

**HUBUNGAN PEMBERDAYAAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 SIMALUNGUN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

**SUMIYATI LINCE SARAGIH
NIM : 0332173019**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN PEMBERDAYAAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 SIMALUNGUN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

**DR. CANDRA WIJAYA, M.Pd
NIP. 197404072007011037**

**DR. RUSYDI ANANDA, M.Pd
NIP. 197201012000031003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, April 2019

Sumiyati Lince Saragih
NIM. 0332173019

ABSTRAK

Kajian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting dan menjadi sebuah keniscayaan. Terlebih-lebih dengan berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, maka seorang guru dituntut untuk mampu mengadaptasikan dirinya supaya ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri.

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru, (2) hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guruTualang, dan (3) hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun berjumlah 54 guru. Keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian untuk variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi adalah angket dengan model skala Likert, sedangkan kinerja guru digunakan APKG I dan APKG II.. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 13,82%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberdayaan MGMP sebesar 13,82% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru, (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,74%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada motivasi berprestasi sebesar 8,74% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru, dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 22,60%. Hal ini bermakna bahwa 22,60% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

ABSTRACT

Therefore, attention to the improvement of teacher performance becomes important and becomes a necessity. Especially with the various developments of science and technology today, then a teacher is required to be able to adapt himself so that knowledge and skills given to students are not left behind by the development of science itself.

The aim of the study was to find out: (1) the relationship between the empowerment of subject teachers and teacher performance, (2) the relationship between achievement motivation and the performance of teacher teachers, and (3) the relationship between empowerment of teacher meetings.

The population of this research is all teachers of Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun are 54 people. The entire population is used as the research sample. The research instrument for the empowerment of subject teachers and achievement motivation is questionnaire with Likert scale model, while teacher performance is used APKG I and APKG II. The test requirement is done to test normality, linearity, and independence among independent variables. Data analysis technique used correlation and regression and simple correlation and regression and multiple correlation at significance level $\alpha = 0,05$.

The research findings show: (1) there is a positive and significant relationship between the empowerment of subject teachers and teacher performance. This means that the higher and positive the empowerment of subject teachers the higher and positive the teacher's performance by providing an effective contribution of 13.82%. This can be interpreted that the variation that occurs in the the empowerment of subject teachers variable of 13.82% can be predicted in improving teacher performance, (2) there is a positive and significant relationship between achievement motivation and teacher performance. This means that the higher and positive achievement motivation is the higher and positive the teacher's performance by making an effective contribution of 8.74%. This can be interpreted that the variation that occurred in the achievement motivation of 8.74% can be predicted in improving teacher performance, and (3) there is a positive and significant relationship together between the empowerment of subject teachers and achievement motivation with teacher performance. This means that the higher and positive the empowerment of subject teachers and achievement motivation, the higher and positive the teacher's performance by making an effective contribution of 22.60%. This means that 22.60% of the variation that occurs in teacher performance can be predicted by the two independent variables.

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan RahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang tulus kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..

Bapak Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.

Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Ibu Dr. Tien Rafida, M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa . bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.

Bapak Candra Wijaya, M.Pd dan Bapak Dr. Rusydi Ananda, M.Pd selaku Pembimbing tesis yang telah banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan tesis ini.

Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan dan tak terlupakan juga rekan-rekan mahasiswa.

Bapak Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di madrasah ini sehingga data-data yang dibutuhkan dapat diperoleh.

Bapak/Ibu guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun yang menjadi responden penelitian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian ini.

Secara khusus kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Mertua, Suami dan Anakku tercinta yang selalu memberikan motivasi dan selalu mendoakan penulis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di masa kini dan yang akan datang.

Medan, Januari 2019

Penulis,

SUMIYATI LINCE SARAGIH
NIM : 0332173019

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
Bab II Kajian Pustaka	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Guru.....	10
2. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran...	20
3. Motivasi Berprestasi.....	30
B. Penelitian Yang Relevan.....	34
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis Penelitian.....	41
Bab III Metodologi Penelitian	42

	A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
	B. Metode Penelitian.....	42
	C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	43
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
	E. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian..	44
	F. Teknik Analisis Data.....	50
Bab IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan	54
	A. Deskripsi Data.....	54
	B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	58
	C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	60
	D. Pengujian Hipotesis.....	65
	E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
Bab V	Simpulan, Implikasi dan Saran	76
	A. Simpulan.....	76
	B. Implikasi.....	76
	C. Saran.....	78
	Daftar Bacaan	79
	Lampiran-Lampiran	82

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Waktu Penelitian.....	42
3.2	Populasi Penelitian.....	43
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.....	45
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pemberdayaan MGMP.....	46
3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi.....	46
3.6	Rangkuman Validitas Instrumen Pemberdayaan MGMP..	48
3.7	Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi....	49
4.1	Distribusi Frekuensi Data Variabel Pemberdayaan MGMP.....	54
4.2	Distribusi Data Variabel Motivasi Berprestasi.....	56
4.3	Distribusi Data Variabel Kinerja Guru.....	57
4.4	Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberdayaan MGMP..	58
4.5	Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Berprestasi....	59
4.6	Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	60
4.7	Rangkuman Analisis Uji Normalitas.....	61
4.8	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y ..	62
4.9	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y ..	63
4.10	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan	64

	X ₂	
4.11	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X ₁ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya.....	65
4.12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X ₂ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya.....	67
4.13	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartiannya Variabel X ₁ dan X ₂ Dengan Y.....	68
4.14	Rangkuman Sumbangan Relatif Dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor.....	69
4.15	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	69

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Skema Paradigma Penelitian.....	40
4.1	Histogram Variabel Pemberdayaan MGMP.....	55
4.2	Histogram Variabel Motivasi Berprestasi.....	56
4.3	Histogram Variabel Kinerja Guru.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	82
2	Ujicoba Instrumen Pemberdayaan MGMP.....	88
3	Ujicoba Instrumen Motivasi Berprestasi.....	92
4	Data Penelitian.....	96
5	Perhitungan Statistik Deskriptif.....	98
6	Uji Kecenderungan.....	104
7	Uji Normalitas.....	107
8	Uji Linearitas.....	111
9	Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	119
10	Perhitungan Korelasi Sederhana.....	121
11	Perhitungan Korelasi Ganda.....	124
12	Perhitungan Korelasi Parsial.....	126
13	Analisis Regresi Sederhana.....	128
14	Analisis Regresi Ganda.....	134
15	Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	140
16	Tabel-Tabel Penolong Analisis Data.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga profesional adalah seseorang yang mampu mengembangkan kreativitas dan kemampuan mengajarnya dalam rangka mengembangkan potensi peserta didik yang berkualitas serta mampu berkompetisi dengan masyarakat global. Kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan melatih siswa secara akumulatif akan menentukan masa depan pendidikan di Indonesia.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6) dikatakan “pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat”. Dalam hal ini salah satu komponen terpenting dalam pelaksanaan pendidikan formal di Indonesia adalah tenaga pendidik yakni guru. Tugas dan peran guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat berhasil. Untuk menjadikan guru tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalnya.

Merujuk penjelasan di atas maka guru diharapkan menjadi tenaga pendidik yang profesional yaitu tenaga pendidik yang menghargai kerja keras dalam mencapai apa yang diinginkan. Keinginan guru untuk menunjukkan kinerja yang baik, tidaklah semua sama diantara guru.

Kinerja guru merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang baik yaitu dengan melengkapi perangkat pembelajaran berupa silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebaliknya perencanaan kegiatan pembelajaran yang buruk apabila guru tidak menyiapkan perangkat

pembelajaran berupa silabus dan RPP. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana madrasah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Namun demikian terdapat guru, yang pada dasarnya tidak memiliki keinginan yang mendalam dan mendasar untuk mengajar. Lingkungan pekerjaan juga sering menjadi alasan guru untuk tidak berbuat banyak bagi madrasah. Komunikasi yang kurang baik, sehingga pemimpin dalam memberikan tugas, yang dikerjakan oleh guru tidak memiliki tujuan yang jelas. Tidak ada tanggung jawab yang dipercayakan kepada guru. Seringkali ini menjadi pemicu guru untuk tidak melakukan apa-apa. Tidak adanya penghargaan yang diterima terhadap prestasi yang telah dicapai. Semua hal di atas berhubungan dengan kinerja guru. Dengan demikian suasana madrasah menjadi pendorong (motivasi) seorang guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Ketika guru mengalami masalah dan kendala dalam hal mengajar, seringkali guru tidak memiliki tempat untuk berdiskusi dan memberi masukan pada apa yang sedang dihadapi. Maka peran guru lain, sangat menentukan dalam hal keinginan guru untuk melakukan hal yang terbaik, dengan demikian peranan forum/wadah ilmiah guru akan menjadi pemicu kinerja guru rendah ataupun tidak.

Forum yang tepat untuk menjawab permasalahan guru dalam mengajar adalah musyawarah guru mata pelajaran. Kegiatan yang berasal dari satu rumpun bidang studi ini dilakukan untuk mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang studi tersebut. Oleh karena itu, musyawarah guru mata pelajaran merupakan salah satu sistem penataran guru dengan pola dari, oleh dan untuk guru.

Musyawarah guru mata pelajaran dibentuk mulai dari tingkat madrasah, gugus, kabupaten, dan propinsi. Melalui musyawarah guru mata pelajaran, terjadi interaksi yang secara berkelanjutan antar guru mata pelajaran dalam hal menumbuhkan kegairahan guru

untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar.

Musyawarah guru mata pelajaran, ini menjadi wadah bagi guru untuk meningkatkan kemahiran guru dalam melaksanakan pengajaran, ada ruang diskusi yang berlangsung untuk bertukar pikiran mengenai metode yang tepat, materi pembelajaran, serta pendekatan yang tepat dalam pembelajaran. Dengan melalui wadah musyawarah guru mata pelajaran diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama dalam dunia kerja.

Peran serta musyawarah guru mata pelajaran dalam proses peningkatan kinerja, maka dituntut untuk senantiasa melakukan berbagai terobosan-terobosan yang pada nantinya akan membangun pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas akan memiliki nilai jual yang tinggi. Sehingga dengan penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Agar kegiatan musyawarah guru mata pelajaran bermanfaat dan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, hendaknya para anggota dilibatkan pada setiap tahapan kegiatan organisasi seperti tahap perencanaan program, pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru pada dasarnya hanya dilibatkan dan terlibat secara optimal pada tahap pelaksanaan aktivitas musyawarah guru mata pelajaran saja. Guru tidak banyak dilibatkan pada tahap perencanaan seperti dalam penyusunan program maupun penetapan jadwal. Terlihat bahwa peranan pengurus lebih dominan dan penyusunan program ini juga tidak dilakukan melalui analisis kebutuhan guru. Begitu juga halnya pada tahap evaluasi, di mana guru hanya sebagai objek evaluasi, yaitu orang yang dievaluasi.

Hasil penelitian yang dimuat di dalam jurnal penelitian menunjukkan pengaruh dari pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya: (1) hasil penelitian Hidayat (2017) yang dimuat dalam jurnal Publik Vol. 11 No. 02 menunjukkan pengoptimalan pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran meningkatkan kinerja guru, (2) hasil penelitian Saragih dan Dewi (2017) yang dimuat dalam Jurnal Tarbiyah

Vo.24 No. 2 menunjukkan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, (3) hasil penelitian Firman (2015) yang dimuat dalam jurnal Sains Terapan No. 1 Vol 2 menunjukkan program musyawarah guru mata pelajaran memberikan kontribusi kepada pengembangan kemampuan guru dalam pengembangan perangkat pembelajaran dan pembuatan bahan ajar, (4) hasil penelitian Juroton, Samsuddin dan Prihatin (2015) yang dimuat dalam jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan Vol. 2 No. 1 menunjukkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap kurikulum, dan (5) hasil penelitian Kurnia (2015) yang dimuat dalam jurnal Visi Ilmu Pendidikan Vol. 1 No. 1 menunjukkan bahwa aktivitas mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara signifikan meningkatkan kompetensi guru.

Selanjutnya faktor motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi, 2007:3). Dengan demikian maka motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan menentukan kinerja gurunya. Keinginan guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru secara bersungguh-sungguh sangat ditentukan oleh keinginan guru untuk menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme dan pola pembelajaran, keinginannya untuk bertanggung jawab, kesiapan guru dalam mengambil resiko akan pekerjaannya, serta keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi lagi. Semua keinginan di atas disebut keinginan berprestasi atau motif untuk berprestasi.

Motivasi berprestasi guru sangat penting untuk melaksanakan aktivitasnya sebagai seorang guru, sebab tanpa itu tidak ada keinginan para guru untuk berusaha agar senantiasa pembelajaran yang dilaksanakan penuh inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Penelitian yang dilaksanakan oleh McClelland, berhasil mengidentifikasi ciri umum orang yang termotivasi untuk berprestasi. Pertama, sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan yang moderat. Kedua, menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor lain, seperti kemujuran. Ketiga,

menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka (Winardi, 2007:6).

Berdasarkan konsep di atas, maka guru dengan kinerja tinggi harus didukung oleh motivasi berprestasi yang dimiliki guru. Guru yang berprestasi bisa dikatakan adalah seorang yang memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas-tugas yang menantang, misalnya diberikan tugas untuk membimbing siswa. Tugas yang barangkali menurut orang lain sangat berat atau sulit, bagi guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, ini adalah tantangan. Selain itu, guru yang memiliki motivasi prestasi tinggi akan berupaya dengan sungguh-sungguh agar pekerjaannya bisa memperoleh hasil yang maksimal melalui kerja kerasnya sendiri.

Dengan demikian ketika apa yang dilakukan itu berhasil dan sukses, maka guru tersebut akan bangga, dan mengerti bahwa apa yang dilakukannya memberi hasil yang baik. Yang terakhir bahwa guru dengan motivasi berprestasi tinggi, akan segera mengevaluasi diri bila mengalami kegagalan dan tidak berputus asa. Kegagalan akan dijadikan pengalaman untuk terus melakukan hal yang lebih bagi pekerjaannya di masa yang akan datang. Dalam pengertian ini ketika guru memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, maka ada kecenderungan guru untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Dapat diperkirakan apabila semua guru memiliki sikap seperti di atas maka kualitas pendidikan seperti yang diharapkan oleh negara dan masyarakat, pasti dengan segera akan terpenuhi. Kendati demikian diperlukan upaya dari berbagai pihak untuk mengoptimalkan kinerja para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Semangat para guru perlu dipacu agar mereka benar-benar memiliki keinginan untuk terus berprestasi. Motivasi berprestasi, secara personal dapat dikembangkan oleh guru secara terus menerus melalui berbagai upaya, tanpa mengesampingkan kebutuhan lain yang mendasar seperti kebutuhan fisiologikal dalam rangka pemenuhan kebutuhan sandang dan pangan.

Pada dasarnya kebutuhan lain akan terpenuhi, jika guru memiliki keinginan untuk berprestasi. Kendatipun dalam hirarki kebutuhan Maslow meletakkan kebutuhan fisiologikal

sebagai kebutuhan mendasar, namun jika guru benar-benar memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka kebutuhan lainnya itu akan dengan segera mengalir kepada guru melalui tawaran-tawaran atau penghargaan dan kompensasi yang diterima sebagai konsekuensi dari prestasi yang ditunjukkan di dalam melaksanakan tugas.

Hal ini berdasarkan data awal yaitu wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTsN 3 Simalungun diperoleh gambaran indikasi rendahnya kinerja guru, hal ini terindikasi dari beberapa hal yaitu: (1) masih ditemukan bagi guru-guru yang belum seluruh memiliki perangkat pembelajaran, (2) guru belum sepenuhnya untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif, (3) guru kesulitan dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan khususnya dalam melakukan penelitian terkait dengan tuntutan kenaikan pangkat.,(4) kekurangan aktifan guru untuk mengikuti kegiatan MGMP, dan (5) pendampingan yang dilakukan guru yang mendampingi peserta didik olimpiade belumlah maksimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru iperoleh gambaran bahwa perangkat pembelajaran berupa rencana pelaksanaan pembelajaran diantara sebagian besar guru diambil dari sumber internet, berdasarkan sumber dari internet tersebut guru merubahnya sedikit-sedikit sesuai dengan kondisi madrasah.

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja guru yang masih rendah? Seperti yang diuraikan sebelumnya salah satu ciri orang yang memiliki motivasi prestasi tinggi adalah senang dengan tugas tugas yang menantang. Dengan demikian, faktor pertama yang bisa diidentifikasi adalah struktur tugas yang diterima oleh guru. Bisa saja tugas yang diberikan kepadanya adalah hal-hal yang rutin semata, misalnya piket harian, dan sebagainya. Tugas semacam ini tidak menantang sehingga dia tidak berusaha untuk melakukan sesuatu yang lebih, sehingga kinerjanya juga rendah.

Terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ini yang dapat ditelusuri dari berbagai teori diantaranya adalah Yamin dan Maisah (2010:129) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu: (1) faktor personal/individual meliputi unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang

dimiliki tiap individu guru, (2) faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan supervisi, dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru, (3) faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim, (4) faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah/madrasah), dan (5) faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal yang dialami guru.

Penjelasan dan uraian di atas, mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja guru dan melihat hubungannya dengan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dan motivasi berprestasi guru. Selanjutnya rasionalitas peneliti memilih variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi berdasarkan pada pertimbangan bahwa pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena guru yang ada dalam madrasah harus terlibat aktif dalam komunitasnya yaitu melalui musyawarah guru mata pelajaran. Melalui kegiatan yang diikuti di dalam musyawarah guru mata pelajaran dapatlah kiranya guru memperoleh wawasan pengetahuan dan ketrampilan khususnya yang terkait dengan pembelajaran.

Di samping yang tak kalah pentingnya adalah guru dituntut untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keinginan untuk selalu menambah wawasan dalam upaya pengembangan diri.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pemaparan latar belakang di atas maka terlihat banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja guru, antara lain latar pendidikan, iklim organisasi, penghargaan atas prestasi kerja, pengawasan/supervisi yang diterima guru, pelatihan yang diikuti, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran, kepemimpinan kepala madrasah, musyawarah guru mata pelajaran sebagai wadah yang tepat bagi guru dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya, motivasi berprestasi, ketersediaan sarana dan prasarana berhubungan dengan kerja serta tugas dan beban tugas guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana tertera pada bagian identifikasi masalah sebelumnya, maka peneliti merasa perlu membuat suatu batasan masalah yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dari perspektif pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dan motivasi berprestasi guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun?
3. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

F. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat secara teoritis sebagai berikut yaitu hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, dan motivasi berprestasi dalam hubungannya dengan kinerja guru.

Selanjutnya manfaat praktis penelitian ini adalah:

1. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Simalungun dalam mengawasi pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Kepala Madrasah sebagai masukan dalam evaluasi pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran di madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
3. Bagi guru, sebagai masukan dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerjanya.
4. Bagi peneliti lain, yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris di sebut *performance*, yang dapat diartikan dengan: (1) pekerjaan; perbuatan atau (2) penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007:5).

Sementara itu kinerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:161) merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Hal itu senada dengan apa yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:7) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Definisi sederhana diungkapkan oleh Ivancevich, dkk (2007:216) bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Tetapi barangkali perilaku yang dimaksudkan oleh Ivancevich, dkk memiliki cakupan yang sangat luas, yakni menyangkut semua aktivitas individu dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh organisasi kepadanya.

Senada dengan pendapat mereka Kirkpatrick dan Nixon sebagaimana dikutip Sagala (2007:180) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya.

Bila dihubungkan dengan guru, maka kinerja guru tidak lain adalah hasil berupa unjuk kerja yang diinginkan dari guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya. Tugas utama guru di sekolah tentunya adalah melaksanakan pengajaran kepada siswa. Pengajaran tersebut

menyangkut perencanaan pengajaran, pelaksanaan dan evaluasi hasil pembelajaran (*planning, actuating, evaluation*). Dengan demikian kinerja guru adalah unjuk kerja dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi merencanakan pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran (Yuniarsih & Suwatno, 2008:153).

