



JURNAL MALAY MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP UNJUK KERJA GURU
MADRASAH ALIYAH AISYIYAH KOTA BINJAI**

**Muhammad Jaidz Haritsah Abu Zar Alghiffar
Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
Drs. Hendri Fauza, M.Pd.**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Email : bangsadwoles@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui tentang bagaimana motivasi berprestasi; dan (2) untuk mengetahui tentang bagaimana unjuk kerja guru; (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap unjuk kerja guru di Madrasah Aliyah Aisyiyah kota Binjai. Populasi penelitian adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Aisyiyah kota Binjai dengan jumlah 25 orang, dengan sampel keseluruhan populasi atau total sampling.. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier sederhana. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi yang telah memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : (1) uji normalitas masing-masing data, (2) uji linieritas, dan (3) uji homogenitas data.

Temuan penelitian menunjukkan : (1) Sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 5 orang (20%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (48 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (32 %) di atas rata-rata, (2) Sebaran skor Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) yang berada di bawah rata-rata kelas interval sebanyak 6 orang (24%), 12 orang (48%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (28%) di atas rata-rata, (3) koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi (X) dengan unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) sebesar 0,816 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,666, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah sebesar $0,666 \times 100\% = 66,6 \%$ dan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 65,015 + 1,920 X$. Besaran prediktif ini menunjukkan bahwa

apabila terjadi peningkatan satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 1,920 skor pada unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah kota Binjai.

Kata Kunci: *Motivasi Berprestasi, Unjuk Kerja Guru.*

PENDAHULUAN

Unjuk kerja sebagaimana yang telah dikutip oleh Dendik Surya Wardana dalam Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan volume 1 yang berjudul Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi (2013:99-100) adalah unjuk atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Pengertian unjuk kerja menurut Kamars (dalam Syofiarni, 2006) Unjuk kerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan pekerjaan.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik, maka sangat dipengaruhi oleh unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga unjuk kerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan unjuk kerja yang ditunjukkan guru. Hal ini juga menuntut guru untuk memberikan unjuk kerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah memberikan kepercayaannya.

Beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi unjuk kerja karyawan yang dalam hal ini ialah guru diantaranya yaitu :

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- b. Kemampuan mengerjakan pekerjaan lain
- c. Tanggung jawab
- d. Ketelitian dalam bekerja
- e. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu
- f. Kemampuan bekerja sama
- g. Kemampuan berkomunikasi.

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi unjuk kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas unjuk kerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada unjuk kerjanya.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator unjuk kerja meliputi: a).Kualitas pelayanan(Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja b).Komunikasi(Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen c).Kecepatan(Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja d).Kemampuan(Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin e).Inisiatif(Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan

Menurut Triatama (2015:69) Iklim organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi. Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara (cerah atau buruk, dan sebagainya). Iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Bowditch dan Buono dalam jurnal titik hartatik yang berjudul pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda (1997:45-46) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan karyawan tersebut di organisasi. Berdasarkan kutipan-kutipan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja guru adalah kerja guru yang

dibuktikan dengan kemampuan dalam pekerjaan tersebut dalam periode tertentu agar tercapainya mutu pendidikan yang baik.

Selanjutnya mengenai motivasi berprestasi, McClelland (2000: 136) menjelaskan bahwa *“when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them”*. Apabila penjelasan McClelland tersebut dikaitkan dengan sosok seorang guru, maka karakteristik seseorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi diantaranya adalah (1). senang dengan pekerjaan yang menantang untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, (2). bekerja keras untuk meningkatkan pembelajaran yang bermakna, dan (3). senantiasa meningkatkan keterampilan juga kemampuan supaya proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland memiliki beberapa aspek yaitu : (1). Tanggung jawab pribadi, (2). Membutuhkan umpan balik, (3). Kreatif dan inovatif, dan (4) mempertimbangkan risiko dan tingkat kesulitan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: 1) Kebutuhan-kebutuhan pribadi; 2) Tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan; dan 3) Dengan cara apa kebutuhan dan tujuan tersebut direalisasikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan unjuk kerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing positif, dan selalu ingin berprestasi.

