation of 0.609. From the above figures it can not be denied that these two factors need to be considered in the context of Teacher Performance Improvement. Variable Motivation achievement and job satisfaction have relation to teacher performance. Based on these relationships it can be concluded that the performance of teachers can be improved with achievement motivation and job satisfaction.

Keywords : Achievement Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

ABSTRAK

MEMEN MAENI, HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR GUGUS 4 KECAMATAN CIKULUR KABUPATEN LEBAK.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru, menganalisis hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data berupa angket.Terdapat Hubungan yang signifikan variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai korelasi sebesar 0,253. Terdapat hubungan yang signifikan variabel bebas X₂ (Kepuasan Kerja Guru) terhadap variabel Y (Kinerja Guru), berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai korelasi sebesar 0,609.Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama pada SD Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.dengan nilai korelasi sebesar 0,609. Dari angka-angka tersebut di atas tidak dapat disangkal lagi bahwa kedua faktor tersebut perlu diperhatikan dalam rangka Peningkatan Kinerja Guru. Variabel Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hubungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus IV Kecamatan Cikulur Kab.Lebak

Adalah karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Serang, Agustus 2017

Yang Menyatakan,



(Memen Maeni)

NIM. 500 636656

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama	:	Memen Maeni
NIM	:	500636656
Program Studi	:	Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM	:	Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Pada	:	
Hari/Tanggal	:	Rabu, 24 Januari 2018
Waktu	:	15.30 s/d Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

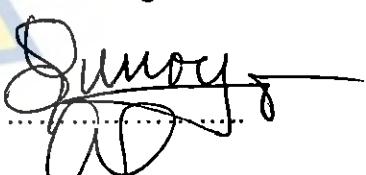
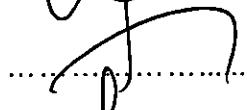
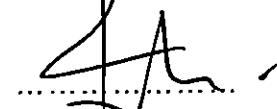
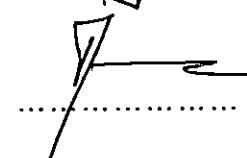
Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr Suroyo, M.Sc

Penguji Ahli
Nama : Dr. Jarnawi Afgani Dahlan, M.Kes

Pembimbing I
Nama : Dr. Heni Pujiastuti, M.Pd

Pembimbing II
Nama : Dr.Tita Rosita, M.Pd

Tanda tangan

PERSETUJUAN TAPM

Juduart TAPM	: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak
Penyusun TAPM	: Memen Maeni
NIM	: 500636656
Program Studi	: Magister Pendidikan Dasar
Hari/Tanggal	: 24 Januari 2018

Menyetujui :

Pembimbing II

Dr. Tita Rosita, M.Pd
NIP. 19601003 198601 2 001

Pembimbing I

Dr. Heni Pujiastuti, M.Pd
NIP. 19820810 200801 2 016

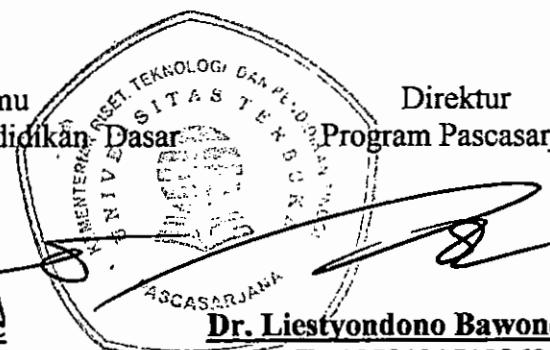
Pengisi Ahli

Dr. Jarnawi Afgani Dahlan, M.Kes
NIP. 19681105 199101 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Pendidikan Dasar

Dr. Suroyo, M.Sc
NIP. 195604141986091001



Dr. Liestyondono Bawono Irijanto, M. Si
NIP. 195812151986011009

KATA PENGANTAR.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wataala karena atas berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM (Tugas Akhir Program Magister) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua dosen pascasarjana Universitas Terbuka, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua yang telah memberikan bantuan berupa pengetahuan dan dorongan, rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. Liestyondono Bawono Irianto, M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Ibu Hartinawati, M.Pd., Kepala UPBJJ-UT Serang selaku penyelenggara program Pascasarjana
3. Ibu Dr. Heni Pujiastuti, M.Pd, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr.Tita Rosita, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan TAPM ini.
4. Segenap tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.
5. Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terakhir penulis harapkan kritik dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang,

Serang, Juni 2017

Penulis



Riwayat Hidup

Nama : Memen Maeni
NIM : 500636656
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat/Tgl. Lahir : Cileles/ 14 Nopember 1977

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Lebak pada tahun 1989
Lulus SMP di Pandeglang pada tahun 1992
Lulus SLTA di Pandeglang pada tahun 1995
Lulus D2 di Jakarta pada tahun 1998
Lulus S1 di Lebak pada tahun 2004
Lulus S2 di Jakarta pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2000 s/d 2002 sebagai Guru di SDN 2 Sukadaya, Kecamatan Cikulur, Lebak.
Tahun 2002 s/d 2017 sebagai Guru di SDN 1 Pasirgintung, Kecamatan Cikulur, Lebak
Tahun 2017 s/d Sekarang sebagai Kepala Sekolah di SDN 1 Curugpanjang Kecamatan Cikulur, Lebak

Serang, Januari 2018

Memen Maeni
NIM. 500636656

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Riwayat Hidup	v
Daftar Isi	vi
Daftar Bagan	vii
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Lampiran	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunan Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Berfikir.....	41
D. Operasional Variabel.....	57
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	53
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	54
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	57
E. Metode Analisis Data.....	58
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Peneltian	65
B. Hasil Penelitian.....	66
C. Pembahasan	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	98
B. Saran	99
 DAFTAR PUSTAKA	
 DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Kinerja Guru	8
Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	49
Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi	50
Tabel 2.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Responden.....	56
Tabel 3.3 Tabel Kriteria Hubungan dan Taksiran.....	64
Tabel 4.1 Data Kepengurusan Gusek 4 Kec. Cikulur	66
Tabel 4.2 Deskripsi Data variabel Penelitian	67
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi	68
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.6 Reliabilitas Kinerja Guru	75
Tabel 4.7 Reliabilitas Motivasi Berprestasi	76
Tabel 4.8 Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.9 Pengujian Normalitas Variabel	79
Tabel 4.10 Uji Linieritas	80
Tabel 4.11 Uji Homogenitas Data Kinerja Guru atas Motivasi Berprestasi	81
Tabel 4.12 Uji Homogenitas Data Kinerja Guru atas Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.13 Hub. Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.14 Koefisien Det.Variabel X1 Terhadap Kinerja Guru.....	83
Tabel 4.15 Uji Keberartian Variabel X1Terhadap Kinerja Guru.....	84
Tabel 4.16 Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	85
Tabel 4.17 Koefisien Det.Variabel X2 Terhadap Kinerja Guru.....	86
Tabel 4.18 Uji Keberartian Variabel X2 Terhadap Kinerja Guru.....	87
Tabel 4.19 Hubungan X1 dan X2 Terhadap Kinerja Guru	88
Tabel 4.20 Koefisien Det. Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja Guru.....	89
Tabel 4.21 Uji Keberartian Variabel X2 Terhadap Kinerja Guru	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1	Histogram Motivasi Berprestasi	69
Gambar 4.2	Histogram Sebaran Data Kepuasan Kerja Guru	71
Gambar 4.3	Histogram Sebaran Data Kinerja Guru.....	73



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sarana strategis bagi peningkatan mutu sumber daya manusia, oleh karena itu pendidikan dijadikan tolak ukur bagi tingkat kemajuan suatu bangsa. Atas dasar itu pula, upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan akan senantiasa dilakukan. Dalam upaya meningkatkan pendidikan nasional, pemerintah khususnya Kemendikbud harus terus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Salahsatu upaya yang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru.

Upaya yang dilakukan pemerintah diantaranya yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan penuntasan program sertifikasi yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi guru. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi penerus bangsa, oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang optimal dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi suatu lembaga pendidikan.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan

mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya mencapai tujuan pendidikan disekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pendidikan merupakan ujung tombak pembangunan nasional, karena didalamnya ada proses pembinaan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Untuk itu segala upaya positif senantiasa terus dilakukan dalam proses pendidikan agar pembangunan nasional khususnya di bidang pendidikan dapat tercapai. Untuk dapat mewujudkan Sumber Daya Manusia berkualitas, yang mampu bersaing dengan negara maju, diperlukan guru dan tenaga kependidikan profesional yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Selain faktor pendidikan menurut Gibson (Supardi, 2013) menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat menjadi penentu dari tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang puas akan lebih semangat dibanding guru yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila merasakan kepuasan yang baik. Guru yang puas akan menimbulkan prilaku positif dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang dimilikinya. Begitu juga sebaliknya tinggi rendahnya kualitas pendidikan bergantung pada

sumberdaya manusia pendukungnya. Dengan demikian tanggungjawab dari institusi pendidikan adalah membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumberdaya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang berkemampuan untuk dapat terus berkiprah dalam kehidupan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa berahlak mulia, sehat, **berilmu, cakap, kreatif, mandiri** dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung pada guru dalam pengelolaan komponen-komponen pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab sekolah. Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik dalam melakukan proses pembelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral. Oleh karenanya guru harus senantiasa belajar.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan keadaan zaman yang cepat berubah di berbagai bidang, menuntut sigapnya para guru untuk selalu mengikutinya. Sudah seharusnya guru mempunyai

kegemaran membaca yang kuat serta mengikuti informasi setiap saat, baik melalui membaca buku, surat kabar, televisi, internet serta mengikuti berbagai seminar tentang pendidikan.

Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya lebih tinggi. Sebaliknya guru yang kinerjanya rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah

Agar kualitas pendidikan dan lulusan sesuai yang diharapkan maka perlu adanya peningkatan mutu sekolah diantaranya dengan cara meningkatkan pegawai itu sendiri, sehingga mereka termotivasi karena kebutuhan akan harapannya terpenuhi. Untuk itu kinerja individunya meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja institusi pendidikan dan pencapaian tujuan dari sekolah akan semakin cepat tercapai.

Guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan pengajaran yang dapat menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru berperan dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan. Oleh

karena itu peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan harus terus ditingkatkan kinerja atau prestasi kerjanya agar mampu bersaing pada era global.

Guru dan lembaga pendidikan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena guru memegang peranan utama dalam keberhasilan penyelengaraan pendidikan yang ditunjukan oleh kinerja pendidikan pada lembaga pendidikan yang bersangkutan. Apabila guru memiliki sikap disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan diberikan penghargaan secara adil dan layak akan mendorong peningkatan kinerja pendidikan pada lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Sebagai tenaga profesional, guru harus memiliki motivasi berprestasi yang berbeda, hal ini akan berdampak pada perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dari guru itu sendiri diantaranya faktor motivasi berprestasi. Pathurrohman dan Suryana (2012) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Seorang guru membutuhkan motivasi berprestasi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan karir guru itu sendiri.

Menurut Hasan (2006), mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan: (1) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesiannya secara profesional. Dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya, hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi dalam memperhitungkan sistem *output*, kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada calon guru diperguruan tinggi.

Selain motivasi berprestasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sebagai seorang pegawai adalah kepuasan kerja. Rivai dalam Verawati (2015) menjelaskan, jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi pegawai secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat, karena kepuasan pegawai merupakan umpan balik yang mempengaruhi *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada keadaan pegawai itu sendiri, sehingga mereka termotivasi karena kebutuhan akan harapannya terpenuhi. Untuk itu kinerja individunya akan

meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja institusi pendidikan dan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sekolah akan semakin cepat terpenuhi.

Kinerja guru akan timbul optimal dari para pendidik apabila ada satu kejelasan visi, misi dan tujuan sekolah yang ditunjang oleh berbagai faktor, baik secara intern maupun ekstern, faktor penunjang kinerja guru secara intern dapat timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dirinya contoh kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, latar belakang keluarga, serta faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Seorang guru dapat merasa aman, damai dan kondusif apabila kebutuhan secara lahir telah dapat terpenuhi. Faktor kinerja guru secara ekstern dapat timbul dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya contohnya, gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Ungkapan tersebut diatas mengandung makna bahwa kinerja guru salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja guru dimaksud merupakan hasil kerja yang tercermin dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasai oleh etos kerja, disiplin dan profesionalisme. Berdasarkan hal tersebut di atas, tugas-tugas yang dilaksanakan belum optimal oleh guru-guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di gugus IV Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Upaya untuk menghasilkan pendidikan berkualitas belum diimbangi dengan tindakan nyata, fakta yang dapat dipelajari dari hal tersebut, berdasarkan catatan Pengawas SD yang bekerja pada UPTD. Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikulur adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Data Kinerja Guru

Sekolah Dasar Negeri Se Gugus IV Kecamatan Cikulur

Kabupaten Lebak

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Data Kinerja Guru					Ket
			Pembuatan RPP	Penyajian Program	Pelaksanaan Evaluasi	Penilaian Prestasi Siswa	Melaksanakan BP	
1	SDN 1 Muaradua	10 Guru	8	7	6	6	4	
2	SDN 2 Muaradua	7 Guru	6	8	7	6	6	
3	SDN 3 Muaradua	9 Guru	8	9	7	7	6	
4	SDN 1 Anggalan	11 Guru	7	8	8	7	5	
5	SDN 1 Tamanjaya	8 Guru	6	7	7	6	6	
6	SDN 1 Muncangkopong	10 Guru	8	7	8	7	8	
7	SDN 1 Pasirgintung	7 Guru	6	6	6	6	6	
Jumlah		62	49	52	49	45	41	
Rata – rata		47,76%	79,03%	83,87%	79,03%	72,58%	66,12%	

Sumber: UPTD. Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikulur Kab. Lebak

Kurang termotivasinya guru dalam pembuatan rencana pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mencapai 20,97% dari 62 orang guru PNS yang ada di gugus IV Kecamatan Cikulur, 16,13% guru melaksanakan penyajian program pengajaran masih mennggunakan cara-cara lama belum menggunakan metode Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM), dalam melakukan evaluasi 20,97%

guru, tidak melaksanakan evaluasi dengan tepat waktu dalam penilaian prestasi siswa 27,42% dilakukan guru-guru secara subjektif sehingga hasil yang diperoleh siswa tidak optimal, 33,88% guru PNS tidak melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, setelah dilakukan penelitian ternyata guru-guru yang melaksanakan bimbingan dan penyuluhan pun baru menyentuh pada siswa-siswa nakal yang melakukan keributan.

Dari data-data yang dipaparkan di atas mengenai kinerja guru Sekolah Dasar, yang berada dilingkungan gugus 4 Kecamatan cikulur merupakan tantangan guru dalam upaya meningkatkan kinerja. Produk pendidikan berkualitas belum terwujud terkait permasalahan kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dilaksanakan belum optimal. Pemerataan akses dalam optimalisasi pelaksanaan tugas keguruan yang berimplikasi pada hasil produk pendidikan belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Tingkat keberhasilan pendidikan tiap sekolah adalah alasan utama yang hendak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan alasan-alasan di atas maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak Banten, dengan mengambil judul ‘Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak’.