Bagi seorang guru, kinerjanya sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimilikinya akan mendukungnya dalam mencapai tujuan dan bagaimana tujuan itu dapat dicapai. Sebagai seorang guru perlu menyadari tugas dan makna profesinya. Dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pasal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Selanjutnya guru yang profesional menurut Rihe dalam Sagala (2006:117) mengemukakan ada 7 (tujuh) ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru yaitu:

- a. Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi.
- b. Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan.
- c. Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi.
- d. Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
- e. Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan *in service*.
- f. Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup (*a live carrier*).
- g. Guru memiliki dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja. Winardi (2007:65) mengemukakan bahwa kinerja pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya. Salah satu cara yang baik untuk meningkatkan penerimaan tujuan-tujuan oleh para pegawai adalah menyuruh mereka berpartisipasi dalam hal pengembangan tujuan-tujuan. Dari pendapat Winardi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa salah satu cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja adalah dengan melibatkan mereka dalam hal penetapan tujuan sekolah dan ikut terlibat dalam penyusunan rencana sekolah.

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Maka indikasi guru yang berkinerja akan tampak dari kemampuannya dalam hal:

a. Merencanakan pembelajaran.

Kemampuan merencanakan program mengajar bagi guru menurut Saud (2009:51) tidak berbeda dengan kemampuan mendisain bangunan bagi seorang arsitek. Untuk dapat membuat perencanaan mengajar yang baik, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoretis dan praktis unsur-unsur yang terdapat di dalamnya.

Apa yang dikemukakan oleh Saud ini, tidak lain adalah kemampuan guru dalam memahami secara mendalam tujuan pembelajaran yang akan dicapai sehingga dari sana guru akan menentukan berbagai strategi dan metode yang dipergunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, adalah sebuah kesalahan besar bagi seorang guru bila rencana pembelajaran yang dipakai di salin dari teman atau *mendownload* dari internet. Tetapi lebih salah lagi apabila tidak direncanakan.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam perencanaan pengajaran untuk membangkitkan minat belajar para siswa menurut Sagala (2007:153) yaitu:

- 1) Mempersiapkan untuk menggunakan cara atau metode dan media mengajar yang bervariasi. Dengan metode dan media yang bervariasi kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan.
 - 2) Merencanakan dan memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan siswa. Sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, pemenuhan kebutuhan belajar ini akan membangkitkan motif peserta didik untuk mempelajarinya.
 - 3) Memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian dan naik kelas. Sasaran akhir baru tercapai pada akhir tahun. Untuk membangkitkan motif belajar maka diadakan sasaran antara seperti ujian semester, tengah semester, ulangan akhir, kuis, dan sebagainya.
 - 4) Memberikan kesempatan untuk sukses. Bahan atau soal-soal yang sulit hanya bisa diterima atau diselesaikan oleh siswa pandai, siswa kurang pandai sukar menguasai dan menyelesaikannya, oleh karena itu perencanaan pembelajaran harus dilihat dari kesesuaian tingkat kemampuan belajar siswa.
 - 5) Suasana belajar yang menyenangkan, suasana belajar yang sangat berisi rasa persahabatan, ada rasa humor, pengakuan akan keberadaan siswa, terhindar dari celaan dan makian, dapat membangkitkan motif.
 - 6) Persaingan sehat, persaingan atau kompetisi yang sehat dapat membangkitkan motivasi belajar. Siswa dapat bersaing dengan hasil belajarnya sendiri atau dengan hasil yang dicapai orang lain. Dalam persaingan ini dapat diberikan ujian, ganjaran ataupun hadiah.
- Esensi dari perencanaan pengajaran tidak lain adalah kemampuan dalam hal merinci dan menyusun tujuan, bahan pelajaran, metode dan teknik serta evaluasi yang akan dilaksanakan.

b. Pelaksanaan pembelajaran.

Melaksanakan atau mengimplementasikan pengajaran merupakan tahap pelaksanaan dari perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru sebelumnya. Pada

dasarnya di sini yang dituntut adalah kemampuan dan kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah di susun dalam perencanaan.

Seorang guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dihentikan, ataukah dirubah metodenya, apakah mengulang dulu pengajaran yang lalu, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pengajaran yang diharapkan.

Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi dan pendekatan mengajar (Saud, 2009:52).

c. Menilai hasil pembelajaran.

Sagala (2007:170), mengemukakan bahwa dengan evaluasi diperoleh balikan atau *feedback* yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pengajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru menilai hingga manakah pengetahuan yang diperoleh dan ditransformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar. Evaluasi pembelajaran berguna untuk mengetahui hingga manakah siswa telah mencapai tujuan-tujuan pelajaran yang telah ditentukan dalam perencanaan pembelajaran.

Terkait dengan berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja antara lain motivasi, insentif, intensitas komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, dan lain-lain. Menurut Rivai dkk (2005:322) penyelia (supervisor) sangat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka bekerja sebagai pemandu, pemimpin, pembuat keputusan dan mendorong karyawannya.. Dalam konteks madrasah orang yang berperan sebagai penyelia di madrasah adalah kepala madrasah.

Burhanuddin (2000:272) menjelaskan lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni:

a. Kemampuan.

Penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan guna mencapai sasaran kerja. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi dasar sebagaimana dipersyaratkan Undang-undang.

b. Motivasi.

Motivasi yaitu pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penggerak, energi dan pengaruh segenap tindak manusia.

c. Dukungan yang diterima, merupakan menifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada dasarnya pekerjaan yang guru lakukan harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apapun tugas yang dilaksanakan, jika tidak memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat baik bagi individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi kerja.

e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif. Hubungan yang kondusif dapat diciptakan apabila masing-masing anggota organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dalam menjalankan tugas.

Wiyani (2015:40-54) menjelaskann terdapat 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Kepribadian.

Guru yang berkepribadian luyak terhadap berbagai hal yang menjadi tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya maka akan memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya dengan baik.

Guru yang demikian akan menyadari bahwa ia harus menunjukkan kinerja yang dapat memuaskan peserta didik, orang tua didi dan masyarakatnya, terlebih-lebih apalagi guru tersebut melaksanakan tugas mendidik dan mengajar dalam kerangka beribadah kepada Allah SWT.

b. Keterampiilan mengajar.

Keterampilan mengajar yang meliputi keterampilan membuka dan menutup pelajaran, ketrampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, ketrampilan menjelaskan, keterampilan membimbing diskusi dan keterampilan mengelola kelas, memiliki tujuan dan manfaat. Sudah barang tentu tujuan dan manfaatnya dapat tercapai manakala guru menguasai ketrampilan mengajar tersebut. Penguasaan ketrampilan mengajar yang dimiliki oleh guru pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerjanya pula.

c. Keterampilan berkomunikasi.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan pendidikan di madrasah dan interaksi di luar konteks pelaksanaan tugas, baik itu terjadi di madrasah maupun di luar madrasah.

Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan seluruh warga madrasah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan baik dan mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

d. Keterampilan berhubungan dengan masyarakat.

Masyarakat merupakan mitra bagi madrasah, madrasah juga merupakan mitra bagi masyarakat. Eksistensi suatu madrasah akan sangat dipengaruhi oleh masyarakat.

Dengan demikian, jika suatu madrasah ingin semakin eksis, maka berbagai pihak yang ada di dalamnya harus mampu menjalin hubungan dengan masyarakat. Guru merupakan pihak yang menentukan keharmonisan hubungan antara madrasah dengan masyarakat.

Kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan masyarakat bukan hanya menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik oleh guru dengan baik, tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan guru maupun madrasah.

Semua itu akan sangat bermanfaat bagi guru dalam memudahkan guru untuk melaksanakan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta didiknya dan sudah barang tentu hal itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

e. Kedisiplinan.

Kedisiplinan guru yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan dengan kedisiplinan tersebut guru akan memiliki kemampuan dalam mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategi yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan bagi guru menjadi bagian yang tak terpisahkan bagi dirinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar.

f. Kesejahteraan.

Diakui ataupun tidak bahwa, faktor kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraan yang diperoleh, maka akan makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya jika kesejahteraan guru rendah maka akan terjadi pula kemungkinan rendahnya kinerja.

Dengan kesejahteraan yang tinggi maka kebutuhan pokok guru dan keluarganya dapat terpenuhi, oleh karena kebutuhan pokoknya telah terpenuhi maka menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan perannya..

g. Budaya kerja.

Berbagai praktek kebiasaan positif yang dilakukan oleh guru di lingkungan madrasah tidaklah terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membentuknya. Pembentukan budaya kerja pada guru umumnya dilakukan dengan penerapan aturan maupun prosedur kerja.

h. Pengembangan profesi keguruan.

Profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesiapan dan kesiagaan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari masyarakatnya. Oleh karena itu sudah barang tentu kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai upaya pengembangan profesi keguruan.

Sementara itu menurut Srinalia (2015:199) menjelaskan faktor yang menentukan kinerja guru adalah:

a. Faktor dari dalam sendiri (Intern).

Faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

1. Kecerdasan.

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan.

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan yang membuat perbedaan secara individual.

3. Bakat.

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4. Kemampuan dan minat.

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5. Motif.

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6. Kesehatan.

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7. Kepribadian.

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja.

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern).

Faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1. Lingkungan keluarga.

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2. Lingkungan kerja.

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia

bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3. Komunikasi dengan kepala madrasah.

Komunikasi yang baik di madrasah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4. Sarana dan prasarana.

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

Merujuk kepada penjelasan di atas maka bagi seorang guru, kinerjanya sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimilikinya akan mendukungnya dalam mencapai tujuan dan bagaimana tujuan itu dapat dicapai. Sebagai seorang guru perlu menyadari tugas dan makna profesinya. Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pasal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Dalam hal ini guru profesional memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, memiliki tanggungjawab, yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, dan memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapatlah dipahami bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja (*performance*) seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya terkait dengan pembelajaran. Indikator variabel kinerja guru adalah unjuk kerja dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan penilaian hasil belajar. Unjuk kinerja ini diukur melalui alat penilaian kinerja guru (APKG) terdiri dari APKG I yaitu unjuk

kerja dalam merencanakan pembelajaran dan APKG II yaitu unjuk kerja dalam melaksanakan pembelajaran.

2. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Pemberdayaan merupakan penerjemahan dari kata “*empowering*” yang bermakna mengembangkan sumber daya baik manusia maupun material lainnya. Memberdayakan berarti mendorong menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan individu.

Robbin sebagaimana dikutip Wibowo (2007:112) menjelaskan pemberdayaan sebagai menempatkan individu bertanggungjawab atas apa yang mereka kerjakan. Hal senada diungkapkan oleh Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:112) menjelaskan pemberdayaan merupakan suatu proses dimana individu diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.

Tjiptono dan Diana (2000:128) mendefinisikan pemberdayaan sebagai pelibatan individu yang benar-benar berarti (signifikan). Sementara itu Newstrom dan Davis dalam Wibowo (2007:113) menjelaskan pemberdayaan merupakan setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada individu melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan paparan di atas dapatlah dimaknai bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadi individu menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawabnya.

Dalam kajian penelitian ini pemberdayaann yang dimaksudkan adalah pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran di tingkat madrasah. Program ini sudah lama diterapkan dalam upaya pemerataan kemampuan guru-guru pada setiap mata pelajaran dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Musyawarah guru mata pelajaran adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran sekolah, lembaga ini bersifat

nonstruktural namun memiliki struktur yang berjenjang mulai dari tingkat provinsi, kabupaten/Kota, kecamatan sampai sekolah (Yunusshofa, 2008: 2).

Musyawarah guru mata pelajaran ini merupakan suatu perkumpulan yang digunakan oleh guru untuk memecahkan segala permasalahan dalam proses belajar mengajar di sekolah. MGMP berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas.

Peran forum pertemuan guru di musyawarah guru mata pelajaran ini sangat strategis karena digunakan sebagai sarana untuk peningkatan kompetensi guru dan kinerja guru. Musyawarah guru mata pelajaran yang dilaksanakan dengan lebih terarah dapat dijadikan wahana bagi pengembangan profesionalisme guru yang bermutu, mandiri, dan berkelanjutan (Depdiknas, 2009: 2).

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Syafaruddin (2008:141) yang menegaskan bahwa kelompok guru sebidang pada setiap sekolah, seperti musyawarah guru mata pelajaran merupakan wahana penting dalam memberdayakan guru terutama dalam peningkatan mutu pengajaran dan pembelajaran. Dari berbagai pendapat di atas, maka penting bagi penyelenggara pendidikan, tenaga pendidik, dan pengawas untuk memperhatikan keberlangsungan pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran di setiap unit madrasah atau pada jenjang yang lebih tinggi lagi.

Saud (2009:76) menjelaskan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran merupakan forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar maupun masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran.

Senada dengan pendapat di atas, Syafaruddin (2008:141) menegaskan bahwa kelompok guru sebidang pada setiap madrasah, seperti musyawarah guru mata pelajaran merupakan wahana penting dalam memberdayakan guru terutama dalam peningkatan mutu pengajaran dan pembelajaran. Dari berbagai pendapat di atas, maka penting bagi

penyelenggara pendidikan, tenaga pendidik, dan pengawas untuk memperhatikan keberlangsungan pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran di setiap unit sekolah atau pada jenjang yang lebih tinggi lagi.

Menurut Rismo (2004:87) dalam penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran diharapkan berperan dalam hal:

- a. Melaksanakan pengembangan wawasan, pengetahuan dan kompetensi sehingga memiliki dedikasi tinggi.
- b. Melakukan refleksi diri ke arah pembentukan profil guru yang profesional.

Sedangkan fungsi musyawarah guru mata pelajaran dalam konteks manajemen madrasah adalah:

- a. sebagai wahana komunikasi profesional para guru mata pelajaran sejenis.
- b. Memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru.
- c. Sarana pengembangan inisiatif dan inovasi dalam rangka peningkatan mutu.
- d. Pembelajaran melalui berbagai cara seperti diskusi, seminar, lokarya dan sebagainya.
- e. Mengembangkan strategi pembelajaran dengan berbagai model pembelajaran yang efektif.
- f. Mengembangkan akreditasi guru.

Hal senada dikemukakan oleh Achmad (2004:87) bahwa terdapat beberapa tujuan diselenggarakannya musyawarah guru mata pelajaran, yakni:

- a. Untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional.
- b. Untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan mutu pendidikan.
- c. Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai

dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

- d. Untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
- e. Saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama.
- f. mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan fungsi dan tujuan musyawarah guru mata pelajaran di atas, maka pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran diindikasikan oleh peran musyawarah guru mata pelajaran dalam hal:

- a. Menyusun program musyawarah guru mata pelajaran baik jangka panjang, menengah, dan pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan rutin.
- b. Memotivasi guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara rutin.
- c. Meningkatkan profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran.
- d. Mengembangkan program layanan supervisi akademis klinis yang berkaitan dengan pembelajaran yang efektif.
- e. Mengembangkan silabus dan melakukan analisis materi pelajaran, program tahunan dan semester, serta rencana pembelajaran.
- f. Mengupayakan lokakarya, simposium dan sejenisnya atas dasar inovasi manajemen kelas, pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM).
- g. Merumuskan model pembelajaran yang variatif.
- h. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP kabupaten/kota.
- i. Melaporkan hasil kegiatan musyawarah guru mata pelajaran . .

Berdasarkan prosedur operasional standar penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Pendidikan telah ditetapkan bahwa ada beberapa langkah yang dilakukan dalam mendirikan musyawarah guru mata pelajaran. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Menetapkan terlebih dahulu hal-hal yang dianggap mendasar, seperti:
 - 1) Kerangka Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Musyawarah Guru Mata Pelajaran.
 - 2) Nama organisasi dan tempat kedudukan.
 - 3) Dasar, tujuan dan bentuk kegiatan.
 - 4) Keanggotaan dan kepengurusan.
 - 5) Hak dan Kewajiban Anggota dan Pengurus.
 - 6) Pendanaan.
 - 7) Data Guru Mata Pelajaran.
 - 8) Pengurus dan letak sekretariat.
 - 9) Program kerja.
 - 10) Data yang berhubungan dengan pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran.
 - 11) Data pihak yang dapat bekerja sama.
 - 12) Program monitoring, evaluasi kerja dan pelaporan.
- b. Membuat beberapa rancangan kegiatan, seperti:
 - 1) Reformulasi pembelajaran melalui model-model pembelajaran yang variatif.
 - 2) Program pengajaran dan strategi alternatif pembelajaran yang efektif.
 - 3) Pengembangan silabus penilaian sesuai dengan paradigma baru pendidikan.
 - 4) Membuat lembar kegiatan ilmiah untuk tiap kompetensi dasar.
 - 5) Penggunaan media pembelajaran yang tepat.

c. Mendiskusikan berbagai kesulitan yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, seperti:

- 1) Bagaimana mendata masalah dan mencari solusi.
- 2) Bagaimana mengatur jadwal presentase guru yang baru saja menyelesaikan penelitian tindakan kelas.
- 3) Bagaimana cara mensosialisaikan dan mentransformasikan berbagai pembaruan dalam bidang pembelajaran yang telah diperoleh saat mengikuti seminar/pelatihan baik di tingkat propinsi maupun di tingkat nasional.
- 4) Bagaimana cara memperluas wawasan keilmuan/pengetahuan dengan mendatangkan narasumber atau melakukan studi banding.

Apabila dicermati lebih jauh tentang konsep musyawarah guru mata pelajaran di atas, tampak bahwa musyawarah guru mata pelajaran pada hakikatnya adalah peningkatan kemampuan kerja yang dalam manajemen lebih dikenal dengan program pendidikan dan latihan.

Lebih lanjut, pemerintah juga telah menetapkan tujuan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran sebagai berikut:

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, mengembangkan kemampuan/profesi guru, dan sebagainya.
- b. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.

- d. Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
- e. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat musyawarah guru mata pelajaran.
- f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- g. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat musyawarah guru mata pelajaran.

Agar tujuan musyawarah guru mata pelajaran dapat tercapai, berbagai langkah perlu ditempuh dalam menentukan bentuk dan proses musyawarah guru mata pelajaran dijelaskan Suyanto (2013:67) seperti berikut:

- a. Penentuan kebutuhan pendidikan dan latihan, atau suatu penilaian yang keutuhan yang komprehensif.
- b. Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik.
- c. Pemilihan metode.
- d. Pemilihan media.
- e. Implementasi program.
- f. Evaluasi program.

Selanjutnya mengenai struktur program kegiatan musyawarah guru mata pelajaran terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian sebagai berikut.

- a. Program umum.

Program umum adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru.

b. Program inti.

Program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program inti dapat dikelompokkan ke dalam program rutin dan program pengembangan.

c. Program rutin.

Program rutin terdiri dari:

- 1) Diskusi permasalahan pembelajaran.
- 2) Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran.
- 3) Analisis kurikulum
- 4) Penyusunan laporan hasil belajar siswa.
- 5) Pendalaman materi.
- 6) Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar.
- 7) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi ujian nasional dan ujian sekolah.

d. Program pengembangan.

Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya lima dari kegiatan-kegiatan berikut.

- 1) Penelitian, diantaranya Penelitian Tindakan Kelas/Studi Kasus.
- 2) Penulisan Karya Ilmiah.
- 3) Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
- 4) Pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang).
- 5) Penerbitan jurnal dan buletin.
- 6) Penyusunan dan pengembangan website.
- 7) Kompetisi kinerja guru.
- 8) Pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/instruktur/fasilitator di musyawarah guru mata pelajaran.

