

153.0
Kor

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

LAPORAN PENELITIAN DANA RUTIN

Korelasional Antara Kecerdasan Adversity Dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan

Penelitian Dana Rutin

Dengan surat keputusan rector:

No : 01444A / J39.10 / LK / 2005 tertanggal 24 Agustus 2005

Oleh :

Drs. Jongga Manullang
Ir. Surbakti, MT
Marwan Affandi, ST
M. Iqbal Daulay, ST
Drs. Abner Pasaribu

TGL TERIMA	
ASISTEN	
KEPANTUN	
NO INKUI	09/019



**PROGRAM STUDI TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS
TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
NOPEMBER 2005**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN UNTUK PENINGKATAN KUALITAS
PEMBELAJARAN DI LPTK**

1	a. Judul Penelitian b. Bidang Ilmu c. Kategori Penelitian	Korelasional Antara Kecerdasan Adversity Dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan <i>Teknologi Pendidikan Peningkatan Kualitas Staf Pengajar</i>
2	Ketua Peneliti : a. Nama Lengkap dan gelar b. NIP c. Gol/Pangkat d. Fakultas/ Jurusan e. Universitas f. Alamat Surat: g. Nomor telepon/HP:	Drs. Jongga Manullang 131265622 III b/ Penata Teknik/ Teknik Elektro Universitas Negeri Medan Jl. Pancing No.45 Medan
3	Jumlah Anggota Peneliti	5 (Lima) orang
4	Lama Penelitian	3 (tiga) bulan, mulai persiapan bulan September 2005, Penyerahan laporan akhir bulan Nopember 2005
5	Biaya yang diperlukan a. Sumber dari Dana Rutin b. Sumber lain, sebutkan Jumlah	Rp. 3.000.000,- Rp ----- Rp.3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)

Medan, ... Nopember, 2005,
Ketua Peneliti,

Mengetahui,
Dekan Fakultas
Fakultas Teknik UNIMED

(Selamat Trijoto, M.Sc, Ph.D)
NIP.131417223

(Drs. Jongga Manullang)
NIP . 131265622



ABSTRAKSI

Tim peneliti, *Korelasional Antara Kecerdasan Adversity Dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan*
Laporan penelitian Dana Rutin T.A.2005 UNIMED

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (a) ada-tidaknya hubungan kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah, (b) ada-tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah, serta (c) ada-tidaknya hubungan antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah sekolah di Kotamadya Medan Sumatera utara dengan jumlah sample adalah sebanyak 30 kepala sekolah yang ada di Medan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disusun dengan skala likert untuk variable bebas dan variable terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik yang dilakukan dengan dua jenis yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu diuji persyaratan analisisnya yaitu dengan uji normalitas dari Lilliefors; uji linearitas dengan analisis regresi linear melalui deviation from linearity. Dalam uji hipotesis tersebut digunakan korelasi product moment dengan menggunakan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t. Untuk pengolahan analisis statistic tersebut digunakan dengan bantuan program computer Analyser-t Microsoft exel

Hasil penelitian hipotesis bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi dan kecerdasan adversity terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. **Pertama**, terdapat hubungan positif dari motivasi berprestasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,51 dengan koefisien regresi sebesar 0,2436 pada persamaan regresi $y = 0.2436x_1 + 117.66$. Dengan kekuatan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi motivasi berprestasi kepala sekolah maka akan efektif pula Kinerja kepala sekolah dan juga besar kecilnya kinerja kepala sekolah adalah ditentukan persamaan regresi yaitu 0,2436. **Kedua**, terdapat hubungan positif dari kecerdasan adversity terhadap Kinerja Kepala Sekolah yang ditunjukkan koefisien korelasi 0,51 koefisien regresi sebesar 0,597 pada persamaan regresi $y = 0.597x_2 + 123.63$, besar kecilnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh persamaan regresi. Dengan kekuatan hubungan seperti itu berarti bahwa makin positif kecerdasan adversity yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah maka semakin efektif pula memimpin sekolahnya. **Ketiga**, terdapat hubungan positif dari motivasi berprestasi dan kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar $r_{12} = 0,63$, besarnya hubungan masing-masing adalah 0,51 dan 0,59. Besarnya kinerja kepala sekolah adalah ditentukan oleh persamaan regresi ganda $Y = 116,7922 + 01091 X_1 + 0,4507 X_2$