METODE PENELITIAN

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MAS Daar al Falah kota Tanjungbalai yang Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui Skala Likert. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner Angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) pengumpulan lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SS=4, S=3, KS=2, dan TS=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SS=1, S=2, KS=3, dan TS=4. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu data motivasi berprestasi (X) dan data unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 : Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

Statistics

	Motivasi Berprestasi	Unjuk Kerja Guru Madrasah Aliyah Aisyiyah
N		
Valid	25	25
Missing	0	0
Mean	68,96	67,40
Median	70,00	65,00
Mode	68	65
Std. Deviation	4,306	10,128
Variance	18,540	102,583
Range	18	36
Minimum	57	54
Maximum	75	90

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data Variabel Motivasi berprestasi (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel motivasi berprestasi (X) sebesar 68,96; nilai tengah (*median*) sebesar 70; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 68, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,306; varians (*variance*) sebesar 18,540, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 57 dan 75, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 57 sampai 75. Secara lengkap deskripsi skor data motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi berprestasi (X)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
57 – 61	2	8	8
62 – 66	3	12	20
67 – 71	12	48	68
72 – 76	8	32	100
Jumlah	25	100	

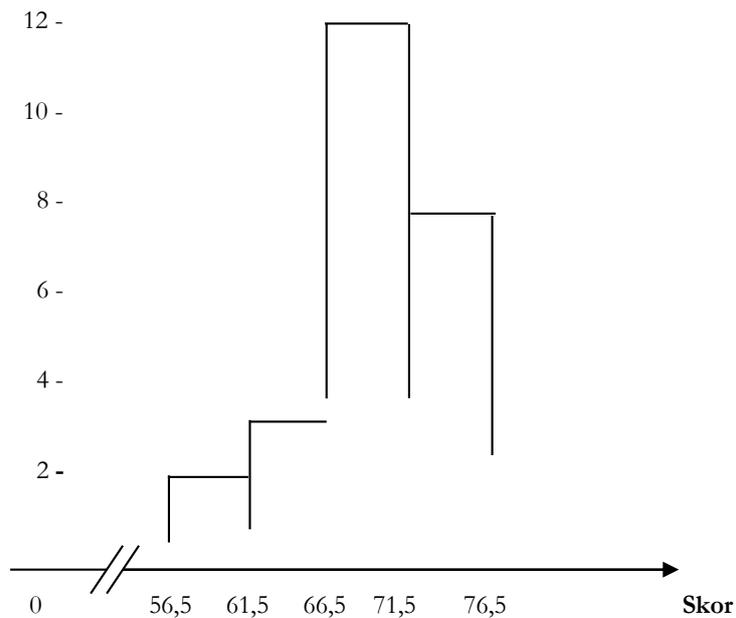
Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relative
- F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Kumulatif relative

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 5 orang (20%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (48 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (32 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor motivasi berprestasi umumnya berada di rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Motivasi berprestasi (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi





Gambar 1 : Histogram Skor Variabel Motivasi berprestasi (X)

Dari data pemusatan variabel motivasi berprestasi (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi condong ke kanan.

2. Data Variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) sebesar 67,40; nilai tengah (*median*) sebesar 65,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 65, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 10,128; varians (*variance*) sebesar 102,583; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 54 dan 90, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 54 sampai 90. Secara lengkap deskripsi skor data unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Unjuk kerja guru

Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
54 – 61	6	24	24
62 – 68	12	48	72
69 – 75	3	12	84
76 – 82	1	4	88
83 – 90	3	12	100
Jumlah	25	100	

Keterangan :

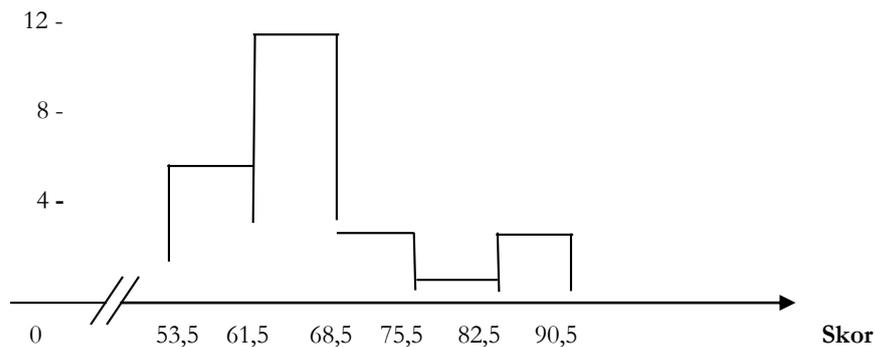
- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relative
- F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Kumulatif relative