- 9) *Lesson study* (suatu pengkajian praktik pembelajaran yang memiliki tiga komponen yaitu *plan, do, see* yang dalam pelaksanaannya harus terjadi kolaborasi antara pakar, guru pelaksana, dan guru mitra).
 - 10) *Profesional Learning Community* (komunitas belajar profesional)
 - 11) *TIPD (Teachers International Profesional Development)*.
 - 12) Program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.
- e. Program penunjang.

Program penunjang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta musyawarah guru mata pelajaran dengan materi-materi yang bersifat penunjang seperti bahasa asing, teknologi informasi dan komunikasi (TIK),

Selanjutnya jika dicermati panduan musyawarah guru mata pelajaran Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah dan Madrasah Aliyah Kejuruan. Dijelaskan bahwa pengertian musyawarah guru mata pelajaran adalah wadah kegiatan profesional untuk serta untuk membina hubungan kerjasama secara kemitraan dan fungsional antara sesama guru mata pelajaran yang ada di MTs/MA/MAK, yang tergabung dalam organisasi setingkat gugus dengan memanfaatkan potensi/kemampuan yang ada pada masing-masing guru. Musyawarah guru mata pelajaran dibentuk atas inisiatif guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan (dari, untuk dan oleh guru).

Musyawarah guru mata pelajaran MTs/MA/MAK dibentuk dengan basis mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran dan gugus dengan jumlah anggota 5 - 30 orang guru yang berasal dari 2 (dua) satuan pendidikan atau lebih. Gugus yang dimaksud adalah lingkup lokasi tugas atau tempat tinggal yang saling berdekatan sehingga memungkinkan bagi guru untuk berkumpul atau melakukan pertemuan secara mudah; tanpa halangan jarak atau lokasi. Pembentukan musyawarah guru mata pelajaran juga dimungkinkan dengan basis kewilayahan, seperti kecamatan, kabupaten/kota atau provinsi, tetapi bukan merupakan keharusan.

Musyawarah guru mata pelajaran MTs/MA/MAK bertujuan untuk:

- a. Membina kemampuan akademik serta meningkatkan kompetensi guru sesuai mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran masing-masing.
- b. Meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab sebagai pendidik pada MTs/MA/MAK untuk menciptakan budaya belajar yang unggul dalam menghasilkan keluaran (lulusan) yang berkualitas.
- c. Menumbuhkan kegairahan guru MTs/MA/MAK dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar.
- d. Mengurangi kesenjangan kompetensi antar guru MTs/MA/MAK sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu MTs/MA/MAK.
- e. Mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi guru MTs/MA/MAK dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan bertukar pikiran untuk mencari alternatif penyelesaiannya.
- f. Membantu guru MTs/MA/MAK dalam upaya memenuhi kebutuhannya yang berkaitan tugas profesionalnya sebagai pendidik.
- g. Membantu guru MTs/MA/MAK memperoleh berbagai informasi kependidikan, baik yang menyangkut kebijakan pendidikan maupun teknis pembelajaran.
- h. Membantu Guru MTs/MA/MAK untuk bekerjasama dalam meningkatkan mutu kegiatan pembelajaran, baik yang terstruktur maupun yang tidak terstruktur.
- i. Memperluas wawasan dan saling tukar menukar informasi dan pengalaman antar guru MTs/MA/MAK agar tetap mengikuti perkembangan yang terjadi terkait dengan pendidikan dan pembelajaran.
- j. Meningkatkan semangat untuk memacu diri dan meraih prestasi terbaik dalam pendidikan dan pembelajaran.

Selanjutnya mengenai tugas dan tanggung jawab musyawarah guru mata pelajaran MTs/MA/MAK adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan motivasi kepada gurug-guru MTs/MA/MAK agar terus menerus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam rangka pengembangan diri.

- b. Meningkatkan kompetensi guru MTs/MA/MAK dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan memanfaatkan potensi/kemampuan yang ada pada masing-masing guru untuk belajar bersama atau bertukar pengalaman sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu pemenuhan kebutuhan guru MTs/MA/MAK yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, khususnya yang menyangkut pengembangan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran.
- d. Memberikan pelayanan konsultasi dalam mengatasi permasalahan Guru MTs/MA/MAK khususnya terkait proses belajar mengajar.
- e. Menyebarkan informasi tentang perkembangan baru dan atau kebijakan terkait pendidikan dan pembelajaran.
- f. Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan kelompok seta menetapkan rencana kegiatan tindak lanjut.
- g. Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan forum sejenis, dan konsultasi dengan instansi terkait terutama dengan Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan setempat, sesuai tingkatan masing-masing.
- h. Memberikan masukan dan pertimbangan kepada Kantor Kementerian Agama, Kantor Wilayah Kementerian Agama dan Direktorat Pendidikan Madrasah . terkait kebijakan pendidikan, khususnya terkait dengan peningkatan mutu guru dan mutu pembelajaran.
- i. Musyawarah guru mata pelajaran MTs/MA/MAK pada tingkat kabupaten/kota, provinsi atau nasional. Menjadi forum kordinasi bagi musyawarah guru mata pelajaran MTs/MA/MAK tingkat gugus atau lingkup yang lebih kecil wilayahnya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka yang dimaksudkan dengan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dalam penelitian ini adalah peran kelembagaan musyawarah guru mata pelajaran serta partisipasi para guru dalam wadah yang teroganisir. Indikator dari variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran adalah: (1) menyusun program musyawarah guru mata pelajaran, (2) memotivasi guru untuk mengikuti musyawarah guru

mata pelajaran secara rutin; (3) meningkatkan profesionalisme guru, (4) mengembangkan program layanan supervisi akademis klinis, (5) mengembangkan perangkat pembelajaran, (6) mengupayakan pertemuan ilmiah, dan (7) merumuskan model pembelajaran yang variatif.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi yang dalam bahasa Inggris disebut “motivation” berasal dari kata latin yakni “*movere*” yang berarti *to move* (menggerakkan atau mendorong). Lunenberg dan Ornstein seperti yang dikutip oleh Kamars (2005:148), mengemukakan bahwa “*motivation has been as those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole*”. Artinya motivasi merupakan proses-proses dalam diri seseorang merangsang perilaku dan menyalurkannya dengan cara yang memberikan keuntungan pada organisasi secara keseluruhan. Pengertian yang dikemukakan oleh Lunenberg dan Ornstein ini adalah pengertian yang mengarah kepada motivasi yang ada pada diri seseorang ketika berada dalam satu organisasi, sebagai seorang pegawai/tenaga kerja.

Senada dengan itu Usman (2008:245), mengungkapkan bahwa motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Jadi motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, maka motivasi kerja tidak lain adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Berprestasi menurut Luthans (2006:274) adalah tingkat di mana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja. Dari definisi ini maka motivasi berprestasi tidak lain adalah keinginan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan berhasil dalam setiap persaingan yang dihadapi. Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Usman (2008:259) bahwa motivasi berprestasi adalah

dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan.

Salah satu motif yang berkaitan dengan perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang disepakati oleh para psikolog menurut Kamars (2005:175) adalah motivasi berprestasi (*achievement needs*). Motivasi inilah yang bisa menyebabkan suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki nilai jual dan mampu berkompetisi dengan sekolah unggul lainnya dalam memberhasilkan siswa.

Motivasi berprestasi menurut Robbins (2007:222) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa ada orang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat demi prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi.

Bila konsep itu diterapkan kepada guru maka motivasi berprestasi guru, akan berakibat pada keinginan guru untuk senantiasa memperbaiki segala kekurangan yang dimiliki dalam hal melaksanakan tugas terutama mengajar. Bila satu metode gagal, maka guru terus memiliki keinginan untuk mencari metode atau pendekatan belajar yang lebih tepat sehingga siswa menjadi lebih berhasil. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi yang sudah dilakukan, ungkap Robbins (2008:223) McClelland menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain berdasar hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Guru dengan motivasi berprestasi tinggi, akan mengupayakan situasi di mana mereka dapat meraih tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan masalah, misalnya apa yang menyebabkan peserta didik tidak mencapai hasil yang maksimal? Mengapa siswa binaannya tidak pernah berhasil dalam setiap ajang olimpiade mata pelajaran? Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senang menghadapi dan mengerjakan tugas yang

menantang, dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk berhasil, serta menyelesaikan masalah dan menerima tanggung jawab pribadi atas sukses atau gagal.

Ada sisi negatif lain dari temuan McClelland tentang motivasi berprestasi, yakni bahwa mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung tidak bersahabat (*loner*) dan tidak menyenangkan orang lain. Tetapi temuan lain dari Hall, menyatakan bahwa orang yang bermotivasi prestasi tinggi cenderung berorientasi pada orang-orang, mau bersifat terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi, berkehendak melaksanakan metode partisipasi (Thoha, 2008:240). Temuan Hall tentu bertentangan dengan McClelland, tetapi makna dari motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seseorang tetap sama.

Tema utama dari teori McClelland menurut Ivancevich, dkk (2006:155) bahwa motivasi ini dipelajari melalui penyesuaian dengan lingkungan seseorang. Penghargaan yang diberikan kepada seseorang cenderung meningkatkan motivasi prestasinya. Dengan demikian lingkungan bisa mempengaruhi motivasi berprestasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini, lingkungan tersebut dinamakan iklim organisasi.

Selain itu, menurut Usman (2008:259) salah satu ciri penting dari motivasi berprestasi adalah kebutuhan itu dapat dipelajari. Motivasi berprestasi yang sebelumnya rendah, setelah mendapat pelatihan dan pengalaman meningkat. McClelland menurut Usman juga mengatakan bahwa bangsa yang dalam ekonominya terbelakang dapat ditingkatkan secara dramatis dengan merangsang rakyatnya untuk berprestasi tinggi. Dengan demikian temuan ini juga mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman. Salah satu wadah untuk melatih dan memberi pengalaman bagi guru dalam bertugas adalah musyawarah guru mata pelajaran.

Hakikat dari motivasi berprestasi menurut beberapa pendapat, yang semuanya mengacu kepada temuan McClelland selain peletak batu pertama dan penemu dari teori tentang motivasi berprestasi. Menurut Thoha (2008:143) menjelaskan ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, yakni:

- a. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risks*).

Pekerjaan yang diberikan kepada mereka diusahakan yang menantang. Tantangan itulah yang mendorong mereka untuk menunjukkan yang terbaik, dan berusaha untuk mencapai hasil di mana orang lain belum mencapainya. Pace dan Faules (2006:434) mengemukakan jika pekerjaan yang diberikan kepada orang yang bermotivasi prestasi tinggi sangat mudah, mereka hanya memperoleh sedikit kepuasan.

b. Memerlukan umpan balik yang segera.

Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya di kemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut. Informasi tersebut akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga dengan demikian ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.

Menurut Pace dan Faules (2006:434), jika individu bermotivasi prestasi tinggi tidak dapat mengatakan bahwa dia tidak akan mencapai prestasi tersebut, dia cenderung tidak menyenangi tugas tersebut.

c. Memperhitungkan keberhasilan.

Seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi.

Individu tersebut menurut Thoha (2008:237) lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasi tersebut. Walaupun dalam prestasinya dia mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah semata-mata karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

Karakteristik ini menurut Robbins (2007:223), adalah suatu sikap yang dimiliki di mana mereka yakin bahwa pekerjaan mereka tidak didapatkan karena kebetulan, tetapi karena usaha kerja keras mereka.

d. Menyatu dengan tugas.

Sekali orang yang motivasi berprestasi tinggi memilih satu tujuan untuk dicapai menurut Thoha (2008:237), maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil dan mencapai tujuan yang maksimal.

Hal ini berarti bahwa yang bersangkutan akan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tekad yang bulat tidak setengah-setengah. Tidak meninggalkan tugas yang baru separuh perjalanan, dan tidak akan puas sebelum pekerjaan tersebut selesai seluruhnya, dengan memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan berbagai pendapat dan penjelasan di atas, maka indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini berpedoman pada apa yang dikemukakan oleh Usman (2008:260), yakni:

- a. Bertanggungjawab atas segala perbuatannya.
- b. Mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya.
- c. Berusaha mencari umpan balik atas segala pekerjaannya.
- d. Selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.
- e. Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik.
- f. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi gerakannya ke arah yang lebih positif.

- g. Tidak merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang tidak ditunda sampai esok.
- h. Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan pemaparan di atas maka yang dimaksudkan dengan motivasi berprestasi dalam kajian penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri guru untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam tugasnya yang diembannya. Indikator dari variabel motivasi berprestasi adalah: (1) bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, (2) berusaha mencari umpan balik, (3) berani mengambil resiko, (4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, (5) merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas, dan (6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

B. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan variabel-variabel penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian Hidayat (2017) menunjukkan pengoptimalan pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran meningkatkan kinerja guru. Pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan musyawarah guru mata pelajaran terhadap manajemen pembelajaran bahasa Inggris masih relatif kecil sebesar 13,11% sedangkan sisanya sebesar 86,89% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan musyawarah guru mata pelajaran.
2. Hasil penelitian Saragih dan Dewi (2017) menunjukkan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru,. penghitungan mengenai pengaruh reaksi peserta terhadap perubahan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti program MGMP didapatkan nilai $p = 0.014$; $\alpha = 0.05$. Karena $p < \alpha$, maka terbukti bahwa reaksi positif peserta terhadap implementasi program musyawarah guru mata pelajaran secara signifikan mempengaruhi tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan.

3. Hasil penelitian Firman (2015) menunjukkan program musyawarah guru mata pelajaran memberikan kontribusi kepada pengembangan kemampuan guru dalam pengembangan perangkat pembelajaran dan pembuatan bahan ajar.
4. Hasil penelitian Juroton, Samsuddin dan Prihatin (2015) menunjukkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap kurikulum. Berdasarkan hasil supervisi awal diperoleh skor minimal 77 dan skor maksimal 126 dengan rata-rata skor sebesar 95,75 dengan kriteria penilaian cukup. Hasil supervisi akhir diperoleh skor minimal 86 dan skor maksimal 127 dengan rata-rata skor sebesar 109,60 dengan kriteria penilaiannya adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan *wilcoxon match pairs test* berbantuan *spss statistic 20* diperoleh bahwa nilai T hitung terkecil adalah 3,50 dengan taraf signifikansinya 5% disimpulkan H_0 di tolak. artinya terdapat perbedaan nilai supervisi awal terhadap supervisi akhir setelah diberikan perlakuan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran.
5. Hasil penelitian Kurnia (2015) menunjukkan bahwa aktivitas mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara signifikan meningkatkan kompetensi guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian terjadi peningkatan kompetensi guru sebesar 26,80% setelah guru termotivasi untuk mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran.
6. Hasil penelitian Mujahidin (2016) menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai r dan t yang menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru.
Hal ini diketahui dari nilai Sig.t untuk motivasi = $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima.
7. Hasil penelitian Hariyanti (2017) menunjukkan: (1) hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 13,071 + 0,677 X$ yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar

0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071, (2) hasil pengujian korelasi sederhana menghasilkan nilai 0,743 yang artinya hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,743 yang artinya hubungan tersebut positif dan kuat.

Hubungan yang positif tersebut mengartikan bahwa apabila motivasi berprestasi guru naik maka kinerja guru akan naik dan apabila motivasi berprestasi guru turun maka kinerja guru akan kinerja guru sebesar 55,2 % dan sisanya sebesar 44,8 % dari variabel lain, (3) hasil pengujian menjelaskan bahwa t_{hitung} sebesar 5,871 > t_{tabel} sebesar 2,048 maka H_0 ditolak yang artinya artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru di SMK Tunas Pemuda.

8. Hasil penelitian Khairunnisa (2015) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); Sedangkan nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 16,877 dengan Sig. 0,000. Karena $sig < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
9. Hasil penelitian Hendrati (2014) hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sedangkan Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7% terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10. Penelitian Wardana (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan nilai perhitungan koefisien korelasi (r) = 0,636. Koefisien determinasi (R^2) = 0,877 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja

sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

11. Penelitian Supraswati (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai kolerasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya.
12. Penelitian Arifin (2018) menunjukkan variabel motivasi berprestasi guru memperoleh t_{hitung} 3,180 dengan sig 0,003. Faktor motivasi berprestasi guru merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru namun motivasi berprestasi yang baik di MAN 2 Kabupaten Probolinggo hanya menyangkut honorarium yang sesuai, terjalannya kerja sama yang baik antar guru, penghargaan yang sesuai, aktualisasi diri yang baik dan memiliki kepuasan dalam lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dengan Kinerja Guru.

Musyawarah guru mata pelajaran merupakan wadah yang baik untuk membiasakan guru-guru dalam berdiskusi dan bertukar pendapat sehingga setiap guru dapat memiliki pengetahuan yang merata dengan guru lainnya.

Dalam forum musyawarah guru mata pelajaran, guru bersama dengan guru lainnya akan berdialog dengan guru lain tentang prestasi yang dicapai. Ini akan mendorong guru untuk menunjukkan bahwa dia juga bisa melakukan hal yang lebih dari itu. Mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dapat memacu guru untuk terus berlatih, mencari pembelajaran yang lebih inovatif, sehingga ke depan dia akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Adanya musyawarah yang dilakukan antar guru akan memberikan pengetahuan serta pengalaman yang dapat dijadikan masukan untuk menjadi lebih baik dan terarah dalam mengajar. Pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing guru dapat memberikan pelajaran tersendiri bagi guru lainnya serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja. Adanya kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dapat mempersatukan persepsi setiap guru dalam proses belajar mengajar sehingga kinerja guru dalam mengajar dapat disetarakan.

Guru memerlukan keikutsertaan dalam musyawarah guru mata pelajaran agar berbagai kekurangan dan keinginannya dapat disampaikan dalam forum musyawarah guru mata pelajaran. Kegagalan peran serta musyawarah guru mata pelajaran akan semakin tinggi ketika setiap yang terlibat memiliki sifat ketidakpedulian. Untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh musyawarah guru mata pelajaran maka guru memiliki motivasi tersendiri. Dalam hal ini yang diinginkan guru dalam mewujudkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diduga ada hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

2. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

Kinerja guru yang dilihat dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan maka akan dikatakan efektif adalah merupakan salah satu wujud dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Pembelajaran yang berlangsung terjadi melalui interaksi antara guru dengan peserta didik. Guru sebagai agen pembelajaran tentu akan menemukan berbagai kendala dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu guru dituntut untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk membekali siswa sebagai bekal di masa depan.

Tuntutan kepada guru tersebut hanya terwujud bila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi tersebut ditunjukkan dengan adanya inisiatif dalam

pembelajaran, penggunaan metode dan media yang variatif, intensitas pemberian bimbingan kepada siswa, keinginan untuk terus mencari informasi tentang bidang keahliannya, dan ketekunan serta kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran.

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keinginan untuk selalu menambah wawasan dalam upaya pengembangan diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menduga ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

3. Hubungan Antara Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

Keberadaan dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air tidak dapat dilepas dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Keberhasilan pendidikan di suatu madrasah tidak terlepas dari peranan guru. Tinggi rendahnya mutu pendidikan di madrasah berkorelasi positif dengan tinggi rendahnya mutu guru. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah dan pengelola madrasah yang terkait dengan peningkatan mutu guru harus diutamakan.

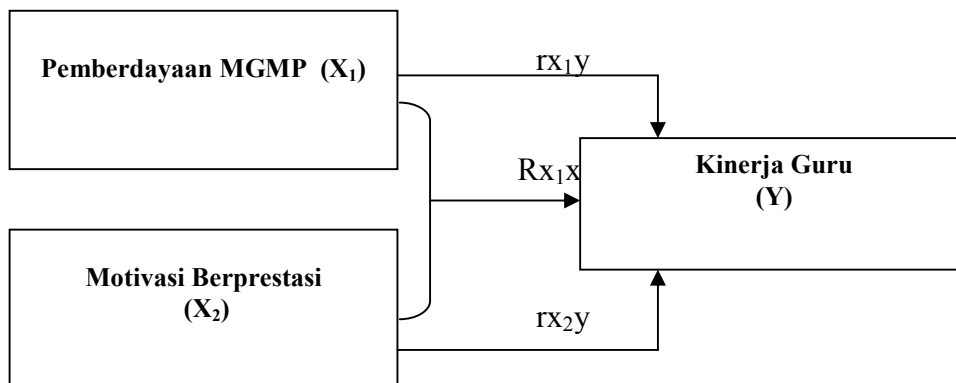
Tuntutan mutlak diperlukan bagi madrasah yang memiliki iklim yang baik ada rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap komponen madrasah. Setiap guru bertanggung jawab kepada setiap tugas yang dipercayakan kepadanya, sehingga ada keyakinan bahwa apa yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas. Bila hal ini akan

terjadi, dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sehingga akan mendorong pencapaian tujuan sekolah.