B. Perumusan Masalah

Masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar ?
2. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar ?
3. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Dasar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak
2. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak
3. Menganalisis hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis untuk mendongkrak kualitas pendidikan di tanah air umumnya dan khususnya peningkatan kualitas pendidikan di tingkat Sekolah Dasar (SD) yang berada dilingkungan Gugus 4 Kecamatan Cikulur kabupaten Lebak. Adapun kegunaan penelitian ini antara lain :

1. Kegunaan Teoritis :

Sebagai sumbangan dalam memperluas kajian ilmu pendidikan khususnya dalam pengembangan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pendidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru, pentingnya motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kegunaan Praktis

- 1. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna yang perlu diperhatikan dalam penerapan kebijakan Bagi Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.**
- 2. Hasil penelitian ini merupakan aplikasi teori yang didapatkan di bangku kuliah dan penerapannya ke dalam bentuk penyusunan tesis. Dengan demikian analisis peneliti terhadap ilmu pengetahuan yang telah didapatkan semakin dibertambah, dan bisa dijadikan bekal untuk meningkatkan profesionalisme pada masa yang akan datang.**
- 3. Bagi guru hasil penelitian ini dapat memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tugas pokok dan fungsi guru dapat dilaksanakan secara profesional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab profesi yang diembannya.**

4. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan fikiran dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
5. Bagi pengawas dan penilai kinerja yang lainnya, sebagai masukan dalam melaksanakan penilaian kinerja bagi guru.
6. Bagi para peneliti, sebagai masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan populasi dan sampel yang berbeda serta dengan titik fokus yang berbeda, sehingga makin menambah hasanah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Dalam kajian teori akan dijelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu kinerja guru, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Berikut uraian selengkapnya:

1. Kinerja Guru

Menurut Ander dan Butzin dalam Mulyasa (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan, orang yang tinggi kemampuannya tetapi rendah motivasinya akan menghasilkan kinerja yang rendah. Teori di atas mengandung makna bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan motivasi karena merupakan indikator dalam menentukan ketercapaian suatu tujuan. Orang yang tinggi kemampuannya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi kemampuannya rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Kinerja muncul ketika seseorang melakukan aktifitas kerja adalah bagian yang penting dalam keberhasilan melakukan aktifitas kerja. Baik buruknya kinerja, timbul dari kemauan seseorang melakukan perbaikan aktifitas kerja yang dilakukan untuk peningkatan hasil kerja yang

ditampilkan. Kualitas kerja yang berpengaruh pada hasil kinerja seseorang, terlebih bagi seorang guru kinerja yang timbul berupa kualitas kerja akan muncul dari keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan.

Kinerja menurut Simamora (2003) sering digunakan untuk mengambarkan tingkat pencapaian dari sebuah kegiatan. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Kinerja guru akan timbul optimal dari para pendidik apabila ada satu kejelasan visi, misi dan tujuan sekolah yang ditunjang oleh berbagai faktor, baik secara intern maupun ekstern, faktor penunjang kinerja guru secara intern dapat timbul dari dalam diri seseorang secara batin, yang berkaitan dengan pemenuhan rasa aman, damai dan kondusif dalam melaksanakan tugas keseharian di sekolah. Seorang guru bisa merasa aman, damai dan kondusif apabila kebutuhan secara lahir telah dapat terpenuhi.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi, sedangkan kinerja tenaga kependidikan erat kaitannya dengan cara mengadakan penelitian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance*. Standar yang ada merupakan bagian yang harus dilaksanakan, dengan tidak melupakan bahwa dalam kinerja guru harus pula ada seni dalam mendidik diantaranya pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dan guru itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2000). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja diri seseorang. Keberhasilan kinerja ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut, keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja , begitu pula sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka kinerja guru akan menjadi lemah atau menurun.

Kartono (2008) mendefinisikan kinerja sebagai aktivitas sosial yang memberikan makna kepada kehidupan seseorang karena dengan bekerja seseorang akan memiliki kesenangan tersendiri. Bekerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi seseorang yang memiliki kesehatan jasmani maupun rohani karena akan memberikan status sosial tersendiri serta mendekatkan orang tersebut dengan pribadi lainnya. Hal yang sama dikemukakan oleh Entang, (2008) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan teori di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dengan menggunakan segala daya upaya, baik kuat maupun lemah dengan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu

kinerja seseorang dapat diukur dengan hasil kerja yang telah dicapainya. Penilaian unjuk kerja tersebut secara umum untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya untuk meningkatkan kinerja, secara khusus dapat dikaitkan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan latihan dan lain-lain.

Kinerja dalam dunia pendidikan erat kaitannya dengan keseluruhan proses perencanaan pembelajaran menyangkut pembuatan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, remedial dan pengayaan serta bimbingan dan penyuluhan. Penataan dan pendayagunaan sumber daya tersebut untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kinerja guru dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kemampuan pengelolaan kelas, kewibawaan pedagogis, dan penguasaan didaktik metodik. Kemampuan guru dalam membimbing siswa menuju kedewasaan, membimbing siswa dalam pemecahan masalah, membimbing siswa dalam menentukan keputusan dan membimbing siswa sebagai penegak disiplin.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, medidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai

hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Membimbing dan mengarahkan dalam kegiatan proses belajar siswa. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa.

Menurut Siagian (2002) ada enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu (1) Kegunaan hasil penilaian kinerja, (2). Unsur-unsur penilaian kinerja, (3) Teknik penilaian kinerja masa lalu, (4) Kiat penilaian kinerja yang berorientasi masa depan, (5) Implikasi proses penilaian, dan (6). Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

Guru profesional memiliki karakteristik yang mampu memanfaatkan keahlian yang dimilikinya, memiliki teknik mengajar yang baik, memiliki tujuan jangka panjang dan mampu memiliki kemampuan untuk memberikan pelatihan, memiliki pengetahuan untuk menggunakan komputer dan mampu memberikan pelayanan prima. Sedangkan Hamzah (2007) mengemukakan bahwa peran guru sebagai pengelola proses belajar mengajar harus memiliki kemampuan (1). Merencanakan pembelajaran, (2). Melaksanakan pembelajaran, (3). Mengevaluasi pembelajaran, (4). Mengembangkan pembelajaran.

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil

seperti yang diharapkan. Selanjutnya Rivai menjelaskan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaanya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Oleh karenanya, kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan dimasa mendatang.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Lebih lanjut Suwatno dan Priansa menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya kerjanya tinggi dan begitupun sebaliknya, kinerja seseorang dapat dilihat dari produktifitasnya sebagai gambaran dari hasil kerja yang telah dilakukan.

Sementara Anwar (2004) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan berhubungan dengan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, apabila dia dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dan memiliki kinerja yang buruk apabila dia tidak dapat menyelesaikan

tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja hanya akan dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian. Jika semua tugas yang dilaksanakan seseorang benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat mengambarkan keseluruhan tugas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) Kinerja guru merupakan kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Pekerjaan tersebut didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu, kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan dari hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Joko Tri Prasetya (2005) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Spesifikasi pekerjaan, bahwa setiap kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur.
- b. Sarana dan mekanisme pekerjaan, bahwa setiap kinerja membutuhkan sarana (langsung maupun pendukung) dan mekanisme alur yang jelas.
- c. Impak (akibat yang ditumbulkan) kinerja, bahwa impak kinerja tidak hanya menyangkut pekerja secara individual, tetapi yang lebih penting impak ini berhubungan dengan sistem kerja perusahaan (unit kerja) secara keseluruhan. Pekerja harus tahu bahwa ia bekerja dalam suatu sistem dan sistem tidak akan berfungsi dengan baik bila komponen-komponen sistem itu tidak bekerja dengan baik.
- d. Mekanisme umpan balik, bahwa setiap kinerja membutuhkan sistem balik (*feedback*) sebagai alat kontrol kualitas pada posisi,

agar dengan umpan balik itu kinerja dapat dipertahankan pada posisi kualitas yang optimal.

e. Faktor internal pegawai, terdiri dari:

- 1) Kemampuan intelektual (*kognitif*), yaitu pemahaman dan kesadaran akan tugas dan posisi pekerja.
- 2) Kemampuan (*psikomotorik*), yaitu keadaan fisik dan prosedur kerja.
- 3) Sikap (*afektif*), yaitu motivasi, kepuasan, rasa bosan/jemuhan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan melalui keseluruhan aktifitas kerja dengan menggunakan segala daya upaya yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Farida Sarimaya yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010) menyatakan keempat jenis kompetensi guru, sebagai berikut :

1) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengatualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa arif dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan atau kompetensi akademik maupun kemampuan profesi sebagai guru, yaitu mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mampu mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik baiknya.

Peranan guru sangat dominan dalam kiatannya dengan hasil prestasi belajar siswa. Tugas-tugas itu sangat berkaitan erat dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan pendidikan guna menghasilkan anak-anak dan generasi penerus yang berkualitas menuju peningkatan sumberdaya manusia Indonesia di masa depan.

Adapun indikator kinerja guru adalah (1) Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pengajaran, (2). Pelaksanaan Penyajian Program Pengajaran, (3). Pelaksanaan Evaluasi, (4). Penilaian prestasi siswa, (5). Melakukan bimbingan dan penyuluhan.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri sehingga manusia bisa melakukan sesuatu. Manusia melakukan pekerjaan merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia, sebab bekerja dapat memberikan status kepada seseorang, disamping memberikan status bekerja juga dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik yang dipengaruhi faktor dari dalam diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan dan motivasi yang timbul dari lingkungan pekerjaan.

Hamzah, (2006) berpendapat bahwa motivasi merupakan istilah umum yang mencakup keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan dan gaya yang sejenisnya. Terdapat dua motivasi yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik sudah ada dalam diri sendiri sejalan dengan kebutuhan sedangkan motivasi ekstrinsik muncul seiring dengan tugas guru yang berhubungan dengan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan.

Sukarman, (2003) menyatakan motivasi merupakan dorongan individu dalam melakukan sesuatu. Motivasi itu berasal dari dua bagian yaitu motivasi intrinsik sebagai dorongan dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik berasal dari pengaruh luar, sama halnya paparan yang ditulis oleh Nawawi, (1995) bahwa motivasi merupakan penggerak individu

dalam melakukan sesuatu dan dalam pelaksanaannya di pengaruhi oleh kepribadian sebagai penentu kualitas kegiatan yang dilaksanakan.

Robbins, (2001) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu sebagai kebutuhan individual. Kenyataan diatas, merupakan keterhubungan pokok antar individu dengan organisasi. Seorang individu perlu memiliki upaya yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi yang nantinya akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan individu itu sendiri.

Seorang individu perlu memiliki upaya yang lebih, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi yang nantinya akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan individu itu sendiri. Upaya yang dilakukan merupakan dorongan individu dalam bekerja sehingga akan menghasilkan sesuatu yang berdampak pada keberhasilan secara individu itu sendiri maupun berdampak pada lembaga.

Menurut Gani (2009) mengemukakan bahwa motivasi yaitu mengerjakan sesuatu untuk memenuhi beberapa jenis kebutuhan seseorang, motivasi yang muncul merupakan hal positif yang bisa dimunculkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan karena motivasi merupakan proses psychologis yang mendorong seseorang individu untuk bergerak mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai. Angelo

Kinicki & Brian K. Williams dalam Hotib (2011) mengemukakan "*it seems obvious that organizations would want to motivate their employees to be more productive, actuallya, though*", teori ini mengandung arti bahwa suatu organisasi perlu memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka lebih produktif, sungguh-sungguh dan bekerja keras.

Entang (2008) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan psikologis yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan, secara khusus motivasi berprestasi dimaksud memuat tiga standar keunggulan yaitu standar keunggulan dalam melaksanakan tugas, standar keunggulan diri, dan standar pencapaian suatu tujuan. Standar keunggulan dalam melaksanakan tugas adalah standar yang berhubungan dengan pencapaian tugas sebaiknya. Standar keunggulan diri adalah standar yang berhubungan dengan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi yang pernah dicapai sebelumnya, sedangkan standar pencapaian suatu tujuan adalah standar yang lebih ditujukan kepada keinginan untuk mampu bersaing secara kompetitif dalam berbagai hal.

Mc Clelland disusun oleh Rom Hare dan Roger Lamb dalam Djaali, (2007) mengungkapkan motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian atau standar keahlian, standar keahlian yang dimiliki seseorang dapat dilaksanakan ketika seseorang mau melakukan pekerjaan dengan

semangat tinggi. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang dimiliki individu dalam melakukan kinerja sehingga apabila motivasi berprestasi seorang meningkat maka kinerja yang ditampilkan akan maksimal. Hal sama dikemukakan Heekhausen dalam Djaali (2007) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin. Usaha seseorang dalam mencapai atau meningkatkan kinerja dengan baik adalah wujud motivasi berprestasi yang mucul dari perilaku yang dapat ditampilkan dalam bekerja.

Michael J.A. Howe dalam Djaali (2007) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari tiga komponen, yaitu dorongan kognitif, *An ego enhancing one* dan komponen afiliasi. Siagian (2004) berpendapat motivasi pada dasarnya adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan.

Mengacu pada pernyataan di atas motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan atau keinginan untuk mempunyai kompetensi dalam objek yang ditekunnya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi dengan hasil yang sebaik-baiknya, di samping itu *An ego-enhancing one* maksudnya keinginan untuk meningkatkan status dan harga diri dengan jalan berprestasi di segala bidang serta keinginan untuk selalu berafiliasi dengan yang lain. Motivasi diperlukan bagi *rein-*

forcement dalam arti stimulus yang memperkuat dan mempertahankan tingkah laku yang dikehendaki.

Callahan and Clark dalam Mulyasa (2006) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Pernyataan tersebut di atas mengandung makna bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para tenaga pendidik dan bekerja dengan sunguh-sungguh apabila memiliki motivasi berpresrtasi tinggi. Para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas kegiatan. Seorang tenaga kependidikan akan terdorong untuk melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorongnya.

Pernyataan tersebut di atas mengandung tiga elemen penting yaitu

1. Motivasi berprestasi sebagai tenaga pendorong untuk mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu.
2. Motivasi berprestasi ditanda dengan munculnya rasa / *feeling* afeksi seseorang sehingga akan menentukan tingkah laku manusia itu sendiri.
3. Motivasi beprestasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

Motivasi beprestasi juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang kompleks dan akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang

ada pada diri manusia, sehingga akan bercampur dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan emosi untuk kemudian bertindak melakukan sesuatu yang didorong karena adanya tujuan dan kebutuhan. Motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.