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) yang berada di bawah rata-rata kelas interval sebanyak 6 orang (24%), 12 orang (48%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (28%) di atas rata-rata. Berdasarkan data yang telah dijelaskan di atas maka Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi





**Gambar 3 : Histogram Skor Variabel Unjuk kerja guru
 Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)**

Dari data pemusatan variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah condong ke kanan.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi berprestasi (X)	0,659	0,778	Normal

Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)	0,982	0,290	Normal
---	-------	-------	---------------

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Ayimp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,778 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,290. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{tabel} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{tabel} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi berprestasi (X) terhadap variabel terikat Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 5 : Rangkuman Uji linearitas Motivasi berprestasi (X)
 Terhadap Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unjuk Kerja Guru Madrasah Aliyah Aisyiyah * Motivasi Berprestasi	(Combined)	2316,833	12	193,069	15,960	,000
	Between Groups	1640,595	1	1640,595	135,618	,000
	Linearity	676,238	11	61,476	5,082	,005
	Deviation from Linearity	145,167	12	12,097		
Within Groups		145,167	12	12,097		
Total		2462,000	24			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi berprestasi (X) dengan variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) diperoleh angka $F_h = 5,082 > F_t = 3,40$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 65,015 + 1,920 X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 1,920 skor pada unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah guru.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel sebagai berikut :

Tabel 6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	df	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi berprestasi (X)	4,640	12	0,969	21,026	Homogen
Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y)	4,640	18	0,999	28,869	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi berprestasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 0,969, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 12$ diperoleh besaran 21,026. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $0,969 < 21,026$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel motivasi berprestasi adalah

homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 0,999, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 28,869. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $0,999 < 28,869$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 5 orang (20%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (48 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (32 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor motivasi berprestasi umumnya berada di rata-rata.

Data pemusatan variabel motivasi berprestasi (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi condong ke kanan. Sebaran skor Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) yang berada di bawah rata-rata kelas interval sebanyak 6 orang (24%), 12 orang (48%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (28%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah umumnya berada di atas rata-rata.

Data pemusatan variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah condong ke kanan.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 : Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,652	5,976

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi (X) dengan unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) sebesar 0,816 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,666, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah sebesar $0,666 \times 100\% = 66,6 \%$ dan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 65,015 + 1,920 X$. Besaran prediktif ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 1,920 skor pada unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah guru.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini secara empiris memberikan makna bahwa untuk memunculkan unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah yang tinggi ditentukan oleh munculnya motivasi berprestasi yang tinggi dari dalam diri seorang guru, oleh karena itu faktor ini hendaknya menjadi perhatian kepala madrasah maupun guru itu sendiri.

KESIMPULAN

Setelah diuraikannya hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut

1. Sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 5 orang (20%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (48 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (32 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor motivasi berprestasi umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) yang berada di bawah rata-rata kelas interval sebanyak 6 orang (24%), 12 orang (48%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (28%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah umumnya berada di atas rata-rata.

3. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi (X) dengan unjuk kerja guru Madrasah Aliyah Aisyiyah (Y) sebesar 0,816 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,666. Ini menunjukkan bahwa variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar $0,666 \times 100\% = 66,6\%$ dan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 65,015 + 1,920 X$. Ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 1,920 skor pada unjuk kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Wardana. Dendik Surya. (2013). *Motivasi Berprestasi Dengan Unjuk kerja Guru Yang Sudah Disertifikasi, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 1, No. 1.
- Haryanti. Titik. (2017). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Unjuk kerja Guru Di SMK Tunas Pemuda, Research and Development Journal of Education*, Vol. 4, No. 1.
- Martono. Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Jaya. Indra. (2010). *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.
- Usman dan Akbar. (2008). *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metodologi Penelitian Statistik*, Bandung :Tarsito