Di samping itu, dalam forum musyawarah guru mata pelajaran, guru bersama dengan guru mata pelajaran sejenis akan berdialog dengan guru lain tentang prestasi yang dicapai. Ini akan mendorong guru untuk menunjukkan bahwa dia juga bisa melakukan hal yang lebih dari itu. Musyawarah guru mata pelajaran bisa memacu guru untuk terus berlatih, mencari pembelajaran yang lebih inovatif, sehingga ke depannya guru tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Kedua hal di atas yaitu pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi diduga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

Selanjutnya paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{x_1y} adalah koefisien korelasi pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X₁) dengan kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

2. r_{x_2y} adalah koefisien korelasi antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.
3. $R_{x_1x_2y}$ adalah koefisien korelasi ganda antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan dengan kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

2. Sampel

Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu banyak banyak keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, dengan demikian teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling* (Arikunto, 2005:87). Dengan demikian sampel penelitian ini adalah 54 guru.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y). Masing-masing variabel didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja guru

Kinerja guru atau prestasi kerja guru yang diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu yaitu dalam hal merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian pembelajaran.

2. Pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran

Pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah peran kelembagaan musyawarah guru mata pelajaran serta partisipasi para guru dalam wadah untuk: (a) menyusun program musyawarah guru mata pelajaran, (b) memotivasi guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara rutin; (c) meningkatkan profesionalisme guru, (d) mengembangkan program layanan supervisi akademis klinis, (e) mengembangkan perangkat pembelajaran, (f) mengupayakan pertemuan ilmiah, dan (g) merumuskan model pembelajaran yang variatif.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam tugasnya yang diwujudkan dalam bentuk: (a) bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, (b) berusaha mencari umpan balik, (c) berani mengambil resiko, (d) berusaha

melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, (e) merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas, dan (f) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

E Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik non tes. Teknik non tes yaitu angket dan observasi. Angket digunakan untuk menjaring data variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan variabel motivasi berprestasi, sedangkan observasi digunakan untuk menjaring data variabel kinerja guru

2. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini mengukur variabel penelitian yaitu: pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Instrumen penelitian untuk variabel bebas dikembangkan sendiri oleh peneliti, sedangkan instrumen penelitian variabel terikat digunakan instrumen yang baku yaitu alat penilaian kemampuan guru APKG

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh berdasarkan lembar pengamatan yang dihimpun datanya melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang terdiri dari APKG I untuk melihat perencanaan dan APKG II untuk melihat pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

Kisi-kisi instrumen kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Item
Kinerja guru (Y)	a. Merencanakan pembelajaran (APKG I)	1-16
	b. Pelaksanaan dan Penilaian (APKG II)	1-13
Jumlah		29

Pengukuran variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dilakukan dengan instrumen penelitian berdasarkan skala Likert. Instrumen disusun berbentuk pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian yang akan diisi oleh responden.

Pernyataan-pernyataan tersebut disusun dari kisi-kisi yang menjadi butir-butir soal yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju). Masing-masing jawaban tersebut bernilai sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3; TS = 2 dan STS = 1.

Kisi-kisi instrumen penelitian variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran adalah:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan MGMP

Variabel	Indikator	Item
Pemberdayaan MGMP (X_1)	a. menyusun program MGMP	1-4
	b. memotivasi guru mengikuti MGMP secara rutin	5-8
	c. meningkatkan profesionalisme guru	9-11
	d. mengembangkan program layanan supervisi akademis klinis	12-14
	e. mengembangkan perangkat pembelajaran	15-18
	f. mengupayakan pertemuan ilmiah	19-21
	g. merumuskan model pembelajaran yang	22-24

	variatif	
Jumlah		24

Pengukuran variabel motivasi berprestasi dilakukan dengan instrumen penelitian berdasarkan skala Likert. Instrumen disusun berbentuk pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian yang diisi oleh responden. Pernyataan-pernyataan tersebut disusun dari kisi-kisi yang menjadi butir-butir soal yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju). Masing-masing jawaban tersebut bernilai sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3; TS = 2 dan STS = 1. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Berprestasi (X ₂)	a. bertanggungjawab pada tugas yang diberikan,	1-5
	b. berusaha mencari umpan balik,	6-10
	c. berani mengambil resiko,	11-15
	d. berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran,	16-20
	e. merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas,	21-25
	f. bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.	26-30
Jumlah		30

Selanjutnya untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan mempertimbangkan tingkat kesahihan, kehandalan dan sejauh mana responden mampu memahami indikator pernyataan, maka dilakukan uji coba instrumen. Responden yang digunakan sebagai uji coba diambil dari luar sampel penelitian. Cara yang ditempuh adalah

dengan memberikan angket kepada guru yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang. Ujicoba instrumen penelitian meliputi:

1. Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut: (1) mengujicoba tes kepada responden, (2) menganalisis tes yang telah diujicoba, dan (3) validitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- n = jumlah responden
- r_{xy} = koefisien korelasi
- x = skor item
- y = skor total responden

Butir instrumen penelitian dikatakan valid (sahih) jika perhitungan nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai perhitungan korelasi (r) < harga kritik r_{tabel} , maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Hasil ujicoba instrumen variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dari 30 butir kuesioner sebelum ujicoba maka terdapat dua butir yang invalid atau gugur yaitu butir nomor 11 dan 18. Dengan demikian untuk mengambil data penelitian tentang pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran digunakan 28 butir.

Rangkuman pengujian validitas instrumen variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Rangkuman Validitas Instrumen Pemberdayaan MGMP

Butir No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
----------	--------------	-------------	------------

1	0,982	0,361	Valid
2	0,455	0,361	Valid
3	0,932	0,361	Valid
4	0,982	0,361	Valid
5	0,967	0,361	Valid
6	0,455	0,361	Valid
7	0,932	0,361	Valid
8	0,856	0,361	Valid
9	0,932	0,361	Valid
10	0,982	0,361	Valid
11	0,217	0,361	Gugur
12	0,856	0,361	Valid
13	0,963	0,361	Valid
14	0,982	0,361	Valid
15	0,967	0,361	Valid
16	0,451	0,361	Valid
17	0,967	0,361	Valid
18	0,027	0,361	Gugur
19	0,982	0,361	Valid
20	0,967	0,361	Valid
21	0,967	0,361	Valid
22	0,548	0,361	Valid
23	0,967	0,361	Valid
24	0,967	0,361	Valid
25	0,415	0,361	Valid
26	0,967	0,361	Valid
27	0,982	0,361	Valid
28	0,967	0,361	Valid
29	0,982	0,361	Valid
30	0,982	0,361	Valid

Hasil ujicoba instrumen motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungundari 30 butir kuesioner sebelum ujicoba maka terdapat dua butir yang invalid atau gugur yaitu butir nomor 16 dan 19. Dengan demikian untuk mengambil data penelitian tentang motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungundigunakan 28 butir.

Rangkuman pengujian validitas instrumen variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi

Butir No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,635	0,361	Valid
2	0,877	0,361	Valid
3	0,856	0,361	Valid
4	0,887	0,361	Valid
5	0,875	0,361	Valid
6	0,922	0,361	Valid
7	0,543	0,361	Valid
8	0,635	0,361	Valid
9	0,877	0,361	Valid
10	0,823	0,361	Valid
11	0,635	0,361	Valid
12	0,612	0,361	Valid
13	0,607	0,361	Valid
14	0,635	0,361	Valid
15	0,856	0,361	Valid
16	0,076	0,361	Gugur
17	0,846	0,361	Valid
18	0,922	0,361	Valid
19	0,130	0,361	Gugur
20	0,856	0,361	Valid
21	0,922	0,361	Valid
22	0,853	0,361	Valid
23	0,542	0,361	Valid
24	0,877	0,361	Valid
25	0,856	0,361	Valid
26	0,877	0,361	Valid
27	0,484	0,361	Valid
28	0,877	0,361	Valid
29	0,403	0,361	Valid
30	0,877	0,361	Valid

2. Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 s_t^2 = varians total
 $\sum s_i^2$ = jumlah varians butir

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002:125) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila perhitungan koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

Hasil ujicoba reliabilitas kuesioner pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran menunjukkan angka koefisien reliabilitas 0,990. Selanjutnya hasil ujicoba reliabilitas kuesioner motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan angka koefisien reliabilitas 0,968. Dengan demikian instrumen penelitian ini adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi serta uji kecenderungan data setiap variabel.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, antara lain:

1. Uji Normalitas

Menurut Usman dan Akbar (2008:109), pengujian normalitas galat data Y atas X1, dan Y atas X2 digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal sehingga analisis korelasi dan regresi dapat dilaksanakan. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas galat variabel terikat atas variabel bebas menurut Sugiyono (2007:241) adalah uji Liliefors galat taksiran dengan kriteria apabila $L_o < L_{tabel}$, maka dinyatakan normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian

Uji linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut: $F = RJK_{TC} : RJK_E$. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$.

Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. Nilai a, dan b dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Somantri dan Muhidin, 2008:298})$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Somantri dan Muhidin, 2008:298})$$

$RJK_{(TC)}$ dihitung dengan rumus: $RJK_{(TC)} = JK_{(TC)} : (k-2)$ dan $RJK_{(E)}$ dihitung dengan rumus: $RJK_{(E)} = JK_{(E)} : (n-k)$.

3. Uji Independensi

Uji independensi digunakan untuk membuktikan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan. Uji independensi yang dilakukan adalah uji independensi variabel X_1 dengan X_2 .

Dalam penelitian ini uji independensi digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \quad (\text{Usman dan Akbar, 2008:204}).$$

Kriteria pengujian jika $-\Gamma_{\text{tabel}} \leq \Gamma_{\text{hitung}} \leq \Gamma_{\text{tabel}}$, maka hubungan tersebut tidak berarti, artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel independen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga digunakan korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis keempat digunakan korelasi dan regresi ganda. Uji korelasi sederhana digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

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

Pengujian korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y - 2 r x_1 y r x_2 y r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Dengan uji keberartiannya $F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R)}{(n-k-1)}}$

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel terhadap kriteria digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 \dots$. Pengujian keberartian regresi linear ganda digunakan rumus:

$$F = \frac{\frac{Jk_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}} \quad (\text{Sudjana, 2000})$$

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$.

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial (Sudjana, 1996) sebagai berikut:

$$r_{y1.2} = \frac{(ry_1 - ry_2 r_{12})^2}{(1 - r^2_{y_2})(1 - r^2_{12})}. \text{ Dengan pengujian keberartiannya yaitu:}$$

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (ry_{1.2})^2}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui sumbangan relatif dari variabel bebas terhadap variabel yaitu $SR_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{JK_{Reg}} \times 100\%$. Sedangkan sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu: $SE_1 = SR \% \times (R^2)$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data hasil penelitian yang disajikan dalam penelitian ini adalah skor angket dari masing-masing variabel yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1), variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dan variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) yang diberikan kepada responden.

Deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian yang disajikan menginformasikan tentang rata-rata (mean), modus, median, varians, simpangan baku, skor maksimum, skor minimum dan kecenderungan data. Deskripsi data juga dilengkapi dengan distribusi frekuensi dan grafik histrogram dari masing-masing variabel penelitian.

1. Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran memiliki nilai rata-rata atau mean = 117,64; modus = 117,14; median = 117,77; varians = 100,34; simpangan baku = 10,01; skor maksimum = 135; dan skor minimum = 86.

Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Distribusi Data Variabel Pemberdayaan MGMP

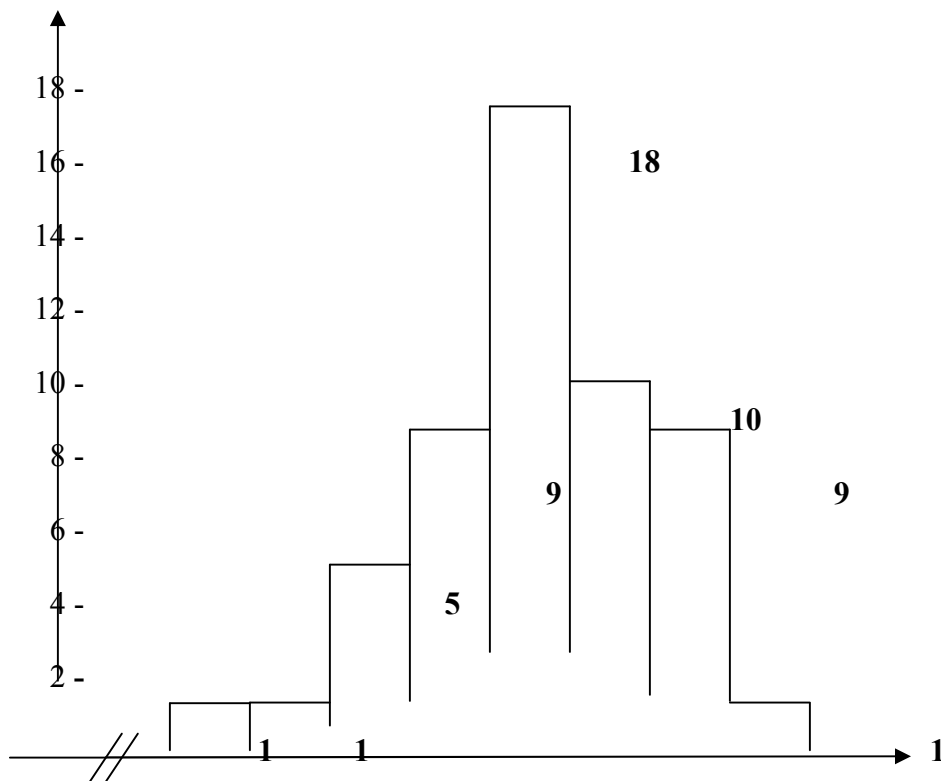
Kelas Interval	f_{absolut}	f_{relatif} (%)
86 – 92	1	1,85

93 – 99	1	1,85
100 – 106	5	9,26
107 – 113	9	16,67
114 – 120	18	33,33
121 – 127	10	18,52
128 – 134	9	16,67
135 – 141	1	1,85
Jumlah	54	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat dijabarkan bahwa variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan rata-rata (mean) 117,64 berada pada kelas interval 114 – 120, ini berarti ada sebesar 33,33% responden pada skor rata-rata kelas, 29,63% di bawah skor rata-rata kelas dan 37,04% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran disajikan sebagai berikut:

Frekuensi



0 85,5 92,5 99,5 106,5 113,5 120,5 127,5 134,5 141,5 **Skor**

Gambar 4.1 Histogram Variabel Pemberdayaan MGMP

2. Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

Hasil pengolahan data variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 115,92; modus = 114,44; median = 115,83; varians = 56,67; simpangan baku = 7,52; skor maksimum = 130; dan skor minimum = 98.

Selanjutnya distribusi data variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun disajikan dalam Tabel 4.3. sebagai berikut:

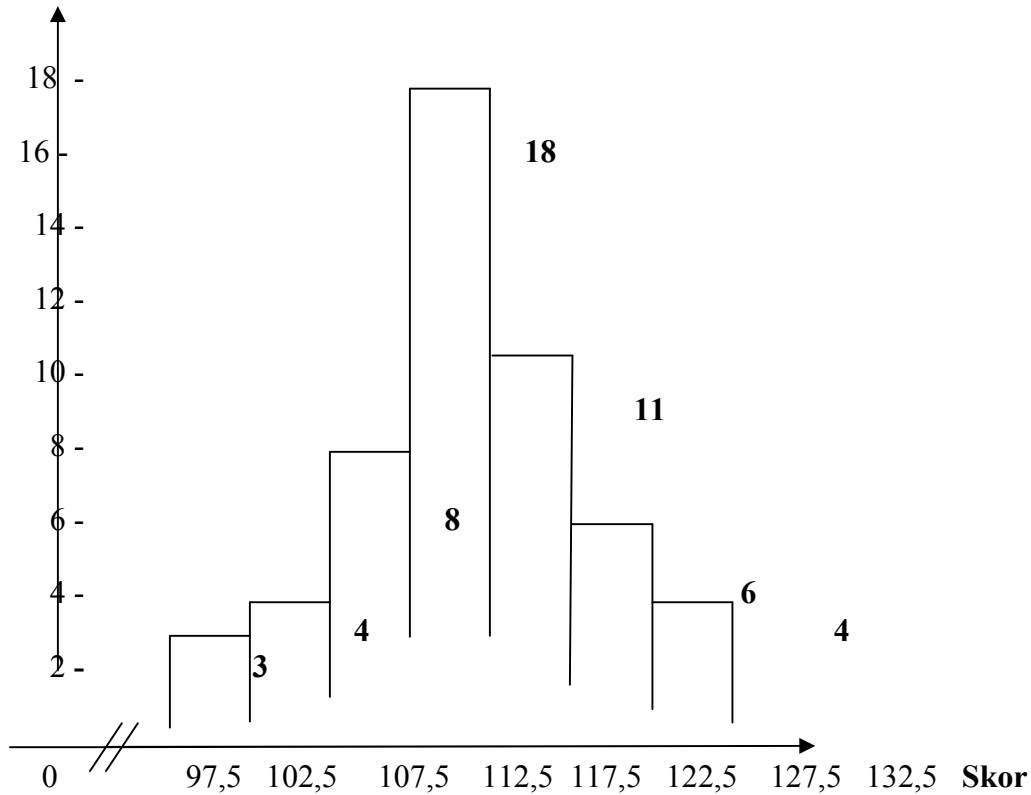
Tabel 4.2 Distribusi Data Variabel Motivasi Berprestasi

Kelas Interval	f _{absolut}	f _{relatif (%)}
98 – 102	3	5,56
103 – 107	4	7,41
108 – 112	8	14,81
113 – 117	18	33,33
118 – 122	11	20,37
123 – 127	6	11,11
128 – 132	4	7,41
Jumlah	54	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan mean 115,92 berada pada kelas interval 113 – 117, ini berarti ada sebesar 33,33% responden pada skor rata-rata kelas, 27,78% dibawah skor rata-rata kelas dan 38,89% di atas skor rata-rata kelas. Grafik histogram

variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun disajikan sebagai berikut:

Frekuensi



Gambar 4.2 Histogram Variabel Motivasi Berprestasi

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil pengolahan data variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 112,94; modus = 112,1; median = 113,1; varians = 66,43; simpangan baku = 8,15; skor maksimum = 128; dan skor minimum = 94.