Mc Clelland dan Burnham dalam Asnawi dan Sahlan (2007) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu agar menjadi lebih baik atau lebih efisien dari sebelumnya. Selanjutnya Dwivedi dan Herbet dalam Asnawi dan Sahlan (2007) mengartikan motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Davis dan Asnawi dan Sahlan (2007) motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi rintangan dan mencapai keberhasilan, sehingga individu bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan teori di atas motivasi berprestasi dalam suatu organisasi mengandung makna selain mengharapkan pegawai yang mampu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, hal penting yang harus dimiliki antara lain adalah suatu motivasi berprestasi untuk mencapai hasil yang optimal. Jika para pegawai hanya berbekal kemampuan dan tidak disertai motivasi berprestasi maka hasil yang diperoleh nampak statis dan monoton, ini berarti *out put* yang dihasilkan

tidaklah memuaskan, dengan demikian motivasi berprestasi perlu ditanamkan lebih dalam pada segenap para pendidik dan tenaga kependidikan untuk memperoleh out put dan out come pendidikan sesuai tujuan yang telah dicanangkan sekolah.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi berprestasi merupakan suatu faktor dominan yang dapat menggerakan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja.

Mc Clelland dalam Nawawi (1995) menyatakan bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) dikelompokka sebagai kebutuhan skunder berupa kebutuhan tambahan yang didasari kebutuhan akan eksistensi diri. Robbin (2001) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan kebutuhan diri untuk mengungguli peningkatan diri dari seperangkat standar serta bergulat untuk sukses.

Dimyati dan Mudjiyono (2006) menyatakan ciri-ciri sikap yang menunjukan motivasi yakni: (1) Merupakan kecenderungan berfikir, merasa, kemudian bertindak, (2) memiliki daya dorong untuk bertindak, (3) Relatif bersifat tetap, (4) kecenderungan melakukan penilaian, dan (5) dapat timbul dari pengalaman, dapat dipelajari atau berubah. Sedangkan Heckhausen dalam jurnal Widodo (2007:31) menjelaskan ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yaitu: (1) berorientasi pada keberhasilan dan lebih percaya diri dalam menghadapi tugas, (2) bersikap

mengarah pada tujuan dan berorientasi pada masa yang akan datang, (3) menyukai tugas yang sedang kesulitannya, (4) lebih suka bekerja dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas motivasi berprestasi merupakan kebutuhan eksistensi diri yang timbul ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, sebagai dampak positif yang ditimbulkan adalah sebuah dorongan / kebutuhan untuk peningkatan diri dalam meraih sukses serta memelihara semangat kerja melalui usaha keras untuk dapat mengungguli orang lain.

Johnson, Schwitzgebel and Kalb dalam Djaali (2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut : (1). Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi (2). Memilih tujuan yang realistik tetapi menantang, (3). Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik, (4). Sering bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain, (5). Mampu menangguhkan pemuasana keinginannya demi masa depan lebih baik, dan (6). Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungan lainnya.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan dalam mencapai keberhasilan.

Indikator motivasi beprestasi meliputi : (1). Tanggung Jawab, (2). Tantangan kerja, (3). Umpan Balik, (4). Kompetitif, (5), Kepuasan kerja dan, (6) Pegembangan diri.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan totalitas sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang didapat dalam memenuhi harapan. Guru yang memiliki kepuasan kerja, akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan sekolah.

Pegawai dalam hal ini guru merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap lembaga pendidikan (sekolah). Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang terciptanya tujuan, mempunya pikiran, perasan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi dan produktivitas kerja, loyalitas, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap tersebut harus tetap dijaga karena sikap tersebut merupakan kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri sebagai interaksi langsung dengan tugasnya. Jika kepuasan kerja seorang pegawai dapat terjaga pada sisi positif dari pekerjannya maka kinerja dari pegawai

tersebut akan baik sehingga tujuan yang sudah ditetapkan oleh sekolah dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja sebagai motivasi dari diri pegawai, sebagai pendorong semangat kerja, serta konsistensi akan tugas yang dikerjakannya sehari-hari. Untuk menciptakan situasi yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai, maka sekolah berusaha memenuhi kebutuhan pegawai dengan berbagai hal, seperti terciptanya iklim kerja yang kondusif, pimpinan dan pegawai harmonis, rekan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, promosi jabatan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, maksudnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya karena karakteristik manusia berbeda-beda. Makin tinggi penilaian situasi yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, sebaliknya semakin rendah penilaian individu terhadap situasi pekerjaannya maka semakin rendah kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Banyak ahli yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan,(2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai beriku:.

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

3. Berat ringannya pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Mangkunegara (2007), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai yaitu : Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan sosial dan hubungan kerja.

Menurut As'ad (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya.

Berbeda dengan pendapat di atas pada pendapat lain dari Glimer (2008) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yaitu

1) Kesempatan untuk maju

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

2) Kemanan Kerja

Faktor yang sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kerja pegawai

5) Pengawasan

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7) Kondisi Kerja

Termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi akan udara, penyinaran dan penerangan, adanya kantin dan tempat parkir yang memadai.

8) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan suatu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjukkan puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar Pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai atasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut :

1). Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) adalah sifat mnenyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor-faktor penentu utama dalam kepuasan kerja. Ada dua elemen utama di dalamnya, yaitu :

- a. Otonomi (*Autonomy*), tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan atau kemandirian serta keleluasaan bagi pegawai dalam menjadwalkan pekerjaannya dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Umpulan balik (*Feedback*), tingkat dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensinya pada pekerjaan guna mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang aktivitas-aktivitas pelaksanaan pekerjaannya.

2). Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan adalah suatu pengawasan langsung yang dilakukan oleh seseorang atasaran terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Reaksi pegawai terhadap atasannya biasanya tergantung pada karakteristik pegawai maupun karakteristik atasannya.

3). Rekan-rekan sekerja (*co-workers*)

Rekan-rekan sekerja adalah hubungan yang terjadi antara pegawai dengan lingkungan kerja. Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari bekerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena

itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung kepada kepuasan kerja yang meningkat.

4). Promosi (Promotion)

Promosi adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam hal tanggung jawab, tingkatan maupun pekerjannya. Promosi berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5). Upah (*Pay*)

Upah adalah suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk finansial sebagai imbalan atau jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

6). Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Kondisi kerja memiliki efek sederhana bagi kepuasan kerja. Apabila kondisi kerja baik maka pegawai akan menemukan kemudaha-kemudahan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja tidak baik maka pegawai akan lebih sulit untuk menyelesaikan semua tugasnya karena pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri meliputi kompensasi yang diberikan, kebutuhan pegawai, hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, aturan-aturan, kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keterampilan yang dimiliki serta faktor-faktor lainnya. Tetapi kepuasan kerja tidak selalu

berkaitan dengan kompensasi yang berupa materil, justru jika pegawai diberikan imbalan yang melebihi, tidak akan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, namun kompensasi berkaitan langsung dengan ketidak puasan karena bila imbalan kurang, akan berdampak pada ketidak puasan dan tidak selalu berdampak pada kepuasan kerja, ada faktor lain yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

Untuk melihat seberapa besar kepuasan pegawai, maka diperlukan suatu alat ukur dalam kepuasan kerja. Mangkunegara dalam Verawati (2015) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah dan kuisioner kepuasan kerja Minnesota.

1). Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran dikembangkan oleh Smith, Kendal, dan Huiin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang dilakukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya atau tidak, atau tidak ada jawaban.

2). Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah – wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Pegawai

diminta memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

3). Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesiskan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah dengan indikator-indikator sebagai berikut : (1) Pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*colleagues*); Kondisi Kerja (*work condition*); Imbalan (*pay*); dan penghargaan (*recognition*).

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak Banten. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya tentang fokus penelitian yang sama, pada organisasi dan tempat yang berbeda.

1. Penelitian yang dilakukan oleh El Hilali (2003) yang berjudul

sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan oleh Koefisien korelasi $r_y1 = 0,599$ pada taraf signifikan 0,01 dan persamaan korelasi $Y = 87,864 + 0,544 X$.

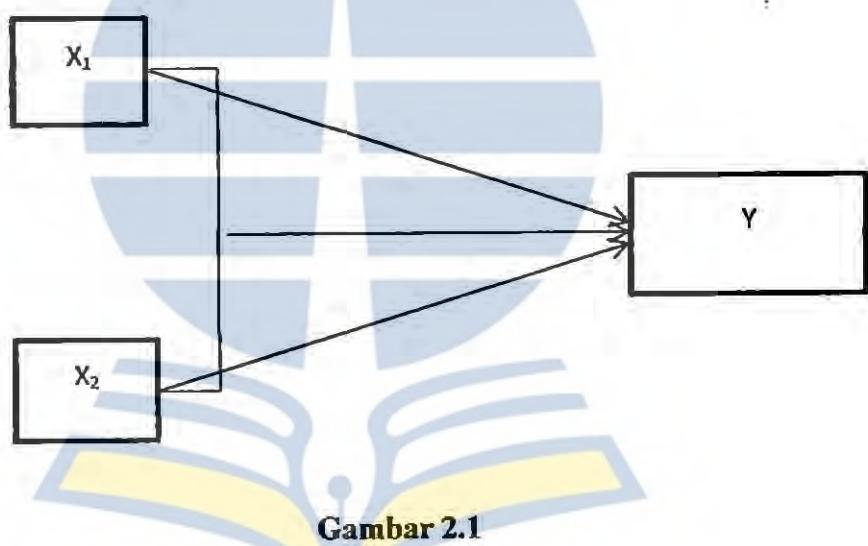
2. Penelitian yang dilakukan oleh Lili Setyoningsih (2015) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,612 dengan $sig = 0,000 P < (0,01)$. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 153,21 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 120 dengan katagori tinggi, sedangkan variabel kinerja guru memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 81,64 dengan katagori tinggi atau baik. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5 %.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hotib (2011) dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,0816 + 0,8946 X_2$, dan koefisien korelasi $r_y2 = 0,887$.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Verawati (2015) dengan topik “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP Negeri 281 Jakarta Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja

terhadap kinerja guru. Artinya jika disaat seorang guru sudah terpenuhi kebutuhan-kebutuhan dan pengharapannya maka secara otomatis ia akan memperlihatkan kualitas kerja yang bagus serta akan mengakibatkan peningkatan kinerja mengajar guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Supraswati (2016) dengan judul "Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai korelasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Setyoningsih (2015) dengan topik "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar (0,612) dengan $\text{sig} = 0,000$, $P < (0,01)$. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variable kepuasan kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 153,21 dan rerata hipotetik sebesar 120 dengan katagori tinggi, sedangkan variable kinerja guru memiliki rerata empirik (RE) sebesar 81,64 dengan katagori tinggi atau baik. Sumbangan efektif variable kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37, 5 %. Dalam hal ini kepuasan kerja

merupakan salahsatu yang dapat mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja juga merupakan penentu dari tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang puas akan lebih semangat dibandingkan guru yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, guru yang puas akan menimbulkan perilaku yang positif dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

1. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan dalam mencapai keberhasilan.

Standar keunggulan dalam melaksanakan tugas adalah standar yang berhubungan dengan pencapaian tugas sebaik-baiknya. Standar

keunggulan diri adalah standar yang berhubungan dengan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi yang pernah dicapai sebelumnya, sedangkan standar pencapaian suatu tujuan adalah standar yang lebih ditujukan kepada keinginan untuk mampu bersaing secara kompetitif dalam berbagai hal.

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan psikologis yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan, secara khusus motivasi berprestasi dimaksud memuat tiga standar keunggulan yaitu standar keunggulan dalam melaksanakan tugas, standar keunggulan diri dan standar pencapaian suatu tujuan.

Kinerja guru adalah keseluruhan aktifitas kerja guru menggunakan segala daya upaya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja guru erat kaitannya dengan keseluruhan proses perencanaan pembelajaran menyangkut pembuatan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, agenda harian, program evaluasi, penggunaan alat praga, media pembelajaran, remidial dan pengayaan serta bimbingan dan penyuluhan. Penataan dan pendayagunaan sumber daya tersebut untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kinerja guru dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kemampuan pengelolaan kelas, kewibawaan pedagogis, dan penguasaan didaktik metodik. Kemampuan guru dalam membimbing siswa menuju kedewasaan,

membimbing siswa dalam pemecahan masalah, membimbing siswa dalam menentukan keputusan dan membimbing siswa sebagai penegak disiplin.

Peran motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai pendorong dan pembimbing tenaga pendidik untuk menemukan jati dirinya melalui tanggung jawab, tantangan kerja, umpan balik, kompetitif, kepuasan kerja, suasana kerja, sarana kerja, imbalan, kepemimpinan atasan dan tantangan pekerjaan.

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan dalam mencapai keberhasilan.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Robbins, (2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans, (2006) "*Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important*". (Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan baik positif maupun negatif dari seorang pegawai berkaitan dengan pekerjannya dan kondisi dirinya sebagai suatu dampak dan interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari kepuasan kerja guru adalah : (1). Upah/gaji yang pantas, (2) Kondisi kerja yang mendukung; (3) Hubungan dengan atasan (4) Hubungan dengan rekan sekerja; dan (5) Hasil pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan dari teori-teori kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena menurut teori-teori di atas, ketika seorang guru sudah terpenuhi kebutuhan-kebutuhan dan pengharapannya maka secara otomatis ia akan memperlihatkan kualitas kerja yang bagus.

3. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan dalam mencapai keberhasilan.

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan psicologis yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan setinggi mungkin dalam semua

aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan secara khusus,motivasi berprestasi dimaksud memuat tiga standar keunggulan yaitu, standar keunggulan dalam melaksanakan tugas, standar keunggulan diri dan standar pencapaian suatu tujuan .

Kinerja guru adalah keseluruhan aktivitas kerja guru menggunakan segala daya upaya untuk menghasilkan kerja yang lebih baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja guru erat kaitannya dengan seluruh proses pembelajaran menyangkut pembuatan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, agenda harian, program evaluasi, penggunaan alat peraga, media pembelajaran, remedial, pengayaan, bimbingan dan penyuluhan serta program tindak lanjut. Penataan dan pendayagunaan sumber daya tersebut untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kinerja guru dapat dilihat dari 3 dimensi, yaitu kemampuan pengelolaan kelas, kewibawaan pedagogis, dan penguasaan didaktik metodik.