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena kasih dan rahmadnya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada pengelola Lemlit dan staf melalui Bapak Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea Yang telah memberikan bimbingan dan menyetujui proposal ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana. Begitu juga Bapak Dekan Fakultas Teknik Unimed yang telah berpartisipasi dalam pengajuan proposal, sehingga dapat peneliti ajukan ke Lembaga Penelitian Unimed untuk diseleksi melalui tim seleksi proposal penelitian dosen. Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada mahasiswa-mahasiswa teknik elektro Unimed Medan dan juga seluruh yang terlibat dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi memperbaiki laporan hasil penelitian ini. Akhirnya peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat berguna dalam memperkaya teknologi pendidikan dalam melakukan kegiatan instruksional, baik bagi dosen maupun bagi peneliti lanjutan

Medan, Nopember 2005,-

Ketua Peneliti,

Drs. Jongga Manullang
NIP. 131265622

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Pembatasan masalah.....	2
C. Perumusan masalah.....	2
D. Tujuan penelitian	2
E. Manfaat Penelitian.....	2
BAB II KERANGKA TEORITIS, BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka teoritis.....	3
B. Kerangka berpikir.....	9
C. Pengajuan hipotesis.....	10
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Waktu, Metode dan Variabel Penelitian	12
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	13
C. Teknik Pengumpulan Data.....	13
D. Instrumen Penelitian.....	13
E. Teknik Analisis Data.....	16
F. Hipotesis Statistik.....	16
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi data.....	18
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	18
C. Pengujian Hipotesis.....	19
D. Temuan penelitian dan pembahasan.....	24
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	27
B. Implikasi.....	28
C. Saran-saran.....	29
DAFTAR PUSTAKA.....	31
Lampiran-lampiran.....	32

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pimpinan pada sekolah yang dipimpinnya merupakan posisi sentral dan strategis dalam memainkan peranannya untuk membantu individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Dengan demikian Kepala Sekolah memegang kendali untuk mengarahkan segala sumber yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Kepala Sekolah harus mampu menyiapkan segala sesuatu dalam meningkatkan mutu sekolahnya.

Dalam mengelola sekolah, Kepala Sekolah tidak luput dari berbagai hambatan/tantangan/kesulitan. Oleh karena itu Kepala Sekolah perlu mempunyai kemampuan mengubah hambatan/tantangan/kesulitan menjadi peluang. Dengan mempunyai kemampuan mengubah hambatan/tantangan/kesulitan menjadi peluang yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan mutu sekolahnya maka berarti pula Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerjanya. Keinginan yang timbul dalam diri Kepala Sekolah untuk selalu berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi berprestasi akan mendorong Kepala Sekolah untuk selalu memberikan yang terbaik bagi pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan mutu sekolahnya. Dia tidak akan puas dengan apa yang didapat/dicapainya. Dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai. Dia juga akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari Kepala Sekolah itu.

Kepala Sekolah yang mempunyai motivasi berprestasi akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian salah satu upaya peningkatan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja Kepala Sekolah. Dalam peningkatan kinerja Kepala Sekolah diperlukan beberapa kemampuan antara lain kemampuan mengubah hambatan menjadi peluang, dan motivasi berprestasi.

B. Pembatasan Masalah

Mengingat betapa banyaknya masalah yang saling berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah, maka dalam penelitian ini masalah dibatasi dengan dua faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah yaitu Adversity Quotient (kemampuan mengubah hambatan/tantangan/kesulitan menjadi peluang) yang selanjutnya menggunakan istilah Kecerdasan Adversity dan motivasi berprestasi.