Selanjutnya distribusi data variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun disajikan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Kinerja Guru

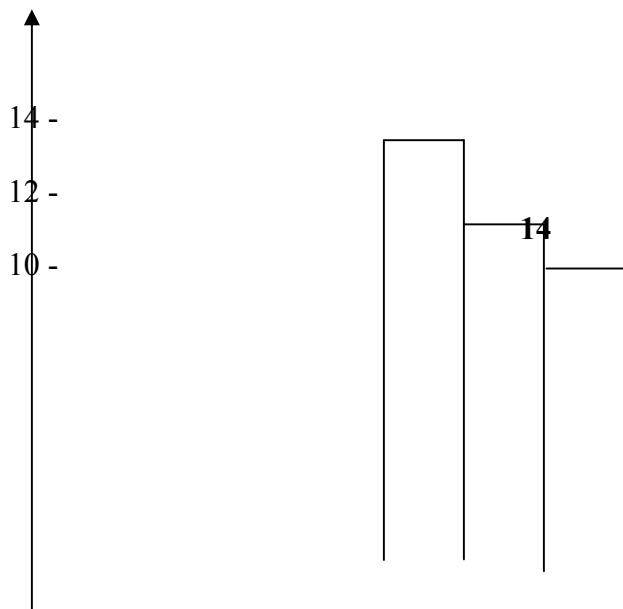
Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
----------------	----------------------	---------------------------

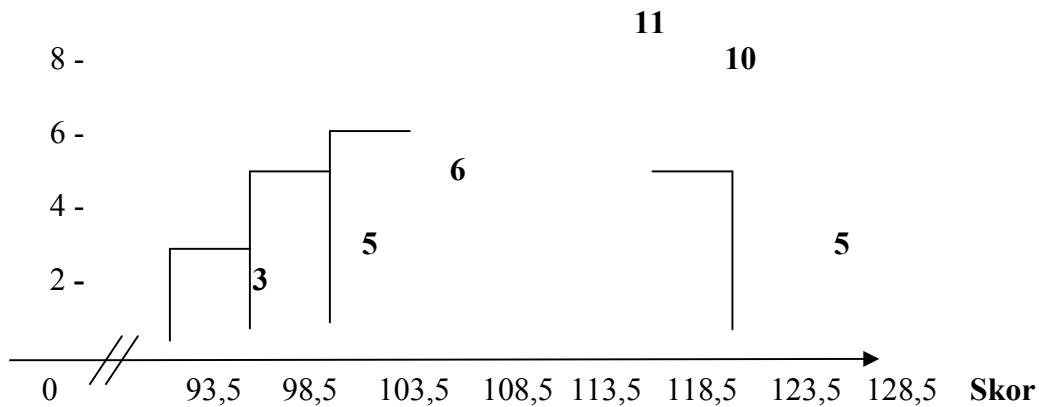
94 – 98	3	5,56
99 – 103	5	9,26
104 – 108	6	11,11
109 – 113	14	25,93
114 – 118	11	20,37
119 – 123	10	18,51
124 – 128	5	9,26
Jumlah	54	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijabarkan data variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun bahwa dengan rata-rata (mean) 112,5 berada pada kelas interval 109 – 113, ini berarti ada sebesar 25,93% responden pada skor rata-rata kelas, 25,93% di bawah skor rata-rata kelas dan 48,14% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun disajikan pada gambar sebagai berikut:

Frekuensi





Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja Guru

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1), variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dan variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

1. Uji kecenderungan variabel pemberdayaan MGMP

Hasil pengujian kecenderungan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) tergambar pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 112	42	77,78	Tinggi
84 - 111	12	22,22	Sedang
56 - 83	-	-	Kurang
≤ 55	-	-	Rendah
Jumlah	54	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran kategori tinggi 77,78% dan kategori sedang sebesar 22,22%. Sedangkan untuk kategori kurang dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 77,78% responden masuk dalam kategori tinggi.

3. Uji kecenderungan variabel motivasi berprestasi (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) tergambar pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 112	42	77,78	Tinggi
84 – 111	12	22,22	Sedang
56 – 83	-	-	Kurang
≤ 55	-	-	Rendah
Jumlah	50	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun pada kategori tinggi 77,78% dan kategori sedang sebesar 22,22%. Sedangkan untuk kategori kurang dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 77,78% responden masuk dalam kategori tinggi.

3. Uji kecenderungan variabel kinerja guru (Y)

Hasil pengujian kecenderungan variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) tergambar pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 112	29	53,70	Tinggi
84 – 111	25	46,30	Sedang
56 – 83	-	-	Kurang
≤ 55	-	-	Rendah
Jumlah	50	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun pada kategori tinggi 53,70% dan kategori sedang sebesar 46,30%. Sedangkan untuk kategori kurang dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 53,70% responden masuk dalam kategori tinggi.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi antara variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran, motivasi berprestasi guru Madrasah

Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun, dan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun adalah cenderung berdistribusi normal.

Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi (L_o) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel (L_t). Dengan demikian data dari ketiga variabel penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi.

Rangkuman hasil uji normalitas variabel penelitiann dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	Y atas X_1	0,0820	0,1205	Normal
2	Y atas X_2	0,0991	0,1205	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk galat variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran atas kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun diperoleh harga L_o (0,0991) < L_{tabel} (0,1205) dengan demikian variabel pembedayaan musyawarah guru mata pelajaran terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun berdistribusi normal.

Untuk galat variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun atas variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun diperolehn harga L_o (0,0973) < L_{tabel} (0,1205) dengan demikian galat variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana antara variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) atas variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1), dan variabel kinerja guru guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) atas variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dengan model persamaannya adalah $\hat{Y} = a + bX_1$, dan $\hat{Y} = a + bX_2$.

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Hasil perhitungan linearitas variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$.

Rangkuman hasil perhitungan pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67		
Regresi (b/a)	608,76	1	608,76	9,206	4,026
Residu	3438,57	52	66,12		
Tuna Cocok	2307,12	27	85,44	1,888	1,946
Galat	1131,45	25	45,25		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 9,206 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 52 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,026. Ternyata harga F_{hitung} regresi (9,206) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,026), maka dapat

disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,888 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 27 dan dk penyebut 25 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,946. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,888 lebih kecil dari nilai F_{tabel} 1,946. Hal ini menunjukkan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_2 pada Tabel 4.8 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran akan meningkatkan sebesar 0,35 skor pada variabel kinerja guru.

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Hasil perhitungan linearitas variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 69,48 + 0,37X_2$.

Rangkuman hasil perhitungan pengujian linearitas dan keberartiannya dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67		

Regresi (b/a)	462,21	1	462,21	6,704	4,026
Residu	3585,12	52	68,94		
Tuna Cocok	1412,98	21	67,28	0,961	1,920
Galat	2169,14	31	69,97		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 6,704 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 52 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,026. Ternyata harga F_{hitung} regresi (6,704) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,026), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,961 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 21 dan dk penyebut 31 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,920. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 0,961 lebih kecil dari nilai F_{tabel} 1,920.

Hal ini menunjukkan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 69,48 + 0,37X_2$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_2 pada Tabel 4.9 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 69,48 + 0,37X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 0,37 skor pada variabel kinerja guru.

3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas.

Hasil analisis pengujian antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) memiliki korelasi sebesar 0,163.

Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,163	0,026	1,18	1,674

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) sebesar 0,163 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,026.

Selanjutnya melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1,18$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,674$. Oleh karena $t_{hitung} (1,18) < t_{tabel} (1,674)$, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian kedua variabel bebas tersebut adalah variabel yang independen.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Rangkuman hasil perhitungan pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
r_{X_1Y}	0,386	0,148	3,015	1,674

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) sebesar 0,386 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,148. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,015$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,674$.

Harga $t_{hitung} (3,015) > t_{tabel} (1,674)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran mempunyai hubungan positif dan signifikan serta prediktif yang signifikan dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Rangkuman hasil perhitungan pengujian hipotesis kedua dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
r_{X_2Y}	0,340	0,116	2,607	1,674

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) sebesar 0,340) dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,116.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,607$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,674$. Oleh karena $t_{hitung} (2,607) > t_{tabel} (1,674)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 69,48 + 0,37X_2$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun mempunyai hubungan positif dan signifikan serta prediktif yang signifikan dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F.

Rangkuman hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian

Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (R^2)	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
$R_{y_{x_{1,2}}}$	0,476	0,226	11,3	3,178

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antar variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (X_1) dan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun (X_2) terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun ($R_{y_{1,2}}$) adalah 0,476. Setelah dilakukan uji F ternyata F_{hitung} (11,3) > F_{tabel} (3,178) pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar 22,60% dan sisanya sebesar 77,40% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Pemberdayaan MGMP (X_1)	35,80	13,82
Motivasi Beprestasi (X_2)	25,71	8,74

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran memberikan sumbangan efektif terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar 13,82% dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun memberikan sumbangan efektif terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar 8,74%.

Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas. Dalam hal ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi parsial. Rangkuman hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial

Variabel Bebas	Korelasi Parsial	Koefisien Determinan
$r_{yx1.2}$	0,414	0,172
$r_{yx2.1}$	0,366	0,134

Korelasi parsial antara X_1 dan Y jika X_2 dalam keadaan konstan adalah $r_{y2.31} = 0,414$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,172. Hal ini berarti bahwa variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar $0,172 \times 100\% = 17,20\%$.

Korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dalam keadaan konstan adalah $r_{y3.12} = 0,366$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,134. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun memberikan

sumbangan terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar $0,134 \times 100\% = 13,40\%$.

E. Pembahasan

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 112 adalah 77,78% dan kategori sedang dengan rentang skor 84 sampai dengan 111 sebesar 22,22%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian yaitu guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun mayoritas memiliki kecenderungan dalam pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran kategori tinggi.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator pembentuk pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran yaitu aspek: (1) menyusun program musyawarah guru mata pelajaran, (2) memotivasi para guru mata pelajaran matematika untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara rutin; (3) meningkatkan profesionalisme guru, (4) mengembangkan program layanan supervisi akademis klinis, (5) mengembangkan perangkat pembelajaran, (6) mengupayakan pertemuan ilmiah, (7) merumuskan model pembelajaran yang variatif, dan (8) melaporkan hasil kegiatan, maka pada aspek motivasi guru dalam mengikuti kegiatan rutin musyawarah guru mata pelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru masih terlihat lemah. Walaupun secara keseluruhan kategori kecenderungan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran adalah tinggi, namun demikian terdapat persentase yang cukup tinggi pada kategori sedang yaitu 22,22%.

Kenyataannya ini memberikan sinyal kepada Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun untuk memotivasi guru-guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena melalui motivasi guru mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran diharapkan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kompetensi guru sebagaimana dijelaskan oleh Achmad (2004) tujuan diselenggarakannya musyawarah guru mata pelajaran, yakni: (1) untuk memotivasi guru guna

meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; (2) untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan mutu pendidikan; (3) untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya; (4) untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; (5) saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama; dan (6) mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 112 adalah 77,78% dan kategori sedang dengan rentang skor 84 sampai dengan 111 sebesar 22,22%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian dalam hal ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun mayoritas memiliki kecenderungan motivasi berprestasi adalah kategori tinggi.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator pembentuk motivasi berprestasi yaitu: (1) bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, (2) berusaha mencari umpan balik, (3) berani mengambil resiko, (4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, (5) merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas, dan (6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai, maka pada aspek berusaha mencari umpan balik masih

terlihat lemah. Fakta ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi lemah didominasi oleh faktor kelemahan dan kekurangan pada aspek mencari umpan balik.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 112 adalah 53,70% dan kategori sedang dengan rentang skor 84 sampai dengan 1119 sebesar 46,30%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun adalah kategori tinggi. Namun demikian persentase kinerja guru kategori sedang cukuplah besar yaitu 46,30%.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator pembentuk kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun yaitu: ((1) menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi hasil pembelajaran, maka pada aspek melaksanakan pembelajaran khususnya mengaplikasikan berbagai model atau strategi pembelajaran yang variatif yang masih terlihat lemah. Fakta ini menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun lemah didominasi oleh faktor kelemahan dan kekurangan pada aspek melaksanakan pembelajaran..

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama yaitu: (1) temuan pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun, (2) temuan kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun, dan (3) temuan ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun .

Temuan pertama yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan besaran korelasi 0,386 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar 13,82%. Data ini menjadikan peluang bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun untuk meningkatkan fungsi dan peranan musyawarah guru mata pelajaran dalam membina guru.

Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun. Hal ini sejalan dengan penjelasan Rismono (2004:87) bahwa penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran diharapkan berperan dalam hal: (1) melaksanakan pengembangan wawasan, pengetahuan dan kompetensi sehingga memiliki dedikasi tinggi, dan (2) melakukan refleksi diri ke arah pembentukan profil guru yang profesional.

Selanjutnya temuan ini mempertegas hasil temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya diantaranya: (1) temuan penelitian Hidayat (2017) yang menunjukkan pengoptimalan pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran meningkatkan kinerja guru, (2) temuan penelitian Saragih dan Dewi (2017) menunjukkan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, (3) temuan penelitian Firman (2015) yang menunjukkan program musyawarah guru mata pelajaran memberikan kontribusi kepada pengembangan kemampuan guru dalam pengembangan perangkat pembelajaran dan pembuatan bahan ajar, (4) temuan penelitian Juroton, Samsuddin dan Prihatin (2015) yang menunjukkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap kurikulum dan (5) temuan penelitian Kurnia (2015) menunjukkan bahwa aktivitas mengikuti musyawarah guru mata pelajaran secara signifikan meningkatkan kompetensi guru.

Temuan kedua menunjukkan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan besaran korelasi 0,340 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 69,48 + 0,37X_2$.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sebesar 8,74%. Data ini menjadikan peluang bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun karena motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun.

Temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun sejalan dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Robbins (2007:222) bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa ada orang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat demi prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi.

Selanjutnya temuan ini mempertegas hasil temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh: (1) Mujahidin (2016) yang menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai r dan t yang menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini diketahui dari nilai Sig.t untuk motivasi = 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima, (2) temuan penelitian Hariyanti (2017) menunjukkan: (1) hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 13,071 +$

0,677 X yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071, (3) temuan penelitian Khairunnisa (2015) yang menunjukkan terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); Sedangkan nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 16,877 dengan Sig. 0,000. Karena $\text{sig} < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (4) temuan penelitian Hendrati (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, dengan sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7% terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan (5) temuan penelitian Wardana (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,636. Koefisien determinasi (R^2) = 0,877 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ketiga yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun dengan besaran korelasi 0,476 dan koefisien determinan 0,226 atau 22,60% dengan garis prediktif $\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$.

Selanjutnya apabila dicermati lebih lanjut mengenai sumbangan efektif dari kedua variabel yaitu variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran dan variabel motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun maka sumbangan efektif yang terbesar adalah diberikan oleh variabel pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran terhadap variabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Simalungun yaitu sebesar 13,82%.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 13,82%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberdayaan MGMP sebesar 13,82% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,74%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada motivasi berprestasi sebesar 8,74% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 22,60%. Hal ini bermakna bahwa 22,60% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi mempunyai hubungan positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru. Adanya hubungan tersebut berimplikasi sebagai berikut:

1. Hasil uji kecenderungan terlihat bahwa pemberdayaan MGMP sebesar 22,22% berada pada kategori sedang. Hal ini menjadi penting untuk dijadikan referensi oleh kepala madrasah untuk memotivasi keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi persuasif secara intens antara kepala madrasah dengan guru-guru.
2. Hasil uji kecenderungan terlihat bahwa motivasi berprestasi sebesar 22,22% berada pada kategori sedang. Hal ini menjadi penting untuk dijadikan referensi bagi kepala madrasah bahwa motivasi berprestasi adalah faktor internal yang terdapat dalam diri guru untuk melakukan sesuatu yang terbaik, dalam hal ini berbuat yang terbaik dalam kerangka meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu guru lubuk hatinya yang paling dalam menyadari berperan sebagai pelaksana terdepan pendidikan dan pembelajaran. Di samping itu peran kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan antara lain komunikasi persuasif secara intens dan menyampaikan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai dengan prosedur.
3. Adanya hubungan positif dan signifikan pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kinerja guru, seperti halnya dalam penelitian ini apabila variabel pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kinerja guru juga rendah. Sebaliknya apabila pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi efektif atau tinggi maka tentunya kinerja guru akan semakin tinggi pula. Konsekuensi keterkaitan dengan variabel pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, maka kepala madrasah agar

selalu melakukan komunikasi yang baik dengan guru-guru dan dengan pihak *stakeholder* lainnya. Di samping itu guru-guru secara individual agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh

C. Saran-Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Performa kinerja guru dapat ditingkat oleh guru dengan selalu mengikuti kegiatan yang dilakukan MGMP. Di samping itu guru hendaknya meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti seminar, pelatihan maupun penataran dan yang tak kalah pentingnya adalah guru selalu melakukan "up date" pengetahuan dan wawasan dengan menggali sumber-sumber terkini.
2. Kepala Madrasah hendaknya dapat mensupport motivasi berprestasi guru dengan cara memberikan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah, memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan potensinya untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S.2) dan yang tak kalah pentingnya adalah melaksanakan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai prosedur.
3. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Simalungun memberdayakan kegiatan MGMP sebagai wadah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberdayaan kegiatan MGMP dapat dilakukan memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP dengan membuat surat edaran yang bertujuan untuk memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP dan juga dapat dilakukan dengan mengundang para pakar dalam kegiatan MGMP sehingga guru-guru lebih termotivasi untuk mengikuti kegiatan MGMP.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. *Memberdayakan MGMP, Sebuah Keniscayaan*. www. Google, 2004.
- Arifin, Muh. Husen *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo*, Jurnal: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia Volume 3 Nomor 1 2018.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP*. Jakarta: Depdiknas Dirjen PMPTK, 2009.
- Firman. *Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMA di Kota Balikpapan*. Jurnal: Sains Terapan No. 1 Vol. 2. 2015.
- Haryanti, Titik. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda*. Jurnal: Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017.
- Hidayat, Yusuf. *Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris terhadap Manajemen Pembelajaran dalam Mewujudkan Kinerja Guru*. Jurnal: Publik Vol. 11; No. 02; 2017; 279-290
- Hendrati, Fabiola. *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang*. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.2, Oktober 2014.
- Ivancevch, dkk. *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Jurotun, Samsudi, dan Prihatin, Titi. *Model Supervisi Akademik Terpadu Berbasis Pemberdayaan Mgmp Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Matematika*. Jurnal: Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan Vol. 2, No. 1, Juni 2015.
- Kamars, Daniel. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Edisi Kedua. Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005.