Kemampuan guru dalam membimbing siswa menuju kedewasaan, membimbing siswa dalam pemecahan masalah, membimbing siswa dalam menentukan keputusan dan membimbing siswa sebagai penegak disiplin. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam mengajar dan melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Pernyataan diatas mengandung makna bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dalam memilih dan menggunakan rasio yang dianggap paling sesuai dengan situasi, karakteristik dan kondisi guru yang ada disertai dengan usaha untuk memotivasi guru melalui identifikasi masalah yang dihadapi, sehingga dapat berguna dalam menentukan kebijakan yang harus diambil oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Penjelasan tersebut diatas memberikan asumsi bahwa antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas di duga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

D. Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Adapun penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa “variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

b. Variabel Dependend

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013), “variabel dependen adalah adalah variabel yang dipengaruhi atau yang dijadikan akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga diharapkan dapat menghindari kekeliruan maksud dan tujuan yang ingin dicapai.

a. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja Guru adalah keseluruhan aktifitas kerja guru dengan menggunakan segala daya upaya untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Definisi Operasional

Kinerja Guru adalah skor hasil yang diperoleh guru setelah dilakukan pengukuran dengan indikator, Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pengajaran (RPP), Pelaksanaan Penyajian Program Pengajaran, Pelaksanaan Evaluasi, Peneliaian Prestasi Siswa, Melakukan Bimbingan dan Penyuluhan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen untuk variabel Kinerja Guru seperti tabel empat di bawah ini

Tabel 2.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Pernyataan		Jumlah Butir Soal
	Positif	Negatif	
1. Pembuatan RPP	1,2,4,5,36	30	6
2. Pelaksanaan Penyajian Program Pengajaran	8,9,10,12,13,14,1 6,31, 32,33	22,35	12
3. Pelaksanaan Evaluasi	3,7,11,17,19,23,2 7	34	8
4. Penilaian Prestasi Siswa	6,15,18,20,21,24, 25,26	-	8
5. Melakukan BP	28,29	-	2
Jumlah	32	4	36

1. Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Berprestasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi Berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan dalam mencapai keberhasilan.

b. Definisi Operasional

Motivasi Berprestasi adalah skor hasil yang diperoleh guru setelah dilakukan pengukuran dengan indikator yang meliputi faktor dari dalam berupa : tanggung jawab, tantangan kerja, umpan balik, kompetitif, kepuasan kerja, dan pengembangan diri.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen untuk variabel Motivasi Berprestasi adalah sebagai berikut, seperti yang dapat dilihat pada tabel lima di bawah ini

Tabel 2.2
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (X1)

Indikator	Pernyataan		Jumlah Butir Soal
	Positif	Negatif	
1. Tanggung Jawab	1,7,14,16,18,24,27,31,35	11,19	11
2. Tantangan Kerja	2,9,12	3,30	5
3. Umpam Balik	17,28,29	4	4
4. Kompetitif	8,26	32	3
5. Kepuasan Kerja	10,25,33	-	3
6. Pengembangan Diri	5,13,15,20,21,22,23,24	6	9
Jumlah	28	7	35

2. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja guru adalah refleksi perasaan guru yang timbul setelah melakukan evaluasi terhadap lingkungan pekerjaannya. Salah satu bentuk spesifikasi sikap kepuasan kerja yaitu reaksi emosional yang muncul pada diri seseorang akibat dari persepsinya terhadap pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Kepuasan kerja diperoleh

total skor yang diperoleh dari jawaban guru terhadap instrumen dengan indikator dimensi sebagai berikut : (1) Pengawasan (*supervision*); (2) Rekan Kerja (*colleagues*); (3) Kondisi Kerja (*Work condition*); (4) Imbalan (*pay*); dan (5) Penghargaan (*recognition*).

Tabel 2.3
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (X2)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Jumlah
1) Pengawasan	a) Kepala Sekolah melakukan supervisi	1	1
	b) Kepala Sekolah melakukan inpeksi ke kelas – kelas	2	1
	c) Kepala Sekolah memberikan arahan	3,25,26	3
2) Rekan Kerja	a) Jalinan kerja dengan reka sprofesi	4	1
	b) Saling mendukung untuk meningkatkan kompetensi mengajar	5	1
	c) Berdiskusi dengan rekan kerja terkait perkembangan siswa	6,7	2
3) Kondisi Kerja	a) Kenyamanan ruang kerja	8,9	2
	b) Ruang guru sekaligus tempat berdiskusi dengan guru lain	10	1
	c) Kelengkapan fasilitas pendukung proses pembelajaran	11,12,23,24, 30	5
4) Imbalan	a) Gaji dan kompensasi yang diberikan sekolah	13,22,27,28	4
	b) Tunjangan profesi yang diberikan sekolah sesuai peraturan	14,16	2
	c) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang dtunjukan	15,29	2
5) Penghargaan	a) Sekolah memberikan	17,18,19	3

	<u>penghargaan dalam bentuk tertentu kepada guru</u>		
	b) Guru mendapatkan penghargaan tertentu dar siswa	20,21	2
	c) Guru Memperoleh penghargaan tertentu dari orang tuas siswa	30	1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan

Jenis penelitian ini berupa penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas motivasi berprestasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) yang bertujuan untuk menganalisis apakah ada hubungan antara variabel tersebut baik secara terpisah maupun bersama-sama. Instrumen pengumpulan data berupa angket untuk mengukur tiap variabel.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus 4 Kecamatan Cikulur dengan jumlah 62 orang guru.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian Yaitu Jumlah Guru Sekolah Dasar Se-Gugus
Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Muaradua	10
2	SDN 2 Muaradua	7
3	SDN 3 Muaradua	9
4	SDN 1 Anggalan	11
5	SDN 1 Muncangkopong	10
6	SDN 1 Pasirgintung	7
7	SDN 1 Tamanjaya	8
Jumlah		62

Sumber : diolah oleh penulis

2. Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel menurut pendapat Suharsimi (2006) bahwa untuk sekedar ancaman maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dikarenakan jumlah guru yang ada di Gugus 4 Kecamatan Cikulur berjumlah 62 orang (kurang dari 100) maka sampel penelitian dengan menggunakan populasi. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah populasi yaitu 62 orang, teknik ini disebut teknik sampling jenuh (sensus).

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Titik tolak dari penyusunan kuesioner ini adalah dengan

menetapkan variabel penelitian yang akan diteliti. Dari variabel tersebut diberikan definisi oprasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan tiga kuesioner. Kuesioner pertama untuk mengukur variabel X_1 yaitu Motivasi Berprestasi, kuesioner kedua untuk mengukur variabel X_2 yaitu Kepuasan Kerja, sedangkan kuesioner ketiga digunakan untuk mengukur variabel Y yaitu Kinerja Guru. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert dengan pertanyaan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pertanyaan yang diajukan sudah disediakan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan memberikan checklist () pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Adapun prosedur pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk kriteria atau tidak.
- b. Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri dari lima pilihan, yakni: Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

- c. Pemberian nilai (scoring), untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5 dan seterusnya menurun sampai jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi nilai 1.

Bobot pemberian nilai atas jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3.2, berikut ini:

Tabel 3.2
Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Keuntungan penggunaan format Skala Likert ini adalah memungkinkan responden membedakan jawaban mereka diantara yang tak mungkin dijawab dalam bentuk pilihan ganda sehingga dapat lebih jelas menyatakan derajat pendapat mereka atas pelayanan yang mereka terima, lebih hanya sekedar terbatas pada jawaban ya dan tidak. Setelah kegiatan tersebut dilakukan, selanjutnya adalah melakukan uji instumen untuk melihat validitas dan reliabilitas koesioner.

yang digunakan ialah dengan cara membuat, dan membagikan lembar pernyataan (kuesioner) kepada responden yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk diisi oleh para guru.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan beberapa instrumen, yaitu angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009: 199).

Angket yang peneliti gunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih (Suharsimi Arikunto, 2006). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur persepsi guru tentang motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja, serta penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Setelah data terkumpul dari beberapa, dari beberapa prosedur pengumpulan data, maka langkah-langkah yang dapat ditempuh didalam pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Penyeleksian data (*editing*), langkah ini diperlukan untuk memilih data yang representatif dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya. Penyelesksian data ini dilakukan dengan memeriksa jawaban dari hasil penyebaran daftar pertanyaan atau koesioner yang telah di isi oleh responden.
2. Pengelompokan data (*coding*), langkah ini dilakukan untuk mengklasifikasikan jawaban responden dalam bentuk pengklasifikasikan

ini diperlukan sebagai dasar analisis kuantitatif, oleh karena itu untuk tiap jawaban responden diberikan skor/nilai.

3. Tabulasi data (*tabulation*), adalah untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dengan cara menyusun jawaban responden berdasarkan bobot nilai dalam bentuk tabel yang ditetapkan.
4. Analisis data (*data analysis*), adalah menganalisis data yang telah tersaji dalam tabulasi. Dalam hal ini, analisis dilakukan dengan bantuan perangkat komputer melalui program statistik SPSS versi 20.0

E. Metode Analisis Data

Pengolahan dan analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mendekripsikan data setiap variabel penelitian. Beberapa faktor yang dicari dalam statistik deskriptif adalah diantaranya rata-rata skor (*mean*), nilai tengah (*median*), skor nilai yang paling sering muncul (*modus*), standar deviasi (SD), skor nilai maksimum dan minimum, rentang antar skor minimum, total skor, banyak kelas dan rentang kelas.

Tahap berikutnya yaitu pengolahan statistik inferensial dalam hal uji signifikansi korelasi dan regresi yang akan diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Tahap menggunakan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, Reliabilitas, homogenitas varians.

1. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer yaitu dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* Versi 20.

2. Pengujian Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dapat dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Untuk memilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Uji realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan ataupun pernyataan dan dapat dikatakan reliabel jika $\alpha > 0.60$, Juliansyah Noor, (2011). Pengujian reabilitas data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer yaitu dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* Versi 20.

3. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Versi 20 dengan melihat kolom Kolmonogorov smirnov.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang digunakan untuk menguji linear tidaknya data yang dianalisis yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian jika angka pada deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linear. Berdasarkan hasil perhitungan Probabilitas sig. perhitungan selanjutnya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 dengan melihat tabel ANOVA.

c. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas yang digunakan untuk menguji homogenitas tidaknya data yang dianalisis yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian jika nilai sig pada test of homogeneity of variances lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti data berasal dari populasi yang homogen. Berdasarkan hasil perhitungan probabilitas sig. perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan program SPSS 20

4. Mencari Persamaan Regresi Ganda

Model persamaan regresi ganda yang dipergunakan adalah :

$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$ sebelum model persamaan regresi ganda digunakan, persamaan ini perlu diuji keberartiannya. Pengujian ini dmaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang didapat tersebut berarti atau tidak berarti. Hal ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Uji keberartian regresi ganda ini menggunakan rumus F.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan yatu menggunakan perhitungan statistik meliputi : pengujian hipotesis pertama dengan korelasi antar variabel (sederhana) dilanjutkan dengan uji regresi sederhana. Pengujian hipotesis kedua dengan korelasi antar variabel (sederhana) dilanjutkan dengan uji regresi sederhana. Pengujian hipotess ketiga dengan korelasi ganda dilanjutka dengan uji regresi ganda.

Pada pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan penghitungan korelasi *Pearson Product Momet* dengan tujuan menghitung koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, kemudian dicari besarnya hubungan antar variabel dengan regresi sederhana. Lengkapnya seperti dibawah ini.

a. Korelasi antar Variabel (Korelasi Sederhana)

Korelasi yang dimaksud adalah korelasi antara Motivasi Berprestasi(X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y). tujuan mencari korelasi antara variabel dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel-

variabel tersebut. Langkah selanjutnya mencari nilai koefisien korelasi yang dihitung menggunakan rumus *Product Moment*. Uji keberartian dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui keberartian korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Regresi Sederhana

Penggunaan regresi sederhana adalah untuk mencari persamaan regresi dari variabel bebas atas variabel terikat yakni persamaan regresi sederhana kinerja guru (Y), atas Motivasi Berprestasi (X_1) dan persamaan regresi sederhana Kinerja Guru (Y) atas Kepuasan Kerja (X_2). Tingkat hubungan yang akan diketahui yaitu variabel Kinerja guru dengan Motivasi Berprestasi juga hubungan antar variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru.

c. Mencari Korelasi Parsial

Korelasi parsial dimaksudkan adalah hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y), apabila dikontrol Kepuasan Kerja (X_2). Adapun hubungan antara Kepuasan kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y), apabila dikontrol Motivasi Berprestasi(X_1), pengujian keberartian koefisien korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan pengujian dengan uji t.

d. Korelasi Ganda

Perhitungan dalam penelitian ini dengan maksud untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang berarti (Positif) antara

Motivasi berprestasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y), perhitungan tersebut menggunakan statistik korelasi ganda. Uji keberartian korelasi ganda dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Momet* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif korelasi ganda dari variabel-varibael tersebut.

e. Regresi Ganda

Penghitungan statistik regresi ganda dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas variabel bebas secara bersama-sama, kemudian dilanjutkan pada tingkat pengujian keberartian regresi ganda itu sendri. Ini bertujuan untuk mengetahui besaran hubungan antar variabel Motivasi Berprestasi dan variabel Kepuasan kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Guru.

f. Mencari Kontribusi dari Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) Baik Secara Parsial Maupun Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y).

Perhitungan ini dimaksudkan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk mengetahui besarnya sumbangan kedua varabel Motivasi Berprestasi terhadap variabel terikat Kinerja Guru, dilakukan melalui koefisien determinasi dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Besarnya sumbangan Motivasi berprestasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu r^2 adapun besarnya sumbangan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah R^2 .

Besarnya sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) apabila Kepuasan Kerja (X_2) dianggap konstanta adalah r^2 sedangkan sumbangan Kepuasan Kerja(X_2) terhadap kinerja guru (Y) apabila Motivasi Berprestasi (X_1) dianggap konstanta adalah r^2 . adapun kriteria dan Taksiran dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Tabel Kriteria Hubungan Dan Taksiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2008)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Gugus Sekolah 4 merupakan salah satu gugus SD Negeri yang ada di Kecamatan Cikulur . Dalam gugus ini terdapat 7 SD Negeri diantaranya SD Negeri 1 Muaradua, SD Negeri 2 Muaradua, SD Negeri 3 Muaradua, SD Negeri 1 Anggalan, SD Negeri 1 Muncangkopong, SD Negeri 1 Pasirgintung, dan SDN 1 Tamanjaya, Dipilihnya Gugus Sekolah 4 SDN Cikulur ini dikarenakan SD Negeri tersebut sangat berkompeten di Kecamatan Cikulur baik dalam prestasi maupun segi manajemen sekolahnya.

Pengembangan dan pengelolaan di Gugus Sekolah 4 SDN Kecamatan Cikulur secara khusus sesuai dengan kebijakan nasional dimaksudkan untuk menjadikan Sekolah Dasar Negeri di Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kab. Lebak sebagai sekolah dasar yang berprestasi agar dapa bersaing dengan sekolah-sekolah yang lainnya.