C. Rumusan Masalah

Hal-hal yang akan diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan ketiga hal berikut ini. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah? Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah? Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui (a) ada-tidaknya hubungan kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah, (b) ada-tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah, serta (c) ada-tidaknya hubungan antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teoritis

1. Hakekat Kinerja Kepala Sekolah

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 2, terbitan Balai Pustaka tahun 1993, adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata bahasa Inggris "performance". Bernardin dan Russel dalam Ruky (2001: 14-16) memberikan definisi tentang performance sebagai berikut: "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period". Dalam definisi mereka, ke 2 penulis tersebut jelas menekankan pengertian prestasi sebagai "hasil" atau "apa yang keluar" (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Seiring dengan ini, Dharma (1985: 1) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Suprihanto (1988: 7) yang mengemukakan bahwa hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pandangan di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan. Lain halnya Whitmore (1997: 104) yang mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, tetapi itu kedengarannya seperti melakukan kebutuhan yang paling minim untuk berhasil. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan; kinerja menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Hal ini tentu saja merupakan ekspresi potensi seseorang. Ini mendekati arti kinerja yang kedua sebagaimana didefinisikan oleh Whitmore adalah suatu

perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Rossett dan Arwady (1987) seperti yang dikutip Haryono, mengemukakan bahwa ada empat factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1)kurangnya keterampilan dan pengetahuan, 2)kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3)lingkungan kerja yang tidak mendukung,dan 4)tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Rao (1986: 120) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. Adapun dimensi meliputi: (1)pencapaian sasaran pekerjaan, (2)inisiatif, (3)kerjasama, (4)sumbangan kepada kemajuan karyawan dan(5)Perilaku lain. Berbeda dengan Suprihanto (1988: 7) tentang penilaian kinerja, dikatakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Penilaian itu mencakup aspek yang tidak hanya dilihat dari segi fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya. Senada dengan ini Ruky (2001: 48) menetapkan sejumlah faktor untuk menentukan penilaian yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, dan inisiatif. Komponen penilaian kinerja Kepala Sekolah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya yang meliputi Kepala Sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, penyelia, pemimpin, inovator, dan motivator Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator, yang digambarkan melalui lima indikator yaitu: (1) kompetensi, (2) kewajiban, (3) ketaatan, (4) Kejujuran, dan (5) kerjasama.

2. Hakikat Kecerdasan Adversity

Dalam menjalankan tugas, seseorang sangat perlu melakukan langkah-langkah yang memungkinkan yang bersangkutan mengambil jalan yang paling taktis. Jalan taktis tersebut berguna untuk melakukan terobosan penting, agar kesuksesan menjadi nyata. Menurut Stoltz (2000: 8), suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh Adversity Quotient (AQ). Dikatakan juga bahwa AQ berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah (Welles, 2000: 2). Stoltz membagi tiga kelompok manusia yang diibaratkan sedang dalam perjalanan mendaki gunung yaitu pertama, high-AQ dinamakan Climbers, kelompok yang suka mencari tantangan. Yang kedua, low-AQ dinamakan Quitters, kelompok yang melarikan diri dari tantangan. Yang ketiga, moderat-AQ dinamakan campers (Maragoni, 2001:1). AQ mempunyai tiga bentuk (Stoltz, 2000:9) yaitu: (1) AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan; (2) AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan; dan (3) AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan.

Agar kesuksesan menjadi nyata maka Stoltz (2003: 9) berpendapat bahwa gabungan dari ke tiga unsur di atas yaitu pengetahuan baru, tolok ukur, dan peralatan yang praktis merupakan sebuah kesatuan yang lengkap untuk memahami dan memperbaiki komponen dasar meraih sukses. Berbeda dengan Mortel (2000: 6) yang berpendapat bahwa makin besar harapan kita terhadap diri sendiri, makin kuat tekad kita meraih sukses. Sedangkan Maxwell (2001: 36) mengatakan bahwa ketekunan membawa kepada daya tahan. Daya tahan tersebut akan memberikan kesempatan untuk meraih sukses.