- Khairunisa. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*. Jurnal: Paradigma, Volume 10, Nomor 2, Juli 2015.
- Luthans, F. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Mas'udi. *Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 56 Jakarta*. Jurnal: Mix, Volume IV, No. 2, Juni 2014.
- Mujahidin. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Banyuasin*. Jurnal: Belajea Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 02, 2016.
- Pace, R. W. dan Faules, D. F. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Robbins, Stephen. P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Benyamin Molan. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2006.
- _____. *Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Saragih, Mandra dan Dewi, Ratna Sari *Efektifitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Inggris Di Kota Binjai*. Jurnal: Tarbiyah, Vol. 24, No. 2, Juli-Desember 2017 ISSN: 0854 – 2627
- Saud, Udin. Saefuddin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Somantri, A. dan Muhidin, S. A. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Supraswati, Ida. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Sdn Gugus Silawe Kajoran Magelang*. Jurnal: Pendidikan Sekolah Dasar Edisi Ke-IV Tahun 2016

- Syafarudin. *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Thoha, M. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Tjiptono, F. dan Diana, A. 2004. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. dan Akbar, P.S. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Usman, H. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wardana, Dendik Surya. *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi*. Jurnal: Ilmiah Ilmu Psikologi Vol. 01, No.01, Januari 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Yunusshofa. 2008. *Keefektifan MGMP PAI SMP Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Kabupaten Cianjur*. (Online), (<http://Yunusshofa.blogspot.com/2008/05/keefektifan-mgmp-pai-dalam-meningkatkan.html>)

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner Penelitian

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan seksama sebelum menjawab kemudian tentukan respon (jawaban) terhadap masing-masing pertanyaan itu menurut apa yang Bapak/Ibu guru anggap paling cocok dengan keadaan sebenarnya.
2. Bapak/Ibu guru dipersilahkan untuk memilih salah satu di antara alternatif jawaban yang tersedia yaitu :
3. Berilah tanda silang (X) pilihan anda pada lembar jawaban (pada angket)
4. Jika Bapak/Ibu eliru memilihnya, maka lingkariilah pilihan pertama dan gantilah dengan tanda silang pada pilihan yang lain

A. Angket Pemberdayaan MGMP

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KK	J	TP
1	Saya beserta guru lainnya membentuk pengurus MGMP					
2	Saya beserta guru lainnya membuat program pertemuan MGMP.					
3	Pada awal tahun pelajaran saya beserta guru paralel membuat program tahunan dan program semester.					
4	Saya beserta guru paralel membuat silabus dan RPP.					
5	Saya beserta guru paralel menginventarisasi materi-materi yang sulit bagi peserta didik.					
6	Saya beserta guru paralel membuat LKS.					
7	Saya tidak perlu membuat silabus dan RPP, cukup hanya mengcopy dari yang ada di internet					

8	Pada awal tahun pelajaran saya beserta guru paralel menetapkan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) dengan mengikuti ketentuan yang berlaku.					
9	Saya menghadiri pertemuan MGMP di madrasah yang diadakan sekali seminggu.					
10	Saya menghadiri pertemuan MGMP di kota Medan yang diadakan sekali sebulan.					
11	Saya berusaha membuat metode yang bervariasi dalam PBM untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.					
12	Saya menggunakan alat peraga /media pembelajaran untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.					
13	Saya beserta guru lainnya menyusul soal ulangan harian dengan menggunakan kisi-kisi.					
14	Saya tidak perlu melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi kalau tidak ada beasiswa.					
15	Saya tidak berdiskusi dengan guru lain mengenai pelajaran yang sulit diajarkan di luar pertemuan MGMP.					
16	Saya melaksanakan remedial dan pengayaan.					
17	Saya menganjurkan kepada siswa supaya mengikuti olympiade.					
18	Saya melaksanakan pembelajaran secara kolaboratif untuk meningkatkan gairah belajar peserta didik.					
19	Saya senang kalau pengawas madrasah melaksanakan supervisi klimis di kelas saya karena saya mengetahui kelemahan-kelemahan saya dalam mengajar.					
20	Saya senang kalau pengawas madrasah melaksanakan supervisi akademis.					
21	Saya senang kalau kepala madrasah melaksanakan supervisi klimis.					
22	Saya senang kalau kepala madrasah melaksanakan supervisi akademis.					
23	Saya member reward kepada siswa yang berani mengeluarkan pendapat.					
24	Apabila ada seminar pendidikan saya mengikutinya.					
25	Apabila saya menemukan kendala dalam mengajarkan materi tertentu saya tidak perlu mendiskusikannya karena saya dinilai adalah guru yang tidak professional.					
26	Apabila saya menemukan kendala dalam mengajarkan					

	materi tertentu saya berdiskusi dengan guru lainnya untuk mencari solusinya.					
27	Saya dengan teman mendiskusikan model-model pembelajaran yang variatif.					
28	Saya melaporkan hasil kegiatan MGMP kepada kepala madrasah.					

B. Angket Motivasi Berprestasi

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendahulukan persiapan tugas mengajar daripada persiapan yang lain.					
2	Saya mendahulukan tanggungjawab di rumah tangga daripada mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran.					
3	Saya merasa tersaingi apabila tugas yang menjadi tanggungjawab saya dikerjakan oleh orang lain.					
4	Saya akan bekerja lebih baik, apabila saya diserahkan tanggungjawab sepenuhnya untuk melaksanakan pekerjaan itu.					
5	Meskipun saya mengalami kegagalan dalam bekerja, namun saya tidak pernah melimpahkan kesalahan kepada orang lain.					
6	Saya menghindari dari tugas yang menurut saya tugas tersebut sama sekali baru.					
7	Saya tidak suka melakukan pekerjaan yang membutuhkan banyak pemikiran apalagi imbalannya tidak seberapa.					
8	Saya mampu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.					

9	Saya berusaha menambah pengalaman untuk meningkatkan kinerja.					
10	Kritik yang diberikan teman terhadap saya dalam mengejar akan mengurangi semangat saya.					
11	Kegagalan dalam penyelesaian suatu tugas tidak akan membuat saya putus asa untuk bekerja.					
12	Kegagalan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menjadi pelajaran untuk menghindari cara yang serupa di masa yang akan datang.					
13	Saya sangat senang menerima masukan, kritikan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
14	Masukan atau kritikan yang diberikan rekan-rekan terhadap pekerjaan yang saya lakukan, saya gunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan berikutnya.					
15	Saya akan bekerja lebih giat lagi apabila pimpinan merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan.					
16	Saya ingin mencoba tugas yang sangat sukar, walaupun teman mengatakan bahwa tugas tersebut sangat sukar.					
17	Saya bertanggungjawab atas resiko dari keputusan yang saya perbuat.					
18	Cara atau metode yang termudah yang saya tahu untuk melakukan suatu pekerjaan saya akan memberitahukannya kepada orang lain.					
19	Apabila saya diserahi tugas untuk melakukan mengajar yang sifatnya rutin, saya akan mencari cara yang bervariasi untuk melakukan tugas tersebut agar tidak membosankan.					
20	Saya berusaha menampilkan media pembelajaran dengan teknologi baru.					
21	Saya mempersiapkan siswa agar memiliki ketrampilan yang dapat berguna pada kehidupannya.					
22	Dalam setiap melaksanakan tugas, saya sudah memprediksi kebutuhan apa yang relevan pada masa yang akan datang.					
23	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.					

24	Saya berada dimadrasah setiap jam kerja sekalipun tidak bertugas melakukan PBM					
25	Saya senang mengerjakan pekerjaan yang menantang dan sulit.					
26	Saya merasa puas jika berprestasi dalam mengikuti pendidikan/pelatihan/penataran.					
27	Saya sering mengerjakan tugas tambahan untuk memperoleh prestasi yang terbaik.					
28	Saya berdiskusi dengan orang yang lebih ahli dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.					

C. Angket Kinerja Guru

APKG I (Perencanaan Pembelajaran)

NO	DESKRIPTOR	SKALA NILAI			
		1	2	3	4
I	Perumusan tujuan pembelajaran				
1.	Kejelasan rumusan				
2.	Kelengkapan cakupan rumusan				
II	Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar				
3.	Kesesuaian dengan tujuan pembelajaran				

4.	Kesesuaian dengan karakteristik peserta didik				
5.	Keruntutan dan sistematika materi				
6.	Kesesuaian materi dengan alokasi waktu				
7.	Berpedoman pada kurikulum				
III	Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran				
8.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran				
9.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan materi pembelajaran				
10.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik				
IV	Strategi/Metode pembelajaran				
11.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tujuan pembelajaran				
12.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran				
13.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik				
14.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tahapan pembelajaran				
V	Penilaian hasil belajar				
15.	Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran				
16.	Kejelasan prosedur penilaian				
17.	Kelengkapan instrumen (soal, kunci jawaban/pedoman penskoran)				
Total					

APKG II (Pelaksanaan Pembelajaran)

NO	DESKRIPTOR	SKALA NILAI			
		1	2	3	4
I	Memulai Pembelajaran				

1.	Menyampaikan tujuan pembelajaran				
2.	Menyampaikan bahan pengait/apersepsi				
3.	Memotivasi peserta didik untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran				
II	Mengelola Kegiatan Pembelajaran				
4.	Menyampaikan materi ajar				
5.	Menerapkan metode/strategi				
6.	Menggunakan media/sumber belajar				
7.	Memberi penguatan				
8.	Memberi contoh				
9.	Memberi kesempatan kepada siswa untuk aktif				
III	Mengorganisir Waktu, Peserta Didik dan Fasilitas Belajar				
10.	Mengatur penggunaan waktu				
11.	Mengorganisasi peserta didik				
12.	Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar				
IV	Melaksanakan Penilaian				
13.	Melaksanakan penilaian selama pembelajaran berlangsung				
14.	Melaksanakan penilaian diakhir pembelajaran				
V	Mengakhiri Pembelajaran				
15.	Menyimpulkan pembelajaran				
16.	Memberikan tindak lanjut				
Total					

Pengujian Reliabilitas Instrumen Pemberdayaan MGMP

Uji reliabilitas instrumen instrumen pemberdayaan MGMP dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir yang valid

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir angket

σ_t^2 = varians total

Dimana :

$N = 30$

$k = 28$

$\sum \sigma_b^2 = 20,526$

σ_t^2 dicari dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$\sum Y = 2765$

$\sum Y^2 = 268597$

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{268597 - \frac{(2765)^2}{30}}{30} \\ &= 458,539\end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas angket sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{28}{28-1} \right) \left(1 - \frac{20,526}{384,645} \right) \\ &= 1,037 \times 0,955 \\ &= 0,990\end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen pemberdayaan MGMP sebesar 0,990. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen pemberdayaan MGMP adalah reliabel.

Pengujian Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi

Uji reliabilitas instrumen instrumen motivasi berprestasi dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir yang valid

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir angket

σ_t^2 = varians total

Dimana :

$N = 30$

$k = 28$

$\sum \sigma_b^2 = 18,312$

σ_t^2 dicari dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$\sum Y = 2875$

$$\Sigma Y^2 = 283809$$

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{283809 - \frac{(2875)^2}{30}}{30} \\ &= 276,272\end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas angket sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{28}{28-1} \right) \left(1 - \frac{18,312}{276,272} \right) \\ &= 1,037 \times 0,934 \\ &= 0,968\end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen motivasi berprestasi sebesar 0,968. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen motivasi berprestasi adalah reliabel.

Lampiran 4

Data Penelitian

No	Variabel X ₁	Variabel X ₂	Variabel Y
1	128	130	128
2	120	108	110
3	116	116	113
4	125	129	124
5	116	118	120
6	122	116	119
7	127	123	120
8	116	103	110
9	130	116	120
10	122	113	109
11	122	117	108
12	114	98	104
13	107	110	96
14	107	116	97
15	113	130	99
16	103	122	99
17	110	112	110
18	117	114	122
19	128	108	107
20	116	108	110
21	103	113	111
22	117	103	118
23	113	105	116
24	109	116	123
25	114	119	105
26	117	113	116
27	112	119	113
28	134	113	117
29	135	118	99
30	104	113	110
31	94	121	116
32	106	113	94

33	116	127	107
34	108	127	99
35	115	118	111
36	128	124	120
37	100	116	118
38	124	123	124
39	123	118	118
40	118	116	118
41	125	120	122
42	119	103	110
43	124	129	128
44	129	98	104
45	86	98	99
46	113	116	110
47	128	109	110
48	129	117	119
49	118	115	119
50	116	115	117
51	116	125	127
52	114	118	113
53	123	122	124
54	114	112	116

Lampiran 5

PERHITUNGAN STATISTIK DESKRIPTIF

1. Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 135 - 86 \\ &= 49\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 49/7\end{aligned}$$

= 7 untuk data ini p diambil 7

Skor	Fi	Xi	fixi	xi ²	fi xi ²
86 – 92	1	89	89	7921	7921
93 – 99	1	96	96	9216	9216
100 – 106	5	103	515	10609	53045
107 – 113	9	110	990	12100	108900
114 – 120	18	117	2106	13689	246402
121 – 127	10	124	1240	15376	153760
128 – 134	9	131	1179	17161	154449
135 – 141	1	138	138	19044	19044
Jumlah	54	-	6353	-	752737

a. Mean (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6353}{54} \\ &= 117,64\end{aligned}$$

b. Modus (Mo)

$$\begin{aligned}\text{Mo} &= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\ &= 113,5 + 7 \left(\frac{9}{9 + 8} \right) \\ &= 113,5 + 3,64 \\ &= 117,14\end{aligned}$$

c. Menentukan Median (Me)

$$\begin{aligned}
Me &= b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right) \\
&= 113,5 + 7 \left(\frac{27 - 16}{18} \right) \\
&= 113,5 + 4,27 \\
&= 117,77
\end{aligned}$$

d. Varians

$$\begin{aligned}
S^2 &= \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \\
&= \frac{54 \times 752737 - (6353)^2}{54(54-1)} \\
&= \frac{40647798 - 40360609}{2862} \\
&= \frac{287189}{2862} \\
&= 100,34
\end{aligned}$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{100,34}$) = 10,01

2. Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}
\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
&= 130 - 98 \\
&= 32
\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 32/7 \\ &= 4,57 \quad \text{untuk data ini p diambil 5}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	fixi	xi ²	fi xi ²
98 – 102	3	100	300	10000	30000
103 – 107	4	105	420	11025	44100
108 – 112	8	110	880	12100	96800
113 – 117	18	115	2070	13225	238050
118 – 122	11	120	1320	14400	158400
123 – 127	6	125	750	15625	93750
128 – 132	4	130	520	16900	67600
Jumlah	54	-	6260	-	728700

a. Mean (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6260}{54} \\ &= 115,92\end{aligned}$$

b. Modus (Mo)

$$\begin{aligned}
Mo &= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\
&= 112,5 + 5 \left(\frac{10}{10 + 7} \right) \\
&= 112,5 + 2,94 \\
&= 115,44
\end{aligned}$$

c. Median (Me)

$$\begin{aligned}
Me &= b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right) \\
&= 112,5 + 5 \left(\frac{27 - 15}{18} \right) \\
&= 112,5 + 3,33 \\
&= 115,83
\end{aligned}$$

d. Varians

$$\begin{aligned}
S^2 &= \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \\
&= \frac{54 \times 728700 - (6260)^2}{54(54-1)} \\
&= \frac{39349800 - 39187600}{2862} \\
&= \frac{162200}{2862} \\
&= 56,67
\end{aligned}$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{56,67}$) = 7,52

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 128 - 94 \\ &= 34\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 34/7 \\ &= 4,85 \quad \text{untuk data ini p diambil 5}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	f _i xi	xi ²	f _i xi ²
94 – 98	3	96	288	9216	27648
99 – 103	5	101	505	10201	51005
104 – 108	6	106	636	11236	67416
109 – 113	14	111	1554	12321	172494
114 – 118	11	116	1276	13456	148016
119 – 123	10	121	1210	14641	146410
124 – 128	5	126	630	15876	79380
Jumlah	54		6099		692369

a. Mean (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6099}{54} \\ &= 112,94\end{aligned}$$

b. Modus (Mo)

$$\begin{aligned}\text{Mo} &= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\ &= 108,5 + 5 \left(\frac{8}{8 + 3} \right) \\ &= 108,5 + 3,6 \\ &= 112,1\end{aligned}$$

c. Median (Me)

$$\begin{aligned}\text{Me} &= b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right) \\ &= 108,5 + 5 \left(\frac{27 - 14}{14} \right) \\ &= 108,5 + 4,6 \\ &= 113,1\end{aligned}$$

d. Varians

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}$$

$$= \frac{54 \times 692369 - (6099)^2}{54(54 - 1)}$$

$$= \frac{37387926 - 37197801}{2862}$$

$$= \frac{190125}{2862}$$

$$= 66,43$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{66,43}$) = 8,15

Lampiran 6

UJI KECENDERUNGAN

1. Uji Kecenderungan Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

Pengujian kecenderungan variabel pemberdayaan MGMP (X_1) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M + 1,5 SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan keatas

$$= 84 + 1,5 \times 18,67$$

$$= \geq 112$$

- Kategori sedang

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5 SD_i$)

$$= 84 - 111$$

- Kategori kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i)

$$= 84 - 1,5 \times 18,67 \text{ sampai } 83$$

$$= 56 - 83$$

- Kategori rendah

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah

$$= \leq 55$$

2. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Pengujian kecenderungan variabel motivasi berprestasi (X_2) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M + 1,5 SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SDi = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

($Mi + 1,5 SDi$) sampai dengan keatas

$$= 84 + 1,5 \times 18,67$$

$$= \geq 112$$

- Kategori sedang

(Mi) sampai dengan ($Mi + 1,5 SDi$)

$$= 84 - 111$$

- Kategori kurang

($Mi - 1,5 SDi$) sampai dengan (Mi)

$$= 84 - 1,5 \times 18,67 \text{ sampai } 83$$

$$= 56 - 83$$

- Kategori rendah

($Mi - 1,5 SDi$) sampai dengan kebawah

$$= \leq 55$$

3. Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Pengujian kecenderungan variabel kinerja guru (Y) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($Mi + 1,5 SDi$) sampai dengan ke atas = tinggi

(Mi) sampai dengan ($M + 1,5 SDi$) = sedang

($Mi - 1,5 SDi$) sampai dengan (Mi) = kurang

($Mi - 1,5 SDi$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan keatas

$$= 84 + 1,5 \times 18,67$$

$$= \geq 112$$

- Kategori sedang

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5 SD_i$)

$$= 84 - 111$$

- Kategori kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i)

$$= 84 - 1,5 \times 18,67 \text{ sampai } 83$$

$$= 56 - 83$$

- Kategori rendah

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah

$$= \leq 55$$

Lampiran 7

UJI NORMALITAS

Untuk menentukan normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan teknik uji Liliefors sebagai berikut:

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

No	X_2	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	86	99	102,48	-3,48	-3,1608	0,0008	0,0185	0,0177
2	94	116	105,28	10,72	-2,3616	0,0091	0,0370	0,0279
3	100	118	107,38	10,62	-1,7622	0,0392	0,0556	0,0164
4	103	99	108,43	-9,43	-1,4625	0,0721	0,0741	0,0020
5	103	111	108,43	2,57	-1,4625	0,0721	0,0926	0,0205
6	104	110	108,78	1,22	-1,3626	0,0869	0,1111	0,0242
7	106	94	109,48	-15,48	-1,1628	0,1230	0,1296	0,0066
8	107	96	109,83	-13,83	-1,0629	0,1446	0,1481	0,0035
9	107	97	109,83	-12,83	-1,0629	0,1446	0,1667	0,0221
10	108	99	110,18	-11,18	-0,9630	0,1685	0,1852	0,0167
11	109	123	110,53	12,47	-0,8631	0,1949	0,2037	0,0088
12	110	110	110,88	-0,88	-0,7632	0,2236	0,2222	0,0014
13	112	113	111,58	1,42	-0,5634	0,2877	0,2407	0,0470
14	113	99	111,93	-12,93	-0,4635	0,3228	0,2593	0,0635
15	113	116	111,93	4,07	-0,4635	0,3228	0,2778	0,0450
16	113	110	111,93	-1,93	-0,4635	0,3228	0,2963	0,0265
17	114	104	112,28	-8,28	-0,3636	0,3594	0,3148	0,0446
18	114	113	112,28	0,72	-0,3636	0,3594	0,3333	0,0261
19	114	105	112,28	-7,28	-0,3636	0,3594	0,3519	0,0075
20	114	116	112,28	3,72	-0,3636	0,3594	0,3704	0,0110
21	115	111	112,63	-1,63	-0,2637	0,3974	0,3889	0,0085
22	116	120	112,98	7,02	-0,1638	0,4364	0,4074	0,0290
23	116	113	112,98	0,02	-0,1638	0,4364	0,4259	0,0105
24	116	110	112,98	-2,98	-0,1638	0,4364	0,4444	0,0080