Gugus Sekolah 4 di Kecamatan Cikulur memiliki guru-guru yang telah berpengalaman dan berpendidikan cukup, baik formal maupun informal melalui berbagai diklat, adapun Kepengurusan Gusek 4 Kecamatan Cikulur Kbupaten Lebak sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Kepengurusan Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur

No.	Nama	Jabatan	Ket.
1	Memen Maeni	Ketua	
2	Uhan Rushandi	Sekretaris	
3	Ened Turino Junaedi	Bendahara	
4	Badri	Kord.Bid Studi PKn	
5	Santa	Kord.Bid Studi Matematika	
6	Sukaesih	Kord.Bid Studi IPS	
7	Asep Wahyudin	Kord.Bid Studi IPA	
8	Muchtar	Kord.Bid Studi Bahasa Indonesia	
9	A. Mukarom	Kord.Bid Studi Agama	
10	Cakra Adinata	Kord.Bid Studi PJOK	

Sumber: Data Primer di Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah kepengurusan yang ada di Gugus 4 SDN Kecamatan Cikulur sebanyak 10 orang dan anggota sebanyak sebanyak 52 anggota dari 7 SDN yang masuk dalam Gugus 4 SDN Cikulur Kabupaten Lebak

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 62 orang Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak yang terdiri dari SDN 1 Muaradua, SDN 2 Muaradua, SDN 3 Muaradua, SDN 1 Anggalan, SDN 1 Muncangkopong, SDN 1 Pasirgintung dan SDN 1 Tamanjaya pada tahun pelajaran 2016/2017. Penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu variabel Kinerja Guru (Y), Motivasi Berprestasi (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂)

sebagai variabel bebas. Deskripsi data secara keseluruhan yang diolah dengan bantuan program SPSS dinyatakan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Data Variabel Penelitian

Distribusi Frekuensi	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	KINERJA GURU (Y)	
N	62	62	62	
	0	0	0	
Mean	142.61	114.37	139.65	
Std. Error of Mean	.908	1.184	1.106	
Median	143.00	116.00	140.50	
Mode	141	112	137	
Std. Deviation	7.153	9.325	8.710	
Variance	51.159	86958	75.872	
Skewness	-208	-280	-007	
Std. Error of Skewness	.304	.304	.304	
Kutosis	-414	-135	-485	
Std. Error of Kurtosis	.599	.599	.599	
Range	32	41	35	
Minimum	125	94	123	
Maximum	157	135	158	
Sum	8842	1091	8658	
Percentiles	134.00 136.00 137.00 138.00 141.00 143.00 145.00 147.00 148.25 149.00 152.00	98.30 107.00 109.00 110.00 112.00 116.00 117.80 119.00 120.00 121.00 126.70	134.00 136.00 137.00 138.00 141.00 143.00 145.00 147.00 148.25 149.00 152.00	98.30 107.00 109.00 110.00 112.00 116.00 117.80 119.00 120.00 121.00 126.70

1. Deskripsi Data Motivasi Berprestasi

Data variabel Motivasi Berprestasi diperoleh dari hasil jawaban responden yang diolah oleh penulis. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS ver 20, maka hasil analisis data pada tabel 4.1 diatas untuk variabel

Motivasi Berprestasi, diperoleh skor tertinggi 157 dan skor terendah 125, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 51,159 dan standar deviasinya 7,13. Data dari variabel ini mempunyai nilai rata-rata sebesar 142,61 dan median 143,00.

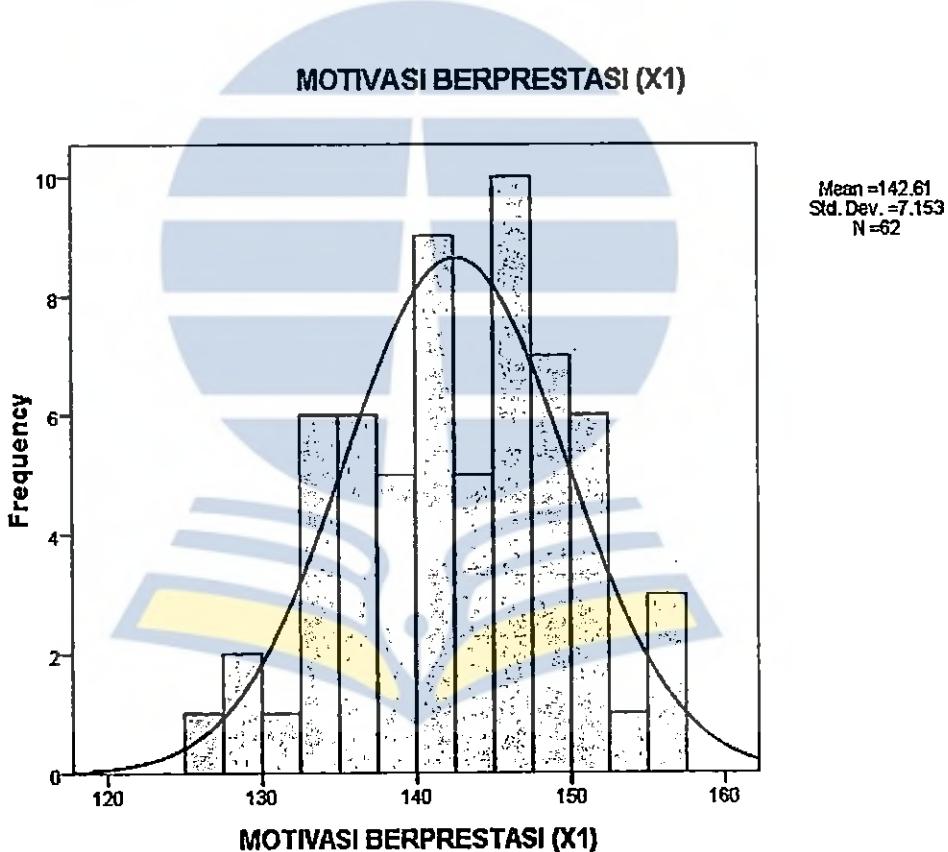
Distribusi frekuensi sebaran data Motivasi Berprestasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi

Distribusi Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
125	1	1.6	1.6	1.6
128	1	1.6	1.6	3.2
129	1	1.6	1.6	4.8
131	1	1.6	1.6	6.5
133	1	1.6	1.6	8.1
134	5	8.1	8.1	16.
135	1	1.6	1.6	17.
136	2	3.2	3.2	21.
137	3	4.8	4.8	25.8
138	2	3.2	3.2	29.0
139	3	4.8	4.8	33.9
140	1	1.6	1.6	35.5
141	6	9.7	9.7	45.2
142	2	3.2	3.2	48.4
143	4	6.5	6.5	54.8
144	1	1.6	1.6	56.5
145	3	4.8	4.8	61.3
146	3	4.8	4.8	66.1
147	4	6.5	6.5	72.6
148	2	3.2	3.2	75.8
149	5	8.1	8.1	83.9
150	3	4.8	4.8	88.7
152	3	4.8	4.8	93.5
153	1	1.6	1.6	95.2
155	1	1.6	1.6	96.8
156	1	1.6	1.6	98.4
157	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	



Dari tabel distribusi diketahui Motivasi Berprestasi yang memiliki nilai diatas rata-rata lebih banyak dibandingkan dengan Motivasi Berprestasi yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Maka, dapat disimpulkan Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak dalam kategori baik. Histogram dari sebaran data Motivasi Berprestasi adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Grafik Histogram Motivasi Berprestasi (X1)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas menunjukan data Motivasi Berprestasi (X1) memperlihatkan skor data menyebar dan skor yang lebih tinggi berada di tengah, sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal,

2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Guru

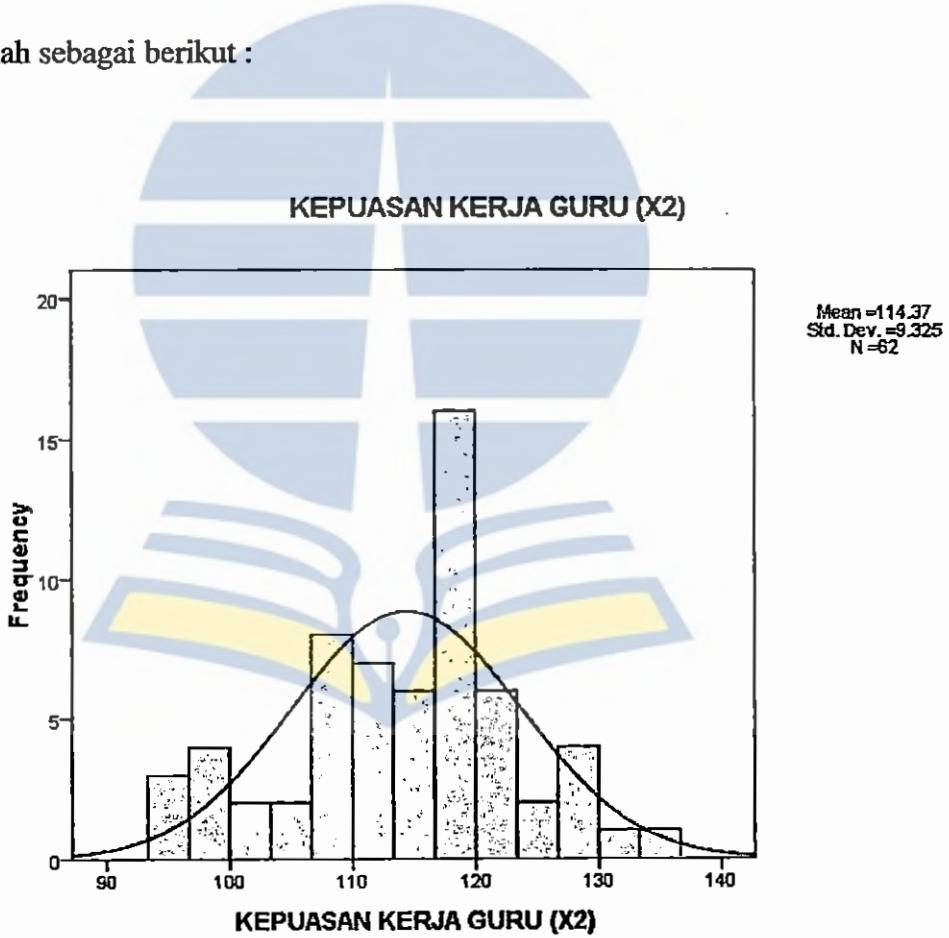
Dari hasil analisis data untuk variabel Kepuasan Kerja Guru diperoleh skor tertinggi 135 dan skor terendah 94 , keragaman datanya ditunjukan dengan adanya nilai variansi 86,958 dan standar deviasinya 9,325. Data dari variabel ini mempunyai nilai rata-rata sebesar 114,37 dan median 116. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi sebaran data Kepuasan Kerja Guru.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
94	1	1.6	1.6	1.6
95	1	1.6	1.6	3.2
96	1	1.6	1.6	4.8
98	3	4.8	4.8	9.7
99	1	1.6	1.6	11.3
101	1	1.6	1.6	12.9
103	1	1.6	1.6	14.5
106	2	3.2	3.2	17.7
107	1	1.6	1.6	19.4
108	2	3.2	3.2	22.6
109	3	4.8	4.8	27.4
110	2	3.2	3.2	30.6
111	2	3.2	3.2	33.9
112	5	8.1	8.1	41.9
114	2	3.2	3.2	45.2
115	1	1.6	1.6	46.8
116	3	4.8	4.8	51.6
117	5	8.1	8.1	59.7
118	5	8.1	8.1	67.7
119	3	4.8	4.8	72.6
120	3	4.8	4.8	77.4
121	3	4.8	4.8	82.3
122	2	3.2	3.2	85.5
123	1	1.6	1.6	87.1
125	1	1.6	1.6	88.7
126	1	1.6	1.6	90.3
127	1	1.6	1.6	91.9
129	3	4.8	4.8	96.8
132	1	1.6	1.6	98.4
135	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

11

Dari tabel distribusi diatas diketahui Kepuasan Kerja yang memiliki skor di atas rata-rata banyak dibandingkan dengan Kepuasan Kerja yang memiliki skor di bawah rata-rata. Maka, dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak dalam kategori cukup. Histogram dari sebaran data Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :



titik tengah, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kepuasan kerja guru berdistribus normal

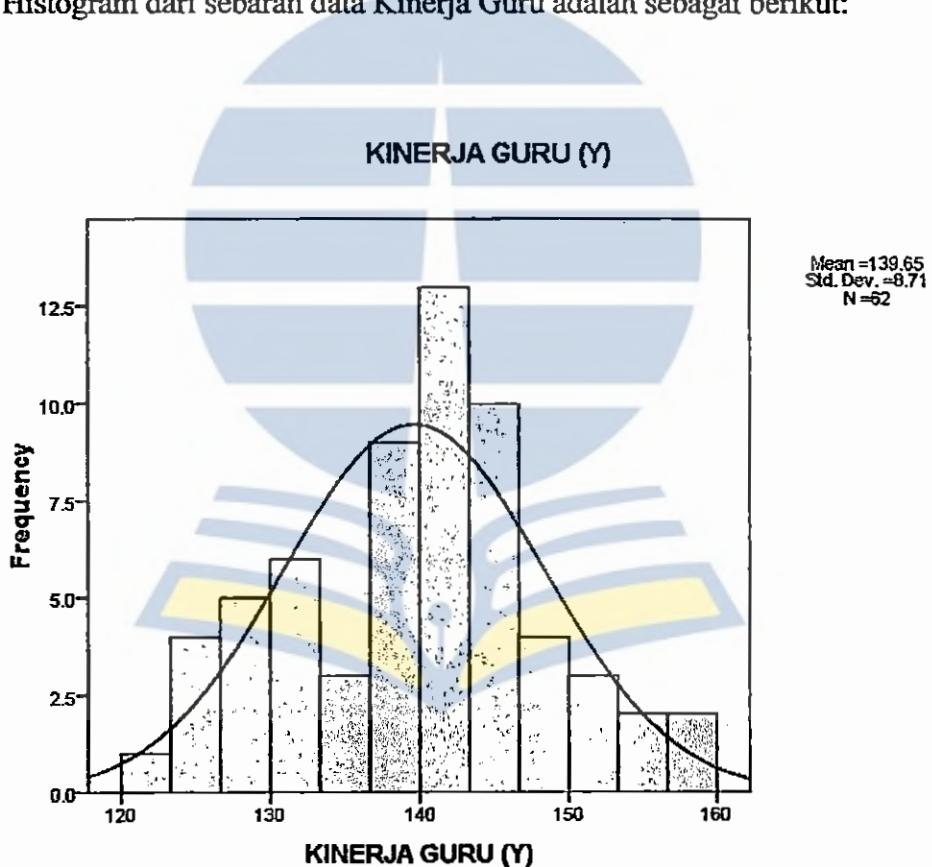
3. Deskripsi Data Kinerja Guru

Dari hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru diperoleh skor tertinggi 158 skor terendah 123 , keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 75,872 dan standar deviasinya 7,13. Data dari variabel ini mempunyai nilai rata-rata sebesar 139,65, dan median 140,50. Distribusi frekuensi sebaran data Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
123	1	1.6	1.6	1.6
124	2	3.2	3.2	4.8
125	1	1.6	1.6	6.5
126	1	1.6	1.6	8.1
127	1	1.6	1.6	9.7
128	3	4.8	4.8	14.5
129	1	1.6	1.6	16.1
130	2	3.2	3.2	19.4
131	1	1.6	1.6	21.0
132	1	1.6	1.6	22.6
133	2	3.2	3.2	25.8
134	2	3.2	3.2	29.0
135	1	1.6	1.6	30.6
137	4	6.5	6.5	37.1
138	4	6.5	6.5	43.5
139	1	1.6	1.6	45.2
140	3	4.8	4.8	50.0
141	3	4.8	4.8	54.8
142	4	6.5	6.5	61.3
143	3	4.8	4.8	66.1
144	2	3.2	3.2	69.4
145	4	6.5	6.5	75.8
146	4	6.5	6.5	82.3
147	1	1.6	1.6	83.9
148	2	3.2	3.2	87.1
149	1	1.6	1.6	88.7
150	1	1.6	1.6	90.3
151	1	1.6	1.6	91.9
153	1	1.6	1.6	93.5
155	1	1.6	1.6	95.2
156	1	1.6	1.6	96.8
158	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui Kinerja Guru yang memiliki nilai diatas rata-rata lebih banyak dibandingkan dengan Kinerja Guru yang memiliki skor di bawah rata-rata. Maka, dapat disimpulkan Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak dalam kategori baik. Histogram dari sebaran data Kinerja Guru adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Histogram Sebaran Data Kinerja Guru

Berdasarkan sebaran data pada Gambar 4.3 memperlihatkan data meyebar pada titik tengah yang paling banyak, sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Kualitas Data

4.1 Uji Validitas

Uji validitas tingkat keandalan dan kesalahan alat ukur yang digunakan yaitu instrumen, dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014)

Untuk perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel yang terdapat pada lampiran.