Ada indikator yang merupakan gejala dari kesulitan menurut Stoltz (2003: 33-34) yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. Di saat yang krisis, apakah Anda bangkit untuk menghadapi tantangan secara mendalam dan menunjukkan kebesaran? Apakah Anda tidak merasa takut terhadap gangguan,

tantangan dan ketidakpastian harian? Atau, ketika kesulitan menggumung, apakah Anda terperosok dalam keadaan yang kacau, semangat menurun, serta menyesuaikan nilai inti dan tujuan yang sebelumnya demikian disanjung-sanjung? Menyalahkan orang lain, mengeluh, mengelak tanggung jawab, menghindari risiko dan menolak untuk berubah? Dalam melakukan suatu kegiatan tidak selamanya semuanya berjalan lancar, adakalanya dihadapkan pada kegagalan, hambatan, dan kesulitan. Mortel (2000: 5) mengemukakan kegagalan ialah suatu proses yang perlu dihargai. Selain itu Mortel (2000: 20) juga berpendapat bahwa kegagalan hanyalah suatu pengalaman yang akan menghantar untuk mencoba berusaha lagi dengan pendekatan yang berbeda.

Seiring dengan itu Maxwell (2001:20) mengungkapkan bahwa perbedaan antara orang yang berprestasi biasa-biasa saja dengan orang yang prestasinya luar biasa adalah persepsi mereka tentang kegagalan serta bagaimana respon mereka terhadap kegagalan. Oullette dalam Stoltz (2000: 86-87) mengemukakan bahwa orang yang tahan banting tidak terlalu menderita terhadap akibat negatif yang berasal dari kesulitan. Sifat tahan banting dalam diri manusia merujuk pada kemampuan menghadapi kondisi-kondisi kehidupan yang keras. Senada dengan itu Wetner yang dikutip Stoltz (2000: 89), mengatakan bahwa anak yang ulet adalah perencana, orang yang mampu menyelesaikan masalahnya dan orang yang mampu memanfaatkan peluang. Orang yang mengubah kegagalannya menjadi batu loncatan mampu memandang kekeliruan atau pengalaman negatifnya sebagai bagian dari hidupnya, belajar darinya dan kemudian maju terus. Ada tujuh kemampuan yang dibutuhkan untuk mengubah kegagalan menjadi batu loncatan yaitu: (1) para peraih prestasi pantang menyerah dan tidak jemu-jemu mencoba karena tidak mendasarkan harga dirinya pada prestasi, (2) para peraih prestasi memandang kegagalan sebagai sementara sifatnya, (3) para peraih prestasi memandang kegagalan sebagai insiden-insiden tersendiri, (4) para peraih prestasi memiliki ekspektasi yang realistis, (5) para peraih prestasi memfokuskan perhatian pada kekuatan-kekuatannya, (6) para peraih prestasi menggunakan berbagai pendekatan dalam meraih prestasinya, dan (7) para peraih prestasi mudah bangkit kembali (Maxwell, 2001: 45-69). Menurut Stoltz (2000: 93) ada beberapa factor

yang diperlukan untuk mengubah kegagalan menjadi suatu peluang yaitu daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil risiko, ketekunan, belajar, merangkul perubahan, dan keuletan. Stoltz (2003: 52) mengemukakan bahwa seorang yang sukses pernah mengalami hambatan yang luar biasa dalam hidupnya, namun mempunyai semacam sikap suka tantangan. Keadaan ini yang terus mengobarkan semangat dalam diri orang tersebut. Menurut Stoltz (2000: 86-92) dalam menghadapi kesulitan maka yang diperlukan adalah tahan banting dan keuletan. Yang dimaksud dengan kecerdasan adversity dalam penelitian ini adalah sikap seseorang dalam mengubah hambatan/tantangan/kesulitan menjadi peluang, yang ditandai dengan empat indikator yaitu (1)penilaian diri positif, (2)optimis, (3)ketekunan, dan (4)keuletan.