25	116	110	112,98	-2,98	-0,1638	0,4364	0,4630	0,0266
26	116	107	112,98	-5,98	-0,1638	0,4364	0,4815	0,0451
27	116	117	112,98	4,02	-0,1638	0,4364	0,5000	0,0636
28	116	127	112,98	14,02	-0,1638	0,4364	0,5185	0,0821
29	117	122	113,33	8,67	-0,0639	0,4761	0,5370	0,0609
30	117	116	113,33	2,67	-0,0639	0,4761	0,5556	0,0795
31	117	118	113,33	4,67	-0,0639	0,4761	0,5741	0,0980
32	118	118	113,68	4,32	0,0360	0,5120	0,5926	0,0806
33	118	119	113,68	5,32	0,0360	0,5120	0,6111	0,0991
34	119	110	114,03	-4,03	0,1359	0,5557	0,6296	0,0739
35	120	110	114,38	-4,38	0,2358	0,5910	0,6481	0,0571
36	122	119	115,08	3,92	0,4356	0,6664	0,6667	0,0003
37	122	109	115,08	-6,08	0,4356	0,6664	0,6852	0,0188
38	122	108	115,08	-7,08	0,4356	0,6664	0,7037	0,0373
39	123	118	115,43	2,57	0,5355	0,7019	0,7222	0,0203
40	123	124	115,43	8,57	0,5355	0,7019	0,7407	0,0388
41	124	124	115,78	8,22	0,6354	0,7357	0,7593	0,0236
42	124	128	115,78	12,22	0,6354	0,7357	0,7778	0,0421
43	125	124	116,13	7,87	0,7353	0,7673	0,7963	0,0290
44	125	122	116,13	5,87	0,7353	0,7673	0,8148	0,0475
45	127	120	116,83	3,17	0,9351	0,8238	0,8333	0,0095
46	128	128	117,18	10,82	1,0350	0,8485	0,8519	0,0034
47	128	120	117,18	2,82	1,0350	0,8485	0,8704	0,0219
48	128	107	117,18	-10,18	1,0350	0,8485	0,8889	0,0404
49	128	110	117,18	-7,18	1,0350	0,8485	0,9074	0,0589
50	129	119	117,53	1,47	1,1349	0,8708	0,9259	0,0551
51	129	104	117,53	-13,53	1,1349	0,8708	0,9444	0,0736
52	130	120	117,88	2,12	1,2348	0,8907	0,9630	0,0723
53	134	117	119,28	-2,28	1,6344	0,9484	0,9815	0,0331
54	135	99	119,63	-20,63	1,7343	0,9582	1	0,0418

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai L observasi = 0,0991 sedangkan nilai L tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 54$ adalah 0,1205. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_o = 0,0991 < \text{nilai } L \text{ tabel} = 0,1205$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

No	X_3	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	98	104	105,74	-1,74	-2,3830	0,0087	0,0185	0,0098
2	98	104	105,74	-1,74	-2,3830	0,0087	0,0370	0,0283
3	98	99	105,74	-6,74	-2,3830	0,0087	0,0556	0,0469
4	103	110	107,59	2,41	-1,7181	0,0436	0,0741	0,0305
5	103	118	107,59	10,41	-1,7181	0,0436	0,0926	0,0490
6	103	110	107,59	2,41	-1,7181	0,0436	0,1111	0,0675
7	105	116	108,33	7,67	-1,4521	0,0735	0,1296	0,0561
8	108	110	109,44	0,56	-1,0532	0,1469	0,1481	0,0012
9	108	107	109,44	-2,44	-1,0532	0,1469	0,1667	0,0198
10	108	110	109,44	0,56	-1,0532	0,1469	0,1852	0,0383
11	109	110	109,81	0,19	-0,9202	0,1788	0,2037	0,0249
12	110	96	110,18	-14,18	-0,7872	0,2177	0,2222	0,0045
13	112	110	110,92	-0,92	-0,5213	0,3015	0,2407	0,0608
14	112	116	110,92	5,08	-0,5213	0,3015	0,2593	0,0422
15	113	109	111,29	-2,29	-0,3883	0,3520	0,2778	0,0742
16	113	111	111,29	-0,29	-0,3883	0,3520	0,2963	0,0557
17	113	116	111,29	4,71	-0,3883	0,3520	0,3148	0,0372
18	113	117	111,29	5,71	-0,3883	0,3520	0,3333	0,0187
19	113	110	111,29	-1,29	-0,3883	0,3520	0,3519	0,0001
20	113	94	111,29	-17,29	-0,3883	0,3520	0,3704	0,0184
21	114	122	111,66	10,34	-0,2553	0,4013	0,3889	0,0124
22	115	119	112,03	6,97	-0,1223	0,4522	0,4074	0,0448

23	115	117	112,03	4,97	-0,1223	0,4522	0,4259	0,0263
24	116	113	112,4	0,6	0,0106	0,4960	0,4444	0,0516
25	116	119	112,4	6,6	0,0106	0,4960	0,4630	0,0330
26	116	120	112,4	7,6	0,0106	0,4960	0,4815	0,0145
27	116	123	112,4	10,6	0,0106	0,4960	0,5000	0,0040
28	116	97	112,4	-15,4	0,0106	0,4960	0,5185	0,0225
29	116	110	112,4	-2,4	0,0106	0,4960	0,5370	0,0410
30	116	118	112,4	5,6	0,0106	0,4960	0,5556	0,0596
31	116	118	112,4	5,6	0,0106	0,4960	0,5741	0,0781
32	117	108	112,77	-4,77	0,1436	0,5557	0,5926	0,0369
33	117	119	112,77	6,23	0,1436	0,5557	0,6111	0,0554
34	118	120	113,14	6,86	0,2766	0,6064	0,6296	0,0232
35	118	99	113,14	-14,14	0,2766	0,6064	0,6481	0,0417
36	118	111	113,14	-2,14	0,2766	0,6064	0,6667	0,0603
37	118	118	113,14	4,86	0,2766	0,6064	0,6852	0,0788
38	118	113	113,14	-0,14	0,2766	0,6064	0,7037	0,0973
39	119	105	113,51	-8,51	0,4096	0,6554	0,7222	0,0668
40	119	113	113,51	-0,51	0,4096	0,6554	0,7407	0,0853
41	120	122	113,88	8,12	0,5426	0,7054	0,7593	0,0539
42	121	116	114,25	1,75	0,6755	0,7486	0,7778	0,0292
43	122	99	114,62	-15,62	0,8085	0,7881	0,7963	0,0082
44	122	124	114,62	9,38	0,8085	0,7881	0,8148	0,0267
45	123	120	114,99	5,01	0,9415	0,8264	0,8333	0,0069
46	123	124	114,99	9,01	0,9415	0,8264	0,8519	0,0255
47	124	120	115,36	4,64	1,0745	0,8577	0,8704	0,0127
48	125	127	115,73	11,27	1,2074	0,8849	0,8889	0,0040
49	127	107	116,47	-9,47	1,4734	0,9292	0,9074	0,0218
50	127	99	116,47	-17,47	1,4734	0,9292	0,9259	0,0033
51	129	124	117,21	6,79	1,7394	0,9582	0,9444	0,0138
52	129	128	117,21	10,79	1,7394	0,9582	0,9630	0,0048
53	130	128	117,58	10,42	1,8723	0,9693	0,9815	0,0122
54	130	99	117,58	-18,58	1,8723	0,9693	1	0,0307

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai L observasi = 0,0973 sedangkan nilai L tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 54$ adalah 0,1205. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_o = 0,0973 < \text{nilai } L \text{ tabel} = 0,1205$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Lampiran 8

UJI LINIERITAS

1. Pemberdayaan MGMP (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{(6096)(740713) - (6303)(713278)}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{4515386448 - 4495791234}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{19595214}{270693} \\ &= 72,38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{54 \times 713278 - 6303 \times 6096}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{38517012 - 38423088}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{93924}{270693} \\ &= 0,35 \end{aligned}$$

$$\text{Garis regresinya } \hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$$

$$\text{Jk (tot)} = \Sigma Y^2 = 692218$$

$$\text{Jk (a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6096)^2}{54}$$

$$= 688170,67$$

$$Jk (b/a) = b \left(\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,35 \left(713278 - \frac{(6303)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,35 \times 1739,34$$

$$= 608,76$$

$$Jk \text{ res} = Jk (\text{tot}) - Jk (a) - Jk (b/a)$$

$$= 692218 - 688170,67 - 608,76$$

$$= 3438,57$$

$$dk (\text{tot}) = n = 54$$

$$dk (a) = 1$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$dk (\text{res}) = 54 - 2 = 52$$

$$RJK (a) = \frac{Jk (a)}{dk (a)} = \frac{688170,67}{1} = 688170,67$$

$$RJK (b/a) = \frac{Jk (b/a)}{dk (b/a)} = \frac{608,76}{1} = 608,76$$

$$RJK \text{ res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{3438,57}{52} = 66,12$$

$$dk (\text{tc}) = k - 2$$

$$= 29 - 2$$

$$= 27$$

$$\begin{aligned}
dk(g) &= n - k \\
&= 54 - 29 \\
&= 25
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk(g) &= 99^2 + 111^2 - \frac{(99+111)^2}{2} + 96^2 + 97^2 - \frac{(96+97)^2}{2} + 99^2 + 116^2 + 111^2 - \\
&\quad \frac{(99+116+111)^2}{3} + 104^2 + 113^2 + 105^2 + 116^2 - \frac{(104+113+105+116)^2}{4} + 120^2 + \\
&\quad 113^2 + 110^2 + 110^2 + 107^2 + 117^2 + 127^2 - \frac{(120+113+110+110+107+117+127)^2}{7} \\
&\quad + 122^2 + 116^2 + 118^2 - \frac{(122+116+118)^2}{3} + 118^2 + 119^2 - \frac{(118+119)^2}{2} + 119^2 + \\
&\quad 109^2 + 108^2 - \frac{(119+109+108)^2}{3} + 118^2 + 124^2 - \frac{(118+124)^2}{2} + 124^2 + 128^2 - \\
&\quad \frac{(124+128)^2}{2} + 124^2 + 122^2 - \frac{(124+122)^2}{2} + 128^2 + 120^2 + 107^2 + 110^2 - \\
&\quad \frac{(128+120+107+110)^2}{4} + 119^2 + 104^2 - \frac{(119+104)^2}{2} \\
&= 72 + 0,5 + 152,67 + 105 + 290,86 + 18,67 + 0,5 + 74 + 18 + 8 + 2 + 276,75 + 112,5 \\
&= 1131,45
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk(tc) &= Jk\text{ res} - Jk(g) \\
&= 3438,57 - 1131,45 \\
&= 2307,12
\end{aligned}$$

$$Rjk(tc) = \frac{Jk(tc)}{dk(tc)}$$

$$= \frac{2307,12}{27}$$

$$= 85,44$$

$$R_{jk} (g) = \frac{jk (g)}{dk (g)}$$

$$= \frac{1131,45}{25}$$

$$= 45,25$$

$$F_{hitung} = \frac{R_{jk} (tc)}{R_{jk} (g)}$$

$$= \frac{85,44}{45,25}$$

$$= 1,888$$

$F_{tabel} (27,25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,946

Oleh karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel pemberdayaan MGMP (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah linier

Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67		
Regresi (b/a)	608,76	1	608,76	9,206	4,026
Residu	3438,57	52	66,12		
Tuna Cocok Galat	2307,12	27	85,44	1,888	1,946
	1131,45	25	45,25		

2. Motivasi Berprestasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\begin{aligned} a_3 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6096)(724161) - (6239)(705563)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{4414485456 - 4402007557}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{12477899}{179573} \\ &= 69,48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{54 \times 705563 - (6239)(6096)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{38100402 - 38032944}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{67457}{179573} \end{aligned}$$

$$= 0,37$$

Garis regresinya $\hat{Y} = 69,48 + 0,37 X_2$

$$Jk (\text{tot}) = \Sigma Y^2 = 692218$$

$$Jk (a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6096)^2}{54}$$

$$= 688170,67$$

$$Jk (b/a) = b \left(\Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N} \right)$$

$$= 0,37 \left(705563 - \frac{(6239)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,37 \times 1249,23$$

$$= 462,21$$

$$Jk \text{ res} = Jk (\text{tot}) - Jk (a) - Jk (b/a)$$

$$= 692218 - 688170,67 - 462,21$$

$$= 3585,12$$

$$dk (\text{tot}) = n = 54$$

$$dk (a) = 1$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$dk (\text{res}) = 54 - 2 = 52$$

$$RJK (a) = \frac{Jk (a)}{dk (a)} = \frac{688170,67}{1} = 688170,67$$

$$\text{RJK (b/a)} = \frac{Jk (b/a)}{dk (b/a)} = \frac{462,21}{1} = 462,21$$

$$\text{RJK res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{3585,12}{52} = 68,94$$

$$dk (tc) = k - 2$$

$$= 23 - 2$$

$$= 21$$

$$dk (g) = n - k$$

$$= 54 - 23$$

$$= 31$$

$$\begin{aligned} Jk (g) = & 104^2 + 104^2 + 99^2 - \frac{(104 + 104 + 99)^2}{3} + 110^2 + 118^2 + 110^2 - \frac{(110 + 118 + 110)^2}{3} + \\ & 110^2 + 107^2 + 110^2 - \frac{(110 + 107 + 110)^2}{3} + 110^2 + 116^2 - \frac{(110 + 116)^2}{2} + 109^2 + \\ & 111^2 + 116^2 + 117^2 + 110^2 + 94^2 - \frac{(109 + 111 + 116 + 117 + 110 + 94)^2}{6} + 119^2 + 117^2 \\ & - \frac{(119 + 117)^2}{2} + 113^2 + 119^2 + 120^2 + 123^2 + 97^2 + 110^2 + 118^2 + 118^2 - \\ & \frac{(103 + 119 + 120 + 123 + 97 + 110 + 118 + 118)^2}{8} + 108^2 + 119^2 - \frac{(108 + 119)^2}{2} + 120^2 \\ & + 99^2 + 111^2 + 118^2 + 113^2 - \frac{(120 + 99 + 111 + 118 + 113)^2}{5} + 105^2 + 113^2 - \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& \frac{(105 + 113)^2}{2} + 99^2 + 124^2 - \frac{(99 + 124)^2}{2} + 120^2 + 124^2 - \frac{(120 + 124)^2}{2} + 107^2 + 99^2 \\
& - \frac{(107 + 99)^2}{2} + 124^2 + 128^2 - \frac{(124 + 128)^2}{2} + 128^2 + 99^2 - \frac{(128 + 99)^2}{2} \\
& = 16,67 + 42,67 + 6 + 18 + 341,5 + 2 + 598 + 60,5 + 270,8 + 32 + 312,5 + 8 + 32 + 8 + \\
& \quad 420,5 \\
& = 2169,14
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk(tc) &= Jk(res) - Jk(g) \\
&= 3585,12 - 2169,14 \\
&= 1412,98
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Rjk(tc) &= \frac{Jk(tc)}{dk(tc)} \\
&= \frac{1412,98}{21} \\
&= 67,28
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Rjk(g) &= \frac{jk(g)}{dk(g)} \\
&= \frac{2169,14}{31} \\
&= 69,97
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
F_{hitung} &= \frac{Rjk(tc)}{Rjk(g)} \\
&= \frac{67,28}{69,97}
\end{aligned}$$

$$= 0,961$$

$F_{\text{tabel}} (21,31)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,920

Oleh karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah linier

Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{\text{tabel}} \alpha = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67		
Regresi (b/a)	462,21	1	462,21	6,704	4,026
Residu	3585,12	52	68,94		
Tuna Cocok	1412,98	21	67,28	0,961	1,920
Galat	2169,14	31	69,97		

Lampiran 9

Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Uji Independensi Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1) Dengan Variabel Motivasi Berprestasi (X_1)

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 728896$$

$$\begin{aligned} r_{X_2 X_3} &= \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1) (\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\}}} \\ &= \frac{54 \times 728896 - (6303) (6239)}{\sqrt{\{54 (740713) - (6303)^2\} \{54 (724161) - (6239)^2\}}} \\ &= \frac{39360384 - 39324417}{\sqrt{(39998502 - 39727809) (39104694 - 38925121)}} \\ &= \frac{35967}{\sqrt{(270693) (179573)}} \\ &= \frac{35967}{220474,83} \end{aligned}$$

$$= 0,163$$

$$r^2 = 0,026$$

Perhitungan Keberartian

$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,163 \sqrt{\frac{54-2}{1-0,026}} \\ &= 0,163 \sqrt{\frac{52}{0,974}} \end{aligned}$$

$$= 0,163 \times 7,30$$

$$= 1,18$$

t_{tabel} dk 52 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (0,18) < t_{\text{tabel}} (1,674)$, hal ini variabel pemberdayaan MGMP (X_1) dengan variabel motivasi berprestasi (X_2) adalah tidak berartian, sehingga dapat dimakna bahwa kedua variabel bebas adalah independen.

Lampiran 10

PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA

1. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned} r_{x_2y} &= \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{54 \times 713278 - (6303) (6096)}{\sqrt{\{54 (740713) - (6303)^2\} \{54 (692218) - (6096)^2\}}} \\ &= \frac{38517012 - 38423088}{\sqrt{\{39998502 - 39727809\} \{37379772 - 37161216\}}} \\ &= \frac{93924}{\sqrt{(270693) - (218556)}} \\ &= \frac{93924}{243231,53} \\ &= 0,386 \end{aligned}$$

Perhitungan Keberartian

$$\begin{aligned}t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\&= 0,386 \sqrt{\frac{54-2}{1-0,148}} \\&= 0,386 \sqrt{\frac{52}{0,852}} \\&= 0,386 \times 7,812 \\&= 3,015\end{aligned}$$

t_{tabel} dk 52 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (3,015) > t_{\text{tabel}} (1,674)$, hal ini bermakna bahwa variabel pemberdayaan MGMP (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah berarti.

2. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Berprestasi (X_2) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$r_{x_2y} = \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{54 \times 705563 - (6239)(6096)}{\sqrt{\{54(724161) - (6239)^2\} \{54(692218) - (6096)^2\}}} \\
&= \frac{38100402 - 38032944}{\sqrt{\{39104694 - 38925121\} \{37379772 - 37161216\}}} \\
&= \frac{67458}{\sqrt{(179573) - (218556)}} \\
&= \frac{67458}{198107,94} \\
&= 0,340
\end{aligned}$$

Perhitungan Keberartian

$$\begin{aligned}
t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
&= 0,340 \sqrt{\frac{54-2}{1-0,116}} \\
&= 0,340 \sqrt{\frac{52}{0,884}} \\
&= 0,340 \times 7,669 \\
&= 2,607
\end{aligned}$$

t_{tabel} dk 52 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (2,607) > t_{\text{tabel}} (1,674)$, hal ini bermakna bahwa variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah berarti.

Lampiran 11

PERHITUNGAN KORELASI GANDA

Diketahui :

$$r_{x_1y} = 0,386$$

$$r^2_{x_1y} = 0,148$$

$$r_{x_2y} = 0,340$$

$$r^2_{x_2y} = 0,116$$

$$r_{x_1x_2} = 0,163$$

$$r^2_{x_1x_2} = 0,026$$

Dari data di atas maka dapat dihitung korelasi gandanya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{x_2x_3y} &= \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y} r_{x_2y} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \\ &= \sqrt{\frac{0,148 + 0,116 - 2(0,386)(0,340)(0,163)}{1 - 0,026}} \\ &= \sqrt{\frac{0,264 - 0,042}{0,974}} \\ &= \sqrt{\frac{0,222}{0,974}} \\ &= \sqrt{0,227} \\ &= 0,476 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,226$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F &= \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}} \\ &= \frac{\frac{0,226}{2}}{\frac{(1 - 0,476)}{(54 - 2 - 1)}} \end{aligned}$$

$$= \frac{0,113}{0,010}$$

$$= 11,3$$

$F_{\text{tabel}}(2,51)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 3,178

Hal ini berarti $F_{\text{hitung}}(11,3) > F_{\text{tabel}}(3,178)$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara variabel pemberdayaan MGMP (X_1) dan variabel motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Lampiran 12

PERHITUNGAN KORELASI PARSIAL

Diketahui:

$$R^2_{y1.2} = 0,274$$

$$R^2_{y2.1} = 0,241$$

$$R^2_{y2.3} = 0,226$$

$$R^2_{y1.2} = 0,372$$

1. Korelasi Parsial X_1 dengan Y dengan pengontrol X_2

$$r^2_{y1.2} = \frac{(1 - R^2_{y2.1}) - (1 - R^2_{y12.})}{1 - R^2_{y21}}$$

$$= \frac{(1 - 0,241) - (1 - 0,372)}{1 - 0,241}$$

$$= 0,172$$

$$r = \sqrt{0,172}$$

$$= 0,414$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2y_{1.21}}}$$

$$= \frac{0,414 \sqrt{54 - 3}}{\sqrt{1 - 0,172}}$$

$$= 3,570$$

t dengan dk 51 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi parsial variabel X_1 dengan Y dengan pengontrol X_2 berarti.