Untuk variabel Kinerja Guru dari 36 pernyataan tidak terdapat pertanyaan yang memiliki nilai dibawah 0.25, dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan dari 62 responden dinyatakan valid.

Untuk variable Motivasi Berprestasi dari 35 pertanyaan tidak terdapat pertanyaan yang memiliki nilai dibawah 0.25, dapat di simpulkan bahwa semua peryataan dari 62 responden dinyatakan valid.

Untuk variabel Kepuasan Kerja dari 30 pertanyaan tidak terdapat pertanyaan yang memiliki nilai dibawah 0.25, dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan dari 62 responden dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Untuk mengetahui tingkat konsisten maka dilakukan perhitungan uji realibilitas, adapun bentuk perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6
Reliabilitas Kinerja Guru (Y)**

Reliability Statistics

		Value	0.757
Cronbach's Alpha	Part 1	N of Items	18 ^a
	Part 2	N of Items	18 ^b
Total N of Items			36
Correlation Between Forms			0.547
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.707
	Unequal Length		0.707
Guttman Split-Half Coefficient			0.602

Sumber: hasil pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa data untuk pernyataan Kinerja Guru (Y) yang disebarluaskan kepada 62 responden dapat disimpulkan Reliabel, hal ini dapat dilihat dari Uji Reliabilitas Guttman Split-Hall Coeficient diperoleh nilai 0,602. Apabila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,25, dengan kaidah keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut Reliabel.

Tabel 4.7
Reliabilitas Motivasi Berprestasi (X1)
Reliability Statistics

		Value	.833
Part 1	N of Items		18 ^a
Cronbach's Alpha	Value		.415
Part 2	N of Items		17 ^b
	Total N of Items		35
Correlation Between Forms			.266
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.421
	Unequal Length		.421
Guttman Split-Half Coefficient			.376

Sumber: hasil pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa data untuk pernyataan Motivasi Berprestasi (X1) yang disebarluaskan kepada 62 responden sebanyak 35 Pernyataan dapat disimpulkan Reliabel, hal ini dapat dilihat dari Uji Reliabilitas Guttman Split-Hall Coeficient diperoleh nilai 0,376 . Apabila dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,25, dengan kaidah keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut Reliabel.

Tabel 4.8
Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru (X2)
Reliability Statistics

		Value	.652
Part 1	N of Items		15 ^a
Cronbach's Alpha	Value		.633
Part 2	N of Items		15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			.611
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.758
	Unequal Length		.758
Guttman Split-Half Coefficient			.758

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa data untuk pernyataan Kepuasan Kerja Guru yang disebarluaskan kepada 62 responden sebanyak 30 Pernyataan dapat disimpulkan Reliabel, hal ini dapat dilihat dari Uji Reliabilitas Guttman Split-Half Coeficient diperoleh nilai 0,758 . Apabila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,25, dengan kaidah keputusan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka data tersebut Reliabel.

5. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian analisis regresi linear, baik linear sederhana maupun ganda, harus memenuhi beberapa persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang berupa pasangan data X_1 dan X_2 harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum.
2. Untuk setiap kelompok harga predictor X_1 yang diberikan, respons respons X_2 harus independen dan berdistribusi normal
3. Bentuk regresi adalah linear

Persyaratan pertama sampai dengan ketiga telah terpenuhi sebab sampel penelitian ini telah diambil acak dengan ukuran sampel sebanyak 62 orang. Sementara itu, untuk persyaratan keempat, yakni syarat bentuk linear persamaan regresi pengujinya dilakukan secara bersama-sama dengan pengujian hipotesis.

Namun, data tersebut baru dinyatakan valid untuk tujuan pengujian hipotesis apabila data tersebut mempunyai asumsi distribusi normal dan data tersebut bersifat homogen. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian normalitas, persamaan regresi dan homogenitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS Versi

20

5.1 Uji Persyaratan Normalitas

Pengujian normalitas data tiap-tiap sampel diuji melalui hipotesis berikut :

H_0 : data pada sampel tersebut berdistribusi normal

H_1 : data pada sampel tersebut tidak berdistribusi normal

Perhitungan dilakukan dengan bantuan computer melalui program aplikasi SPSS 20. Menurut ketentuan yang ada pada program tersebut, kriteria dari normalitas data adalah “jika p value (aymp.sig) > 0.05 maka H_0 diterima”, yang berarti data pada sampel tersebut berdistribusi normal.

Nilai p value (sig) adalah bilangan yang tertera pada kolom Kolmogorov-Smirnov dari tabel hasil/output perhitungan pengujian normalitas oleh program SPSS.

Tabel 4.9
Pengujian Normalitas Variabel Y, X₁, dan X₂

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		KINERJA GURU	MOTIVASI BERPRESTASI
N		62	62
Normal Parameters ^a	Mean	139.65	142.61
	Std. Deviation	8.710	7.153
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.069
	Positive	.059	.047
	Negative	-.074	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.595	.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.884	.928
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.919 ^c	.968 ^c
	95% Confidence Interval	Lower Bound	Upper Bound
		.852	.924
		.907	1.000

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui nilai sig untuk variabel Y, X₁ dan X₂ berturut-turut adalah 0,884, 0,928, dan 0,544. Jika dibandingkan dengan kriteria pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnove, ketiga variabel tersebut berdistribusi normal, karena memiliki nilai > 0,05

5.2 Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk melihat persamaan regresi $Y = a + bX$ berbentuk linear. Dalam analisis ini menggunakan program SPSS for Windows 20,0. Untuk menentukan bahwa persamaan regresi linear atau tidak dengan melihat koefisien P-value, yaitu apabila koefisien P-value lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, persamaan regresi berbentuk linear. Sebaliknya, apabila koefisien P-value lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05, persamaan regresi berbentuk tidak linear.

Tabel 4.10
Uji Linieritas

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1719.231	2	859.615	17.435	.000
Residual	2908.963	59	49.304		
Total	4628.194	61			

b. Dependent Variabel: KINERJA
GURU (Y)

Dari tabel 4.10 di atas diketahui besarnya nilai F hitung adalah 17,435 yang berarti lebih besar dari F table sebesar 3,15 . Karena nilai F hitung > F Tabel, bentuk persamaan regresi adalah linear.

5.3 Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas yang digunakan untuk menguji homogen tidaknya data yang dianalisis yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian jika nilai sig pada Test Of Homogeneity of Variance lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti data berasal dari populasi yang homogen. Berikut adalah tabel hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.11

Uji Homogenitas Kelompok Data Kinerja Guru atas Motivasi Berprestasi

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.239	14	35	.293

Berdasarkan table 4.11 tersebut diperoleh nilai sig = 0,293 yang berarti > 0,05, maka dapat disimpulkan kelompok data Kinerja Guru atas Motivasi Berprestasi berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 4.12

Uji Homogenitas Kelompok Data Kinerja Guru atas Kepuasan Kerja Guru

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.135	15	32	.367

Berdasarkan table 4.12 tersebut diperoleh nilai sig = 0,367 yang berarti > 0,5, maka dapat disimpulkan kelompok data Kinerja Guru atas Kepuasan Kerja Guru dari populasi yang homogen

7. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dibawah ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian. Untuk hipotesis tersebut, dilakukan pengujian dengan menyusun, koefisien korelasi, uji

signifikansi koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Berikut adalah tabel pengujinya

1. Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidaknya variabel Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru, digunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan SPSS 20. Adapun hasil perhitungan korelasi Produk moment adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

		Correlations	
		KINERJA GURU (Y)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	1.000 .253	.253 1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	.034	.034
N	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	62	62

Berdasarkan tabel 4.13 diatas nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,253 berarti terdapat hubungan cukup antara variabel Motivasi berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Untuk mengetahui variabel tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat pada nilai sig hitung diperoleh sebesar 0.034, artinya nilai 0.034 tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05 ternyata nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05,maka dapat disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut signifikan

dengan kaidah keputusan jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0.05 \geq \text{sig}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Besarnya hubungan kedua variabel terebut dapat dihitung dengan menggunakan rumusan koefisien determinasi atau menggunakan SPSS ver. 20. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.064, hal ini dapat tunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Berprestasi
Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Mo del I	R	R Squa re	Adjust ed R Square	Std. Error Of The Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	Fchange	df 1	df2	Sig.F Change
1	.253	.064	.038	8.542	.054	3.436	1	60	.069

Angka koefisien determinasi (KD) sebesar 6.4% dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Guru meningkat karena di pengaruhi oleh Motivasi Berprestasi sebesar (6.4%) sedangkan sisanya (93.6%) di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengatahui adanya keberartian atau tidak adanya pengaruh antara Motivasi berprestasi dengan Kinerja guru maka harus menghitung

hitung untuk di bandingkan dengan tabel, berikut ini perhitungan t hitung dengan menggunakan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Keberartian Variabel Motivasi Berprestasi
Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1. (Constant)	99.225	21.833	.233	4.545	.000
MOTIVASI	.283	.153		2.054	.039
BERPRESTASI (X2)					

Berdasarkan perhitungan didapat nilai t hitung 2,054 dan ttabel sebesar 2,00 diperoleh dari tabel distribusi. Hasil uji test stastistik dengan menggunakan distribusi *student* (*t*) diperoleh sebesar 2,054 secara dua arah, sedangkan t tabel hanya sebesar 2,00 sehingga *t* hitung > *t* tabel yang berada dalam daerah yang diarsir dan menyatakan penolakan bagi H_0 . Dapat disimpulkan bahwa nilai 2,53 *t* hitung > 2,00 *t* tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat Hubungan yang berarti antara variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Perhitungan Regresi untuk variabel Hubungan Motivasi berprestasi terhadap kinerja Guru, diperoleh persamaan regresi adakah $Y = 99,225 + 0,283X$. sehingga dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit Motivasi berprestasi akan menaikan satu unit Kinerja Guru sebesar 0,283

kemudian sebaliknya, apabila setiap penurunan satu unit Motivasi berprestasi akan menurunkan satu unit Kinerja Guru apabila beta yang diperoleh negatif

2. Hubungan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidaknya variabel Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru, digunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan SPSS 20. Adapun hasil perhitungan korelasi Produk moment adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Korelasi Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

		Correlations	
		KINERJA GURU (Y)	KEPUASAN KERJA GURU (X1)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y)	1.000	.609
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.609	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU (Y)	.	.000
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.000	.
N	KINERJA GURU (Y)	62	62
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	62	62

Berdasarkan tabel 4.16 diatas nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,609 berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Untuk mengetahui variabel tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat pada nilai sig hitung diperoleh sebesar 0.000, artinya nilai 0.000 tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai

probabilitas 0.05 ternyata nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05,maka dapat disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut signifikan dengan kaidah keputusan jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0.05 \geq \text{sig}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Besarnya hubungan kedua variabel tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumusan koefisien determinasi atau menggunakan SPPS ver. 20. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.371, hal ini dapat tunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609	.371	.361	6.964	.371	35.434	1	60	.000

Angka koefisien determinasi (KD) sebesar 37,1 % dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Guru meningkat karena di pengaruhi oleh Kepuasan Kerja Guru sebesar (37,1%) sedangkan sisanya (62,9%) di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui adanya keberartian atau tidak dari hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja guru maka harus

menghitung t hitung untuk di bandingkan dengan t tabel, berikut ini perhitungan t hitung dengan menggunakan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Keberartian Variabel Kepuasan Kerja Guru
terhadap Kinerja Guru
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std Error			
1 (Constant)	74.548	10.971		6.795	.000
Kepuasan Kerja Guru (X2)	.569	.096	.609	5.953	.000

Dependent Variable Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan perhitungan didapat nilai thitung 5,953 dan ttabel sebesar 2,00 diperoleh dari ttabel distribusi. Hasil uji test stastistik dengan menggunakan distribusi *student* (*t*) diperoleh sebesar 5,953 , sedangkan t tabel hanya sebesar 2,00 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan dapat disimpulkan bahwa nilai 5,953 $t \text{ hitung} > 2,00 t \text{ tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat Hubungan yang berarti variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Perhitungan Regresi untuk variabel Hubungan Kepuasan Kerja Guru terhadap kinerja Guru, diperoleh persamaan regresi adakah $Y= 74,548 + 0,569X$. sehingga dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit Kepuasan Kerja Guru akan menaikan satu unit Kinerja Guru sebesar

0,569 kemudian sebaliknya, apabila setiap penurunan satu unit Kepuasan Kerja Guru akan menurunkan satu unit Kinerja Guru apabila beta yang diperoleh negatif.

3. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidaknya variabel Motivasi berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru, digunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan SPSS 20. Adapun hasil perhitungan korelasi Produk moment adalah sebagai berikut

Tabel 4.19
Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru

Correlations				
	KINERJA GURU (Y)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	MOTIVASI BERPRESTASI (X2)	KEPUASAN KERJA GURU (X1)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y) 1.000 MOTIVASI BERPRESTASI (X1) .233 KEPUASAN KERJA GURU (X2) .609		.233 1.000 .362	.609 .362 1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1) .034 KEPUASAN KERJA GURU (X2) .000		.034 .002	.000 .002
N	KINERJA GURU (Y) 62 MOTIVASI BERPRESTASI (X1) 62 KEPUASAN KERJA GURU (X2) 62		62 62 62	62 62 62

Berdasarkan tabel 4.19 diatas nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,609 berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah

Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Untuk mengetahui variabel tersebut signifikansi atau tidak dapat dilihat pada nilai sig hitung diperoleh sebesar 0.000, artinya nilai 0.000 tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05 ternyata nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05,maka dapat disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut signifikan dengan kaidah keputusan jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0.05 \geq \text{sig}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Besarnya hubungan kedua variabel tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumusan koefisien determinasi atau menggunakan SPSS ver. 20. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.371, hal ini dapat tunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Motivasi berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609	.371	.350	7.022	.371	17.435	2	59	.000

Angka koefisien determinasi (KD) sebesar 37,1 % dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Guru meningkat karena di pengaruhi oleh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru sebesar (37,1%) sedangkan sisanya (62,9%) di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui adanya keberartian atau tidak dari hubungan antara Motivasi berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru maka harus menghitung thitung untuk di bandingkan dengan t tabel, berikut ini perhitungan t hitung dengan menggunakan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji Keberartian Variabel Kepuasan Kerja Guru
terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	72.639	18.597		3.906	.000
MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	.017	.135	.014	.128	.899
KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.564	.103	.604	5.458	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Berdasarkan perhitungan didapat nilai thitung 3,906 dan ttabel sebesar 2,00 diperoleh dari t tabel distribusi. Hasil uji test stastistik dengan menggunakan distribusi *student* (t) diperoleh sebesar 3,906 , sedangkan t tabel hanya sebesar 2,00 sehingga t hitung > t tabel dan dapat disimpulkan bahwa nilai 3,906 t hitung > 2,00 t tabel, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi terdapat Hubungan yang berarti Variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Perhitungan Regresi untuk Variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus

Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak, diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 72.639 + 0.017X_1 + 0.564X_2$. sehingga dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak akan menaikkan satu unit Kinerja Guru sebesar $(0.017 + 0.564 = 0.581)$ kemudian sebaliknya, apabila setiap penurunan satu unit Kepuasan Kerja Guru akan menurunkan satu unit Kinerja Guru apabila beta yang diperoleh negatif.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru, Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru serta Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

1). Terdapat Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai korelasi sebesar 0.253 dengan nilai $sig = 0,039$ dan $t_{hitung} = 2,054$ sedangkan $t_{table} = 2,00$. Karena nilai $sig 0,039 < 0,05$ dan t_{Table} , maka H_0 ditolak yang berarti terdapat Hubungan yang signifikan variabel bebas X_1 (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru). Apabila dikaitkan dengan Penelitian yang

dilakukan oleh Akh. Hotib (2011) dalam tesisnya yang berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,0816 + 0,8946 X_2$, dan koefisien korelasi $r_{Y2} = 0,887$, maka data disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut baik penelitian terdahulu dan sekarang diperoleh kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan walaupun nilai perolehan perhitungan statistic berbeda. Apabila dikaitkan dengan standar keunggulan Motivasi Berprestasi yaitu standar keunggulan dalam melaksanakan tugas, standar keunggulan diri dan standar pencapaian suatu tujuan , maka guru harus meningkatkan standar keunggulan tersebut dengan tidak menurunkan kinerja selain itu faktor lain seperti pengetahuan, prilaku serta kondisi di lingkungan sangat mempengaruhi guru dalam pencapaian tujuan untuk termotivasi berprestasi. Selanjutnya menurut Entang (2008) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan psychologis yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan, secara khusus motivasi berprestasi dimaksud memuat tiga standar keunggulan yaitu standar keunggulan dalam melaksanakan tugas, standar keunggulan diri, dan standar pencapaian suatu tujuan.

Dari uraian teoritis tersebut diasumsikan bahwa semakin tinggi Motivasi Berprestasi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru,

termasuk dalam melaksanakan aktivitas kegiatan sebagai seorang pengajar disekolah. Dari informasi kuantitatif dan teori tersebut maka peneliti berkesimpulan bahwa Motivasi Berprestasi mempunyai Hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

2). Terdapat Hubungan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

**Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur
Kabupaten Lebak.**

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai korelasi 0,609 nilai sig = 0,000 dan $t_{hitung} = 5,953$ sedangkan $t_{tabel} = 2,00$. Karena nilai sig 0,000 < 0,05 dan t_{table} maka Ho ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan variabel bebas X2 (Kepuasan Kerja Guru) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru)

Menurut sintesis yang ada pada Bab II, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, maksudnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya karena karakteristik manusia berbeda-beda. Makin tinggi penilaian situasi yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, sebaliknya semakin rendah penilaian individu terhadap situasi pekerjaannya maka semakin rendah kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Setyoningsih (2015) yang berjudul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru". Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara

kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,612 dengan $sig = 0,000 P < (0,01)$. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 153,21 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 120 dengan katagori tinggi, sedangkan variabel kinerja guru memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 81,64 dengan katagori tinggi atau baik. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5 %. Maka dapat disimpulkan kedua penelitian tersebut baik penelitian terdahulu dan penelitian sekarang memiliki hubungan yang signifikan dengan kategori yang cukup tinggi. Sedangkan menurut Fathoni (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan totalitas sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang didapat dalam memenuhi harapan. Guru yang memiliki kepuasan kerja, akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan sekolah.

Dari informasi kuantitatif dan teori tersebut peneliti berkesimpulan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepuasan Kerja Guru merupakan penggerak dan pendorong yang dinamis dalam usaha meraih presentasi setinggi mungkin.

Konsep Kepuasan Kerja Guru adalah sebagai usaha yang bertujuan untuk mencapai hasil dengan membandingkan beberapa ukuran keunggulan -keunggulan di sini merupakan perbandingan antara kinerja yang dicapai sendiri atau kinerja yang sudah dicapai sebelumnya. Seorang yang sudah

memiliki Kepuasan Kerja tidak akan pernah merasa puas dengan kemampuan yang sudah diraihnya. Ia akan selalu membandingkan dengan hasil dengan guru lain.

Dari informasi kuantitatif dan teori maka peneliti berkesimpulan bahwa Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3). Terdapat Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama pada Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Setelah dilakukan analisis korelasi dari deskripsi data yang ada, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,609 dan koefisien determinasi sebesar 37,1% , dan setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama pada Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak.

Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $Y= 72,639+0,017X_1 +0,564X_2$. Nilai konstanta = 72,639 menunjukan bahwa Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama pada Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak cukup tinggi, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,017 + 0,564 menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas

Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Angka koefisien tersebut juga menunjukan bahwa setiap ada kenaikan atau satu unit Motivasi Berprestasi(X_1) maka akan terdapat kenaikan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,017 ceteris paribus atau variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) tidak berubah, dan setiap ada kenaikan satu unit Kepuasan Kerja Guru (X_2) maka akan terdapat kenaikan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,564, ceteris paribus atau variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) tidak berubah.

Setelah dilakukan linearitas garis regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa garis regresi tersebut linier. Dan pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat Hubungan yang positif Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh El Hilali (2003) dalam tesisnya yang berjudul “Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru” membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan oleh Koefisien korelasi $r_{Y1} = 0,599$ pada taraf signifikan 0,01 dan persamaan korelasi $Y = 87,864 + 0,544 X$. Relevansi dengan penelitian sekarang keduanya memiliki hubungan yang

positif walaupun dalam hasil penelitian berbeda, hal ini dikarenakan setiap responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan tidak semuanya sama. Hasil pengolahan data dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sangat berbeda sehingga otomatis dalam hasil akhir perhitungan berbeda. Apabila dikaitkan dengan pelaksanaan Guru dalam melakukan aktivitas pekerjaan di Sekolah menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru sangat diharapkan sekali oleh guru. Banyak faktor yang mempengaruhinya selain Kinerja Guru yang ditingkatkan, disiplin juga merupakan modal utama dalam memberikan kontribusi positif terhadap tingkat motivasi berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru. Jadi berdasarkan analisis penulis, secara umum Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerj Guru secara bersam-sama terhadap Kinerja Guru dikatagorikan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Hubungan yang signifikan variabel bebas X₁ (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru). Berdasarkan hubungan tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar di gugus 4 kecamatan Cikular Kabupaten Lebak maka semakin baik kinerja guru dan sebaliknya semakin buruk motivasi berprestasi guru maka akan semakin rendah kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djaali (2007) motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian atau standar keahlian, standar keahlian yang dimiliki seseorang dapat dilaksanakan ketika seseorang mau melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang dimiliki individu dalam melakukan kinerja sehingga apabila motivasi berprestasi seorang meningkat maka kinerja yang ditampilkan akan maksimal.
2. Terdapat hubungan yang signifikan variabel X₂ (Kepuasan Kerja Guru) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru). Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar yang ada di gugus 4 kecamatan Cikular Kabupaten Lebak, kepuasan kerja juga salahsatu penentu tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang

puas akan lebih semangat dibanding guru yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila merasakan kepuasan kerja yang baik. Guru yang puas akan menimbulkan perilaku yang positif dan akan menghasilkan kinerja yang baik yaitu semangat yang tinggi dalam bekerja dan memiliki kuantitas dan kualitas yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2001) bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama pada Sekolah Dasar (SD) Se Gugus Sekolah 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak. Berdasarkan pengaruh positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi berprestasi dan kepuasan kerja menjadikan kinerja guru meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi berprestasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru.

B. Saran

Adapun saran yang diharapkan mendapat perhatian dan tanggapan dari pihak-pihak terkait dengan pengelolaan pendidikan antara lain :

1. Sebelum melaksanakan proses belajar mengajar sebaiknya seorang guru melakukan persiapan-persiapan pembelajaran yang meliputi: Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran , pelaksanaan evaluasi, penilaian prestasi siswa, melakukan bimbingan dan penyuluhan serta

melakukan tindak lanjut hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

2. Proses pelaksanaan pembelajaran sebaiknya disertai dengan motivasi berprestasi agar dapat memperoleh hasil yang optimal. Motivasi berprestasi dimaksud adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan diri dan kebutuhan eksistensi diri yang timbul untuk mengatasi rintangan. Guru dituntut untuk lebih bertanggungjawab, memiliki tantangan masa depan, bersifat kompetitif, dan mempunyai kemauan untuk mengembangkan diri sesuai potensi yang dimiliki. Melakukan perubahan-perubahan kearah lebih baik yang mampu memacu meningkatkan profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.
3. Guru diharapkan mampu menciptakan keakraban dan komunikasi yang intens antar guru lain dengan cara saling memberikan motivasi sesama rekan sejawat. Guru diharapkan pula untuk bias meningkatkan produktivitas kerja agar mendapat insentif dari pimpinan. Peningkatan kesejahteraan guru melalui kenaikan gaji maupun tunjangan yang memadai dan transparan, demi tercapainya kepuasan kerja guru sehingga meningkatkan kinerja mengajar guru. Guru disarankan untuk dapat bekerjasama dengan kepala sekolah dan menerima masukan kepala sekolah dalam merivisi tujuan-tujuan pendidikan. Kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada guru atas prestasi

kerjanya supaya para guru dapat bekerja dengan motivasi kerja yang optimal. Kepuasan kerja guru harus dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan perlakuan yang adil kepada para guru.



LAMPIRAN 1 (INSTRUMEN PERNYATAAN RESPONDEN)**UNIVERSITAS TERBUKA****PROGRAM PASCASARJANA****PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR****TAHUN 2017**

Judul Tesis "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus IV Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak"

A. Kuesioner Kinerja Guru

Nama Responden : Juansah, S.Pd

Unit Kerja : SDN 1 Pasirgintung

Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Berilah tanda ceklis (✓) di kolom pernyataan yang paling cocok
2. Jawaban ini tidak akan berpengaruh terhadap karir Bapak / Ibu. Penelitian ini hanya untuk keperluan Ilmu Pengetahuan (Tesis)
3. Atas kesediannya, saya ucapan terimakasih.

Lebak, 2017

Hormat Saya



Juansah, S.Pd

19	Guru melakukan penilaian hasil kerja dari masing – masing kelompok					
20	Guru mengumumkan hasil kerja kelompok yang mendapat nilai terbaik					
21	Guru memberikan kesempatan pada siswa untuk bertanya					
22	Guru menjelaskan program pengayaan hanya paa mata pelajaran IPA					
23	Guru berkeliling mengontrol siswa hanya dalam menjawab soa- soal evaluasi					
24	Guru menilai hasil kerja siswa secara objektif					
25	Guru memuaskan nilai hasil kerja siswa pada buku nilai					
26	Guru memampang nilai terbaik siswa pada mading kelas					
27	Guru membimbing siswa hanya pada yang memiliki kelainan mental					
28	Guru melakukan pengayaan untuk menambah wawasan tentang materi yang telah dipelajari					
29	Guru melaksanakan remedial pada siswa yang mendapat nilai di bawah standar					
30	Guru menetapkan kreteria ketuntasan minimal (KKM) tanpa memperdulikan kompetensi dasar					
31	Guru melakukan bimbingan belajar apabila ujian akhir semester telah dekat					
32	Guru memanggil kemudian menasehati anak periang yang terlihat murung					
33	Guru melakukan bimbingan secara individu pada anak yang lamban menerima pelajaran					
34	Guru hanya melaksanakan test bila telah selesai mempelajari satu mata pelajaran					
35	Guru memberikan sanksi fisik pada anak yang memiliki cacat tubuh untuk berlari keliling lapangan					
36	Guru membuat analisis soal untuk mengecek tingkat penguasaan materi ajar					

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

Kuisisioner untuk guru, judul Tesis "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar".

B. Kuesioner Motivasi Berprestasi

Responden : Guru

Nama Guru : MAMAN S

Unit Kerja : SDN 3 Muaradua

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Berilah tanda ceklis (✓) di kolom pernyataan yang paling cocok
2. Jawaban ini tidak akan berpengaruh terhadap karir Bapak / Ibu. Penelitian ini hanya untuk keperluan Ilmu Pengetahuan (Tesis).
3. Atas kesediannya, saya ucapkan terimakasih.

Lebak, 11 - 03 2017

Hormat Saya

Maman S. S.Pd.

Keterangan Jawaban

- 1 : Sangat Tidak Setuju 2 : Tidak Setuju 3 : Kurang Setuju
 4 : Setuju 5 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas keguruan sesuai kemampuan		✓			
2	Saya bertengang bila berhadapan dengan tugas yang sangat berat		✓			
3	Saya menyukai tantangan pekerjaan semata – mata hanya untuk mendapatkan umpan balik					✓
4	Saya semangat bekerja bila dana bantuan operasional sekolah telah datang		✓			
5	Saya mengerjakan tugas yang menantang karena merupakan kesempatan untuk maju		✓			
6	Saya melanjutkan sekolah semata – mata untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi		✓			
7	Saya melaksanakan tugas secara secara bersungguh-sungguh untuk mencapai target		✓			
8	Saya berusaha bersaing dalam melaksanakan tugas – tugas disekolah		✓			
9	Saya bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik		✓			
10	Saya berusaha mengarahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan		✓			
11	Saya meninggalkan tugas mengajar tanpa pemberitahuan				✓	
12	Saya berusaha meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menantang		✓			
13	Saya belajar dari teman-teman yang telah berhasil untuk meningkatkan prestasi		✓			
14	Saya berusaha menyelesaikan administrasi pembelajaran untuk mencapai prestasi terbaik		✓			
15	Saya tertarik jika melihat teman lebih maju		✓			
16	Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu		✓			
17	Saya melaksanakan PBM secara rutin karena merupakan tugas pokok		✓			
18	Saya percaya pada kemampuan dri sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas		✓			

19	Saya memilih cara termudah dalam menyelesaikan tugas meskipun hasilnya jelek		✓			
20	Saya terdorong untuk bekerja keras karena ada metode kerja baru yang didapatkan		✓			
21	Saya bersaing dalam pekerjaan karena dianggap positif untuk meningkatkan kemampuan		✓			
22	Saya suka terhadap pekerjaan yang ada kaitannya dengan pengajian		✓			
23	Saya bersaing membuat administrasi pengajaran sebagai bukti fisik dalam melaksanakan tugas		✓			
24	Saya menyiapkan alat peraga dalam mengajar sesuai dengan kebutuhan		✓			
25	Saya berusaha untuk meraih prestasi terbaik dalam berkarya		✓			
26	Saya berusaha melaksanakan proses pembelajaran semata-mata untuk meraih prestasi					✓
27	Saya berusaha bekerja optimal untuk memperoleh umpan balik dari kepala sekolah		✓			
28	Saya senang bila semua hasil kerja dihargai		✓			
29	Saya menyerahkan pada guru honor apabila ada kegiatan yang bersifat menantang				✓	
30	Saya mengutamakan tugas lain di sekolah karena setiap yang dikerjakan ada honornya		✓			
31	Saya mengutamakan mengajar di sekolah lain untuk menambah penghasilan		✓			
32	Saya merasa puas apabila ada saran dari rekan-rekan yang bersifat membangun		✓			
33	Saya berusaha melanjutkan sekolah untuk menambah wawasan keilmuan		✓			
34	Saya berusaha menyelesaikan tugas secara pribadi dari paa minta bantuan orang lain		✓			
35	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi permasalahan pribadi		✓			

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR
TAHUN 2017

Judul Tesis "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus IV Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak".