3. Hakekat Motivasi berprestasi

Beberapa pengertian mengenai motivasi seperti yang dikutip oleh Moekijat (1983: 10), antara lain adalah George R. Terry berpendapat *motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action*; Harold Koontz, dan kawan-kawannya mengutarakan bahwa *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*. Sedangkan motivasi diri menurut Hidayat (2001: 2), adalah suatu usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatan tersebut. Motivasi menurut Duncan dalam Purwanto (1995: 75) berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Vroom dalam Purwanto (1995: 72), motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Cambell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Hoy dan Miskel (Purwanto, 1995: 72) mengemukakan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, dorongan, kebutuhan,

pernyataan ketegangan (tension states), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan pribadi. Teori motivasi berprestasi dikemukakan oleh David McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu (1)kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan akan afiliasi, dan (3)kebutuhan akan kekuatan (Hasibuan, 2001: 111-112). Teori motivasi prestasi (achievement motivation) dari McClelland mengatakan seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Murray dalam Winardi (2001: 81) merumuskan kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan untuk melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Orang yang termotivasi untuk berprestasi, memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut. Pertama sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat. Kedua, orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti misalnya kemujuran. Ketiga, mengidentifikasi mereka yang berprestasi tinggi adalah bahwa mereka menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah (Winardi, 2001: 85).

Manifestasi dari motivasi berprestasi akan terlihat pada beberapa ciri perilaku seperti: (1) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatanperbuatannya; (2)mencari umpan balik tentangperbuatannya; (3)memilih risiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya; dan (4)berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Yang dimaksud dengan motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah dorongan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada

kerangka acuan keberhasilan, yang digambarkan melalui dua indikator yaitu internal dan eksternal.

b. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah

Kecerdasan adversity adalah kemampuan seseorang mengubah hambatan menjadi peluang. Seseorang yang mempunyai kecerdasan adversity rendah dan karenanya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan, potensinya akan tetap kecil untuk meraih sukses. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kecerdasan adversity tinggi akan berkembang pesat. Jika Kepala Sekolah mempunyai kecerdasan adversity tinggi, maka dimungkinkan untuk mengatasi hambatan/kesulitan dalam rangka mencapai tujuan atau meraih sukses. Dengan demikian, kemampuan mengubah hambatan menjadi peluang (kecerdasan adversity) Kepala Sekolah erat hubungannya dengan kinerja Kepala Sekolah. Semakin tinggi kecerdasan adversity Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula kinerja Kepala Sekolah, karena dapat mengatasi hambatan, kesulitan dalam kerjanya. Jadi dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah.

2. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berprestasi Kepala Sekolah akan terlihat dari usaha-usaha Kepala Sekolah dalam mengemban tugasnya dan akan berupaya untuk memberikan yang terbaik dan berusaha secara maksimal. Hal ini tercermin dalam kinerja mereka yang tinggi. Oleh karena itu motivasi berprestasi Kepala Sekolah erat hubungannya dengan kinerja Kepala Sekolah. Semakin tinggi motivasi berprestasi Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula kinerja Kepala Sekolah. Jadi dapat diduga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah.