2. Korelasi Parsial X_2 dengan Y dengan pengontrol X_1

$$r^2_{y2.1} = \frac{(1 - R^2_{y12}) - (1 - R^2_{y12.})}{1 - R^2_{y12}}$$

$$= \frac{(1 - 0,274) - (1 - 0,372)}{1 - 0,274}$$

$$= 0,134$$

$$r = \sqrt{0,134}$$

$$= 0,366$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t = \frac{ry_{2.1} \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r^2_{y2.1}}}$$

$$= \frac{0,366 \sqrt{54 - 3}}{\sqrt{1 - 0,134}}$$

$$= 3,017$$

t dengan dk 51 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi parsial variabel X_2 dengan Y dengan pengontrol X_1 berarti.

Lampiran 13

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

1. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned}
a_2 &= \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\
&= \frac{(6096)(740713) - (6303)(713278)}{54(740713) - (6303)^2} \\
&= \frac{4515386448 - 4495791234}{39998502 - 39727809} \\
&= \frac{19595214}{270693} \\
&= 72,38
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\
&= \frac{54 \times 713278 - 6303 \times 6096}{54(740713) - (6303)^2} \\
&= \frac{38517012 - 38423088}{39998502 - 39727809} \\
&= \frac{93924}{270693} \\
&= 0,35
\end{aligned}$$

Garis regresinya $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$

a. Jk total (Jk tot)

$$Jk(\text{tot}) = \sum Y^2 = 692218$$

b. Regressi (a)

$$\begin{aligned}
 \text{Jk (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\
 &= \frac{(6096)^2}{54} \\
 &= 688170,67
 \end{aligned}$$

c. Regressi (b)

$$\text{Jk (b/a)} = \text{Jk reg}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Jk (b/a)} &= b \left(\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right) \\
 &= 0,35 \left(713278 - \frac{(6303)(6096)}{54} \right) \\
 &= 0,35 \times 1739,34 \\
 &= 608,76
 \end{aligned}$$

d. Residu (res)

$$\begin{aligned}
 \text{Jk res} &= \text{Jk (tot)} - \text{Jk (a)} - \text{Jk (b/a)} \\
 &= 692218 - 688170,67 - 608,76 \\
 &= 3438,57
 \end{aligned}$$

$$\text{KT (b/a)} = S^2 \text{ res} = 3438,57$$

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$S^2_{y,x} = \underline{\text{Jk res}}$$

$$\begin{aligned} & n - 2 \\ &= \frac{3438,57}{54 - 2} \end{aligned}$$

$$= 66,12$$

$$S^2 b = \frac{S^2_{yx}}{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}$$

$$= \frac{66,12}{740713 - \frac{(6303)^2}{54}}$$

$$= 0,013$$

$$Sb = \sqrt{0,013}$$

$$= 0,014$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,35}{0,014}$$

$$= 25$$

t_{tabel} dengan dk 52 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 72,38 + 0,35X_1$ adalah berarti.

2. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Berprestasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\begin{aligned} a_3 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6096)(724161) - (6239)(705563)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{4414485456 - 4402007557}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{12477899}{179573} \\ &= 69,48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_3 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{54 \times 705563 - (6239)(6096)}{54(724161) - (6239)^2} \end{aligned}$$

$$= \frac{38100402 - 38032944}{39104694 - 38925121}$$

$$= \frac{67457}{179573}$$

$$= 0,37$$

Garis regresinya $\hat{Y} = 69,48 + 0,37 X_2$

a. Jk total (Jk tot)

$$Jk (\text{tot}) = \sum Y^2 = 692218$$

b. Regressi (a)

$$Jk (a) = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6096)^2}{54}$$

$$= 688170,67$$

$$Jk (b/a) = b \left(\sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,37 \left(705563 - \frac{(6239)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,37 \times 1249,23$$

$$= 462,21$$

d. Residu (res)

$$Jk \text{ res} = Jk (\text{tot}) - Jk (a) - Jk (b/a)$$

$$= 692218 - 688170,67 - 462,21$$

$$= 3585,12$$

$$KT (b/a) = S^2 \text{ res} = 3585,12$$

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$S^2_{y,x} = \frac{Jk \text{ res}}{n - 2}$$

$$= \frac{3585,12}{54 - 2}$$

$$= 68,94$$

$$S^2 b = \frac{S^2_{yx}}{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}}$$

$$= \frac{68,94}{704161 - \frac{(6239)^2}{54}}$$

$$= 0,004$$

$$Sb = \sqrt{0,004}$$

$$= 0,063$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,37}{0,063}$$

$$= 5,87$$

t_{tabel} dengan dk 52 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,674 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 69,48 + 0,37 X_2$ adalah berarti.

Lampiran 14

ANALISIS REGRESI GANDA

Diketahui :

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 736603$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

Dari data-data diatas maka dapat dilakukan penghitungan-penghitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 692218 - \frac{(6096)^2}{54} \\ &= 692218 - 688170,67 \\ &= 4047,33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma x_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 740713 - \frac{(6303)^2}{54} \\ &= 740713 - 735700,16 \\ &= 5012,84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma x_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} \\ &= 724161 - \frac{(6239)^2}{54} \\ &= 724161 - 720835,57 \\ &= 3325,43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma_{x_1y} &= \Sigma X_1Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N} \\ &= 713278 - \frac{(6303)(6096)}{54} \\ &= 713278 - 711538,66 \\ &= 1739,34\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma_{x_2y} &= \Sigma X_2Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N} \\ &= 705563 - \frac{(6239)(6096)}{54} \\ &= 705563 - 704313,77 \\ &= 1249,23\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma_{x_1x_2} &= \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N} \\ &= 728896 - \frac{(6303)(6239)}{54} \\ &= 728896 - 728229,94 \\ &= 666,06\end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan penghitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}a_1 &= \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1Y) - (\Sigma X_1X_2)(\Sigma X_1Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1X_2)^2} \\ &= \frac{(3325,43)(1739,34) - (666,06)(1739,34)}{(5012,84)(3325,43) - (666,06)^2}\end{aligned}$$

$$= \frac{5668202,61}{16226212,6}$$

$$= 0,34$$

$$a_s = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$= \frac{(5012,84)(1249,23) - (666,06)(1249,23)}{(5012,84)(3325,43) - (666,06)^2}$$

$$= \frac{5430127,98}{16226212,6}$$

$$= 0,33$$

$$\hat{Y} = a_0 n + a_1 \sum X_1 + a_2 \sum X_2$$

$$6096 = 54a_0 + (0,34)(6303) + (0,33)(6239)$$

$$54 a_0 = 6096 - 4201,89$$

$$54a_0 = 1894,11$$

$$a_0 = 35,07$$

Perhitungan di atas menghasilkan persamaan regresinya ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$$

Perhitungan Uji Signifikansi

Perhitungan uji signifikansi persamaan regresi ganda dengan menggunakan rumus F yaitu :

$$F = \frac{\frac{Jk \text{ reg}}{k}}{\frac{Jk \text{ res}}{(n - k - 1)}}$$

$$Jk \text{ reg} = a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y$$

$$= 0,34 (1739,34) + 0,33 (1249,23)$$

$$= 591,37 + 412,24$$

$$= 1003,61$$

$$Jk \text{ res} = \Sigma Y^2 - Jk \text{ reg}$$

$$= 4047,33 - 1003,61$$

$$= 3043,72$$

Dengan $n = 54$ $k = 2$ maka

$$F = \frac{\frac{1003,61}{2}}{\frac{3043,72}{(54 - 2 - 1)}}$$

$$= \frac{501,80}{59,68}$$

$$= 8,40$$

Dengan perhitungan di atas maka dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi ganda ini F_{hitung} 8,40 sedangkan F_{tabel} (2,51) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 3,178. Hal ini bermakna bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi $\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$ adalah signifikan.

Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Uji persamaan garis regresi $\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$ dilakukan sebagai berikut :

$$S^2_{y_{12}} = \frac{Jk \text{ res}}{n - k - 1}$$

$$= \frac{3043,72}{54 - 2 - 1}$$

$$= 59,68$$

$$\begin{aligned} r_{X_1 X_2} &= \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}} \\ &= \frac{666,06}{\sqrt{(5012,84)(3325,43)}} \\ &= \frac{666,06}{4082,87} \\ &= 0,163 \end{aligned}$$

$$r^2_{X_1 X_2} = 0,026$$

$$\begin{aligned} Sa_1 &= \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_1^2 (1 - r^2_{X_1 X_2})}} \\ &= \sqrt{\frac{59,68}{5012,84 (1 - 0,026)}} \\ &= \sqrt{\frac{59,68}{4882,50}} \\ &= \sqrt{0,012} \\ &= 0,109 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Sa_2 &= \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_2^2 (1 - r^2_{X_1 X_2})}} \\ &= \sqrt{\frac{59,68}{3325,43 (1 - 0,026)}} \end{aligned}$$

$$= \sqrt{\frac{59,68}{3238,96}}$$

$$= \sqrt{0,018}$$

$$= 0,134$$

$$tX_1 = \frac{a_1}{Sa_1}$$

$$= \frac{0,34}{0,109}$$

$$= 3,12$$

$$tX_2 = \frac{a_2}{Sa_2}$$

$$= \frac{0,33}{0,134}$$

$$= 2,46$$

t_{tabel} dengan dk 51 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,672. Hal ini bermakna bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka kedua koefisien persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$ adalah berarti. Rangkumannya adalah sebagai berikut:

Sumber Variasi	Jk	Dk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Regresi	1003,61	2	501,80	8,40	3,178
Residu	3043,72	51	59,68		
Total	4047,33	53			

Lampiran 15

SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

1. Sumbangan Relatif

- a. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{a_{21} \sum X_1 Y}{JK \text{ Re } g} \times 100\% \\ &= \frac{0,31 (1739,34)}{1506,11} \times 100\% \\ &= 35,80\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel pemberdayaan MGMP (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 35,80%.

b. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

$$\begin{aligned} SR_2 &= \frac{a_2 \sum X_2 Y}{JK \text{ Re } g} \times 100\% \\ &= \frac{0,31 (1249,23)}{1506,11} \times 100\% \\ &= 25,71 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 25,71%.

2. Sumbangan Efektif

a. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Pemberdayaan MGMP (X_1)

$$\begin{aligned} SE_1 &= SR \% \times (R^2) \\ &= 35,80 \% (0,386) \\ &= 13,82 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel pemberdayaan MGMP (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 13,82%.

b. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

$$\begin{aligned} SE_2 &= SR \% \times (R^2) \\ &= 25,71 \% (0,340) \\ &= 8,74\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 8,74%.

Lampiran 16

TABEL-TABEL PENOLONG ANALISIS DATA

1. Tabel Penolong Variabel X_1 Dengan Y

No	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	128	128	16384	16384	16384
2	120	110	14400	12100	13200
3	116	113	13456	12769	13108
4	125	124	15625	15376	15500
5	116	120	13456	14400	13920
6	122	119	14884	14161	14518
7	127	120	16129	14400	15240
8	116	110	13456	12100	12760
9	130	120	16900	14400	15600
10	122	109	14884	11881	13298
11	122	108	14884	11664	13176
12	114	104	12996	10816	11856
13	107	96	11449	9216	10272
14	107	97	11449	9409	10379
15	113	99	12769	9801	11187
16	103	99	10609	9801	10197
17	110	110	12100	12100	12100
18	117	122	13689	14884	14274
19	128	107	16384	11449	13696
20	116	110	13456	12100	12760
21	103	111	10609	12321	11433
22	117	118	13689	13924	13806
23	113	116	12769	13456	13108
24	109	123	11881	15129	13407
25	114	105	12996	11025	11970

26	117	116	13689	13456	13572
27	112	113	12544	12769	12656
28	134	117	17956	13689	15678
29	135	99	18225	9801	13365
30	104	110	10816	12100	11440
31	94	116	8836	13456	10904
32	106	94	11236	8836	9964
33	116	107	13456	11449	12412
34	108	99	11664	9801	10692
35	115	111	13225	12321	12765
36	128	120	16384	14400	15360
37	100	118	10000	13924	11800
38	124	124	15376	15376	15376
39	123	118	15129	13924	14514
40	118	118	13924	13924	13924
41	125	122	15625	14884	15250
42	119	110	14161	12100	13090
43	124	128	15376	16384	15872
44	129	104	16641	10816	13416
45	86	99	7396	9801	8514
46	113	110	12769	12100	12430
47	128	110	16384	12100	14080
48	129	119	16641	14161	15351
49	118	119	13924	14161	14042
50	116	117	13456	13689	13572
51	116	127	13456	16129	14732
52	114	113	12996	12769	12882
53	123	124	15129	15376	15252
54	114	116	12996	13456	13224
	$\Sigma X_1 = 6303$	$\Sigma Y = 6096$	$\Sigma X_1^2 = 740713$	$\Sigma Y^2 = 692218$	$\Sigma X_1 Y = 713278$

2. Tabel Penolong Variabel X_2 Dengan Y

No	X_2	Y	X_2^2	Y^2	X_2Y
1	130	128	16900	16384	16640
2	108	110	11664	12100	11880
3	116	113	13456	12769	13108
4	129	124	16641	15376	15996
5	118	120	13924	14400	14160
6	116	119	13456	14161	13804
7	123	120	15129	14400	14760
8	103	110	10609	12100	11330
9	116	120	13456	14400	13920
10	113	109	12769	11881	12317
11	117	108	13689	11664	12636
12	98	104	9604	10816	10192
13	110	96	12100	9216	10560
14	116	97	13456	9409	11252
15	130	99	16900	9801	12870
16	122	99	14884	9801	12078
17	112	110	12544	12100	12320
18	114	122	12996	14884	13908
19	108	107	11664	11449	11556
20	108	110	11664	12100	11880
21	113	111	12769	12321	12543

22	103	118	10609	13924	12154
23	105	116	11025	13456	12180
24	116	123	13456	15129	14268
25	119	105	14161	11025	12495
26	113	116	12769	13456	13108
27	119	113	14161	12769	13447
28	113	117	12769	13689	13221
29	118	99	13924	9801	11682
30	113	110	12769	12100	12430
31	121	116	14641	13456	14036
32	113	94	12769	8836	10622
33	127	107	16129	11449	13589
34	127	99	16129	9801	12573
35	118	111	13924	12321	13098
36	124	120	15376	14400	14880
37	116	118	13456	13924	13688
38	123	124	15129	15376	15252
39	118	118	13924	13924	13924
40	116	118	13456	13924	13688
41	120	122	14400	14884	14640
42	103	110	10609	12100	11330
43	129	128	16641	16384	16512
44	98	104	9604	10816	10192
45	98	99	9604	9801	9702
46	116	110	13456	12100	12760
47	109	110	11881	12100	11990
48	117	119	13689	14161	13923
49	115	119	13225	14161	13685
50	115	117	13225	13689	13455
51	125	127	15625	16129	15875
52	118	113	13924	12769	13334
53	122	124	14884	15376	15128
54	112	116	12544	13456	12992
	$\Sigma X_2 =$ 6239	$\Sigma Y =$ 6096	$\Sigma X_2^2 =$ 724161	$\Sigma Y^2 =$ 692218	$\Sigma X_2 Y =$ 705563

3. Tabel Penolong Variabel X_1 Dengan X_2

No	X_1	X_2	X_1^2	X_2^2	X_1X_2
1	128	130	16384	16900	16640
2	120	108	14400	11664	12960
3	116	116	13456	13456	13456
4	125	129	15625	16641	16125
5	116	118	13456	13924	13688
6	122	116	14884	13456	14152
7	127	123	16129	15129	15621
8	116	103	13456	10609	11948
9	130	116	16900	13456	15080
10	122	113	14884	12769	13786
11	122	117	14884	13689	14274
12	114	98	12996	9604	11172

13	107	110	11449	12100	11770
14	107	116	11449	13456	12412
15	113	130	12769	16900	14690
16	103	122	10609	14884	12566
17	110	112	12100	12544	12320
18	117	114	13689	12996	13338
19	128	108	16384	11664	13824
20	116	108	13456	11664	12528
21	103	113	10609	12769	11639
22	117	103	13689	10609	12051
23	113	105	12769	11025	11865
24	109	116	11881	13456	12644
25	114	119	12996	14161	13566
26	117	113	13689	12769	13221
27	112	119	12544	14161	13328
28	134	113	17956	12769	15142
29	135	118	18225	13924	15930
30	104	113	10816	12769	11752
31	94	121	8836	14641	11374
32	106	113	11236	12769	11978
33	116	127	13456	16129	14732
34	108	127	11664	16129	13716
35	115	118	13225	13924	13570
36	128	124	16384	15376	15872
37	100	116	10000	13456	11600
38	124	123	15376	15129	15252
39	123	118	15129	13924	14514
40	118	116	13924	13456	13688
41	125	120	15625	14400	15000
42	119	103	14161	10609	12257
43	124	129	15376	16641	15996
44	129	98	16641	9604	12642
45	86	98	7396	9604	8428
46	113	116	12769	13456	13108
47	128	109	16384	11881	13952
48	129	117	16641	13689	15093
49	118	115	13924	13225	13570
50	116	115	13456	13225	13340
51	116	125	13456	15625	14500

52	114	118	12996	13924	13452
53	123	122	15129	14884	15006
54	114	112	12996	12544	12768
	$\Sigma X_1 = 6303$	$\Sigma X_2 = 6239$	$\Sigma X_1^2 = 740713$	$\Sigma X_2^2 = 724161$	$\Sigma X_1 X_2 = 728896$

4. Pengelompokkan Data Variabel X_1 Untuk Uji Linieritas

No	X_1	Y	K
1	86	99	1

2	94	116	2
3	100	118	3
4	103	99	4
5	103	111	-
6	104	110	5
7	106	94	6
8	107	96	7
9	107	97	-
10	108	99	8
11	109	123	9
12	110	110	10
13	112	113	11
14	113	99	12
15	113	116	-
16	113	110	-
17	114	104	13
18	114	113	-
19	114	105	-
20	114	116	-

21	115	111	14
22	116	120	15
23	116	113	-
24	116	110	-
25	116	110	-
26	116	107	-
27	116	117	-
28	116	127	-
29	117	122	16
30	117	116	-
31	117	118	-
32	118	118	17
33	118	119	-
34	119	110	18
35	120	110	19
36	122	119	20
37	122	109	-
38	122	108	-
39	123	118	21

40	123	124	-
41	124	124	22
42	124	128	-
43	125	124	23
44	125	122	-
45	127	120	24
46	128	128	25
47	128	120	-
48	128	107	-
49	128	110	-
50	129	119	26
51	129	104	-
52	130	120	27
53	134	117	28
54	135	99	29

5. Pengelompokkan Data Variabel X_2 Untuk Uji Linieritas

No	X_2	Y	K
1	98	104	1
2	98	104	-
3	98	99	-
4	103	110	2
5	103	118	-
6	103	110	-
7	105	116	3

8	108	110	4
9	108	107	-
10	108	110	-
11	109	110	5
12	110	96	6
13	112	110	7
14	112	116	-
15	113	109	8
16	113	111	-
17	113	116	-
18	113	117	-
19	113	110	-
20	113	94	-
21	114	122	9
22	115	119	10
23	115	117	-
24	116	113	11
25	116	119	-
26	116	120	-

27	116	123	-
28	116	97	-
29	116	110	-
30	116	118	-
31	116	118	-
32	117	108	12
33	117	119	-
34	118	120	13
35	118	99	-
36	118	111	-
37	118	118	-
38	118	113	-
39	119	105	14
40	119	113	-
41	120	122	15
42	121	116	16
43	122	99	17
44	122	124	-
45	123	120	18

46	123	124	-
47	124	120	19
48	125	127	20
49	127	107	21
50	127	99	-
51	129	124	22
52	129	128	-
53	130	128	23
54	130	99	-