C. Kuesioner Kepuasan Kerja

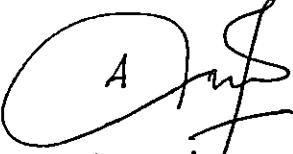
Responden	:	Guru
Nama Guru	:	ASEP WAHYUDIN
Unit Kerja	:	SDN I ANGGALAN

Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Berilah tanda ceklis (✓) dikolom pernyataan yang paling cocok
2. Jawaban ini tidak akan berpengaruh terhadap karir Bapak / Ibu. Penelitian ini hanya untuk keperluan Ilmu Pengetahuan (Tesis),.
3. Atas kesediannya, saya ucapkan terimakasih.

Lebak, 2017

Hormat Saya



...ASEP WAHYUDIN

✓

Keterangan Jawaban

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Kurang Setuju

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya dipimpin oleh Kepala Sekolah yang tegas, berwibawa, dan senantiasa melakukan supervisi terhadap kinerja mengaja guru					✓
2	Kepala sekolah melakukan inspeksi ke kelas – kelas melihat situasi kegiatan belajar mengajar.				✓	
3	Terdapatnya arahan dari Kepala Sekolah dalam menjalankan proses pembelajaran				✓	
4	Teman-teman sesama guru diberikan kesempatan terbuka dalam saling berkomunikasi dan bekerjasama untuk membangun				✓	
5	Dilingkungan sesama guru terdapat hubungan saling mendukung untuk meningkatkan kompetensi mengajar				✓	
6	Kadangkala muncul perbedaan persepsi dalam diskusi sesama guru yang akhirnya muncul konflik tentang topik siswa tertentu				✓	
7	Dalam berdiskusi kadangkala kami kurang sumber informasi yang akurat dan relevan terkait dengan perkembangan siswa			✓		
8	Kondisi sekolah nyaman dengan dikelilingi pepohonan yang rinadang					✓
9	Ruang kelas memiliki Fentilasi yang cukup dan sarana prasarana kelas yang layak dan memadai					✓

10	Ruang guru yang luas selain sebagai tempat istirahat guru juga merupakan sarana berdiskusi dengan guru lain walaupun menimbulkan kebisingan karena tidak adanya sekat pembatas			✓		
11	Fasilitas informasi kurang memadai.				✓	
12	Sarana gudang peralatan olahraga hanya 1 dan bergabung dengan gudang barang sehingga terlalu penuh dan kurang menjamin keamanan dan kenyamanan barang		✓			
13	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				✓	
14	Tunjangan profesi yang diberikan disesuaikan dengan kinerja mengajar yang saya lakukan setiap harinya			✓		
15	Kompensasi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja membuat saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin				✓	
16	Jadwal pembayaran tunjangan kerja sering terjadi keterlambatan dari pusat				✓	
17	Sekolah memberikan penghargaan dalam bentuk tetentu kepada guru				✓	
18	Penghargaan yang diberikan sekolah memicu tiap guru untuk berusaha memberikan yang terbaik walaupun ada beberapa guru yang tidak puas terhadap penilaian yang diberikan dengan alasan pilih kasih				✓	
19	Saya mendapat penghargaan dari siswa dan orang tua murid pada hari-hari tertentu		✓			
20	Saya mendapat imbalan dari siswa dimana saya melakukan tugas tambahan diluar jam pelajaran di		✓			

	sekolah					
21	Setiap bulan diadakan rapat dewan guru bersama kepala sekolah					✓
22	Penggantian barang-barang yang rusak harus memakan waktu yang lama karena harus melalui proses panjang dan persetujuan dari berbagai pihak			✓		
23	Kerusakan bangunan sekolah dalam perbaikannya melalui proses yang panjang dan lama		✓			
24	Konflik yang timbul dari sesama guru dapat diselesaikan dengan musyawarah kekeluargaan atas arahan kepala sekolah				✓	
25	Metode pembelajaran yang saya berikan didukung oleh kepala sekolah					✓
26	Saya sangat menyenangi profesi pekerjaan saya sekarang					✓
27	Pekerjaan saya ini adalah cita-cita saya sejak kecil dan saya bangga telah mendapatkannya				✓	
28	Saya mampu menutupi pengeluaran keluarga dari gaji dan kompensasi yang diberikan sekolah				✓	
29	Keluarga dan lingkungan sekolah mendukung saya secara penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya					✓
30	Terdapat potongan-potongan yang tidak resmi pada gaji guru			✓		

LAMPIRAN 2 (HASIL PERHITUNGAN SPSS)

1. DESKRIPTIF FREKUENSI X₁, X₂ DAN Y

Statistics

		KINERJA GURU (Y)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	KEPUASAN KERJA GURU (X2)
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		139.65	142.61	114.37
Std. Error of Mean		1.106	.908	1.184
Median		140.50	143.00	116.00
Mode		137 ^a	141	112 ^a
Std. Deviation		8.710	7.153	9.325
Variance		75.872	51.158	86.958
Skewness		-.007	-.208	-.280
Std. Error of Skewness		.304	.304	.304
Kurtosis		-.485	-.414	-.135
Std. Error of Kurtosis		.599	.599	.599
Range		35	32	41
Minimum		123	125	94
Maximum		158	157	135
Sum		8658	8842	7091
Percentiles	10	127.30	134.00	98.30
	20	130.60	136.00	107.60
	25	133.00	137.00	109.00
	30	134.90	138.90	110.00
	40	138.00	141.00	112.00
	50	140.50	143.00	116.00
	60	142.00	145.00	117.80
	70	145.00	147.00	119.00
	75	145.25	148.25	120.00
	80	146.00	149.00	121.00
	90	150.70	152.00	126.70

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. VALIDITAS DAN RELIABILITAS X₁, X₂ DAN Y

A. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NO.1	136.44	75.201	.251	.756
NO.2	136.32	71.173	.256	.740
NO.3	136.13	71.786	.306	.738
NO.4	135.94	67.537	.588	.722
NO.5	135.69	69.626	.421	.731
NO.6	135.97	66.163	.512	.722
NO.7	136.00	69.344	.536	.727
NO.8	135.85	73.438	.317	.748
NO.9	135.73	73.514	.261	.745
NO.10	135.69	71.954	.242	.741
NO.11	135.50	69.631	.459	.730
NO.12	135.61	69.618	.380	.733
NO.13	135.53	71.171	.316	.737
NO.14	135.84	68.498	.463	.728
NO.15	135.56	70.479	.356	.735
NO.16	136.02	66.246	.556	.720
NO.17	135.87	70.540	.404	.733
NO.18	135.85	73.438	.317	.748
NO.19	135.73	73.514	.261	.745
NO.20	135.69	71.954	.242	.741
NO.21	135.48	75.074	.252	.748
NO.22	135.56	72.774	.289	.743
NO.23	135.58	75.002	.236	.750
NO.24	135.47	75.007	.253	.750
NO.25	135.52	74.254	.310	.747
NO.26	135.60	75.851	.338	.753
NO.27	135.58	75.428	.252	.750
NO.28	135.63	75.549	.251	.750
NO.29	135.84	76.006	.249	.753
NO.30	135.63	75.516	.260	.750
NO.31	135.74	76.424	.259	.754
NO.32	135.58	76.870	.249	.755
NO.33	135.74	76.752	.310	.758
NO.34	135.69	69.626	.421	.731
NO.35	135.97	66.163	.512	.722
NO.36	136.00	69.344	.536	.727

b. Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Part 1	Value
Cronbach's Alpha	N of Items	.757
	Part 2	Value
	N of Items	18 ^a
	Total N of Items	.163
Correlation Between Forms		36
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.547
	Unequal Length	.707
Guttman Split-Half Coefficient		.707
		.602

B. Variabel Motivasi Berprestasi (X_1)

a. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NO.1	138.29	49.029	.289	.762
NO.2	138.31	47.626	.444	.755
NO.3	138.40	48.081	.291	.761
NO.4	138.50	48.287	.299	.761
NO.5	138.48	47.664	.516	.754
NO.6	138.73	48.530	.241	.764
NO.7	138.68	48.255	.375	.758
NO.8	138.98	47.492	.356	.758
NO.9	138.56	47.955	.402	.757
NO.10	138.50	48.648	.338	.760
NO.11	138.40	48.310	.252	.763
NO.12	138.27	46.497	.500	.751
NO.13	138.50	48.254	.399	.758
NO.14	138.50	45.730	.481	.750
NO.15	138.52	46.910	.433	.754
NO.16	138.55	45.366	.488	.749
NO.17	138.37	46.467	.465	.752
NO.18	138.29	46.570	.522	.751
NO.19	138.55	49.662	.256	.768
NO.20	138.35	48.200	.296	.761
NO.21	138.48	48.942	.254	.763
NO.22	138.48	48.352	.256	.763
NO.23	138.60	49.786	.286	.772
NO.24	138.56	50.250	.262	.772
NO.25	138.58	47.329	.265	.755
NO.26	138.73	48.891	.290	.766
NO.27	138.50	51.107	.253	.774
NO.28	138.61	50.569	.258	.772
NO.29	138.77	51.784	.251	.781
NO.30	138.56	49.922	.252	.767
NO.31	138.66	49.670	.255	.768
NO.32	138.58	50.051	.256	.770
NO.33	138.84	49.252	.363	.770
NO.34	138.61	49.913	.266	.768
NO.35	138.52	51.893	.255	.781

C. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

a. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NO.1	110.87	81.229	.320	.770
NO.2	110.89	81.905	.253	.775
NO.3	110.85	83.306	.250	.773
NO.4	110.65	81.610	.300	.771
NO.5	110.15	80.520	.448	.765
NO.6	110.60	79.851	.328	.769
NO.7	110.68	80.812	.408	.766
NO.8	110.55	87.530	.342	.790
NO.9	110.13	86.377	.342	.781
NO.10	110.37	80.762	.339	.769
NO.11	110.68	79.042	.510	.761
NO.12	110.61	80.077	.359	.768
NO.13	110.11	81.479	.380	.768
NO.14	110.71	82.636	.301	.776
NO.15	110.74	80.063	.415	.765
NO.16	110.53	84.712	.289	.781
NO.17	110.34	86.228	.318	.782
NO.18	110.44	80.873	.374	.767
NO.19	110.66	80.949	.333	.769
NO.20	110.63	80.106	.304	.771
NO.21	110.71	81.554	.325	.770
NO.22	110.66	77.670	.582	.757
NO.23	110.31	79.462	.449	.763
NO.24	110.73	81.284	.334	.774
NO.25	110.68	80.058	.499	.763
NO.26	110.47	86.220	.309	.784
NO.27	110.15	86.913	.332	.783
NO.28	110.68	80.517	.430	.765
NO.29	110.45	82.186	.278	.772
NO.30	110.76	80.514	.291	.771

b. Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Part 1	Value
Cronbach's Alpha	N of Items	.652
	Part 2	Value
	N of Items	15 ^a
	Total N of Items	15 ^b
Correlation Between Forms		.633
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.611
	Unequal Length	.758
Guttman Split-Half Coefficient		.758

3. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA GURU	MOTIVASI BERPRESTASI	KEPUASAN KERJA
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	139.65	142.61	114.37
	Std. Deviation	8.710	7.153	9.325
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.069	.102
	Positive	.059	.047	.063
	Negative	-.074	-.069	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.585	.545	.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.884	.928	.544
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.919 ^c	.968 ^c	.565 ^c
95% Confidence Interval	Lower Bound	.852	.924	.441
	Upper Bound	.987	1.000	.688

a. Test distribution is Normal.

c. Based on 62 sampled tables with starting seed 2000000.

4. UJI LINIERITAS

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1719.231	2	859.615	17.435	.000
Residual	2908.963	59	49.304		
Total	4628.194	61			

b. Dependent Variabel: KINERJA GURU (Y)

5.UJI HOMOGENITAS

a. Kinerja Guru Atas Motivasi Berprestasi

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.239	14	35	.293

b. Kinerja Guru Atas Kepuasan Kerja Guru

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.135	15	32	.367

6. KORELASI DAN REGRESI

1. Korelasi dan Regresi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Correlations

		KINERJA GURU (Y)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	1.000 .263	.253 1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	.034	.034
N	KINERJA GURU (Y) MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	62 62	62 62

Model Summary^a

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.253 ^a	.064	.038	8.542	.054	3.436	1	60	.069

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.684	1	250.684	3.436	.069 ^a
	Residual	4377.510	60	72.958		
	Total	4628.194	61			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.225	21.833		4.545	.000
	MOTIVASI BERPRESTASI (X2)	.283	.153	.233	2.054	.039

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

2. Korelasi dan Regresi Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Correlations

		KINERJA GURU (Y)	KEPUASAN KERJA GURU (X1)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y) KEPUASAN KERJA GURU (X2)	1.000 .609	.609 1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU (Y) KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.000	.000
N	KINERJA GURU (Y) KEPUASAN KERJA GURU (X2)	62	62
		62	62

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609	.371	.361	6.964	.371	35.434	1	60	.000

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1718.426	1	1718.426	35.434	.000
	Residual	2909.768	60	48.496		
	Total	4628.194	61			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.548	10.971		6.795	.000
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.569	.096	.609	5.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

3. Korelasi dan Regresi Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Correlations

		KINERJA GURU (Y)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	KEPUASAN KERJA GURU (X2)
Pearson Correlation	KINERJA GURU (Y)	1.000	.233	.609
Sig. (1-tailed)	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	.233	1.000	.362
N	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.609	.362	1.000
	KINERJA GURU (Y)	62	62	62
	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	62	62	62
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	62	62	62

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609	.371	.350	7.022	.371	17.435	2	59	.000

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1719.231	2	859.615	17.435	.000
	Residual	2908.963	59	49.304		
	Total	4628.194	61			

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.639	18.597		3.906	.000
	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)	.017	.135	.014	.128	.899
	KEPUASAN KERJA GURU (X2)	.564	.103	.604	5.458	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

7. TABEL STATISTIK

a. r tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

b. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526