3. Hubungan antara Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah.

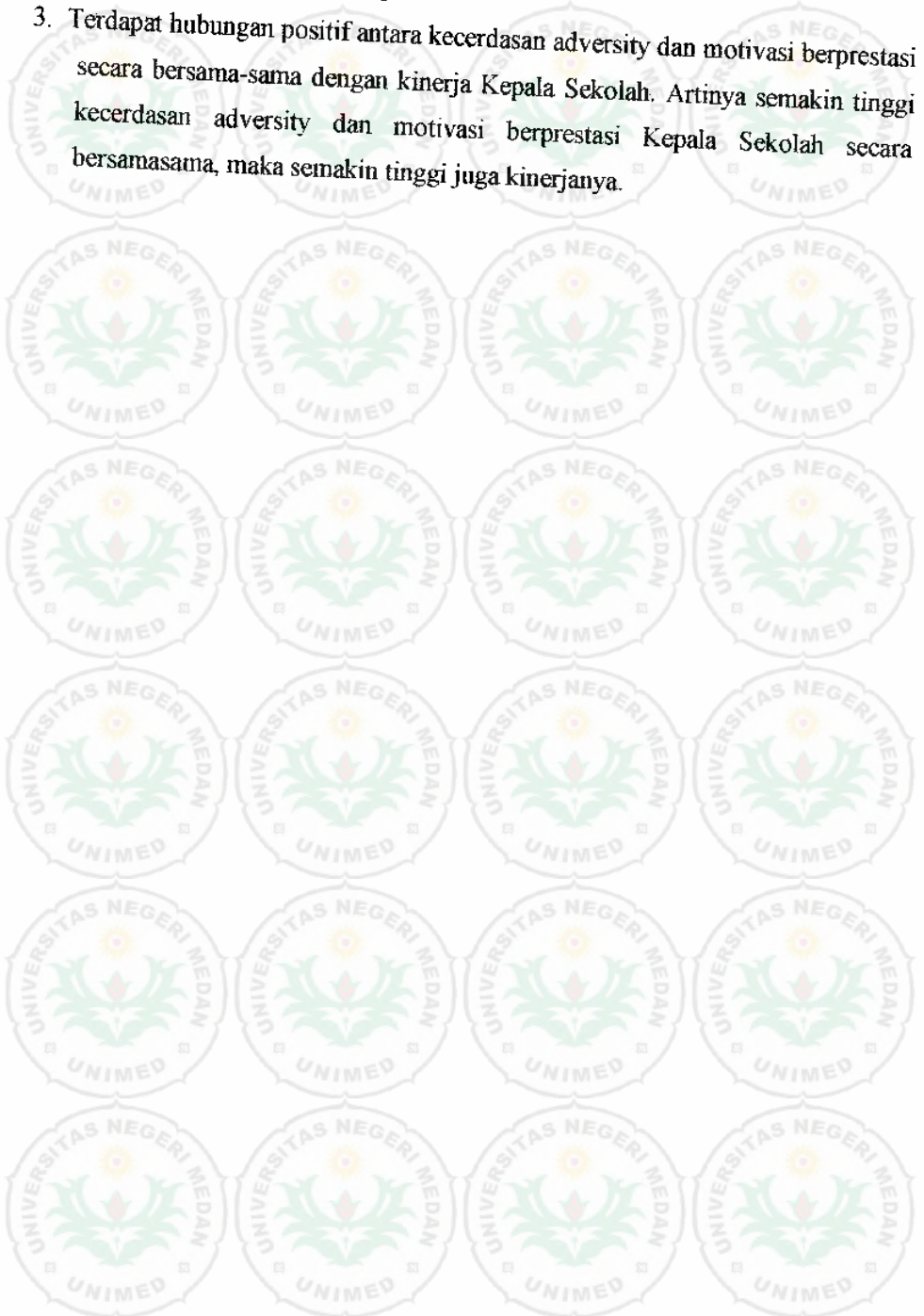
Dalam lembaga pendidikan/sekolah faktor Kepala Sekolah merupakan bagian yang penting dalam menentukan keberhasilan sekolah. Kepala Sekolah dituntut untuk mampu mengatasi segala permasalahan, kesulitan dan hambatan yang sewaktu-waktu dapat muncul. Apabila Kepala Sekolah tidak dapat mengatasi semua hambatan, dan kesulitan yang ada maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan ini berarti berpengaruh pada kinerja Kepala Sekolah. Sementara kinerja yang tinggi dari Kepala Sekolah dapat membawa berkembangnya sekolah tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika Kepala Sekolah mempunyai motivasi berprestasi maka ia akan mengerahkan segala usahanya untuk meraih prestasi atau memberikan yang terbaik. Dengan mempunyai motivasi berprestasi maka Kepala Sekolah akan selalu berupaya bekerja dengan sebaik-baiknya dan akan berusaha secara maksimal. Ketika Kepala Sekolah berusaha dengan segala kemampuannya dan memberikan yang terbaik untuk meraih sukses menemui hambatan/kesulitan bahkan kegagalan, Kepala Sekolah yang mempunyai kemampuan mengubah hambatan menjadi peluang (kecerdasan adversity) dan mempunyai motivasi berprestasi yang tinggilah yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, manajer, administrator, penyelia (supervisor), inovator, motivator. Jadi dapat diduga terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah.

C. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang diajukan di atas, berikut ini dirumuskan beberapa hipotesis penelitian.

1. Terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversity Kepala Sekolah, semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi Kepala Sekolah, semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi Kepala Sekolah secara bersamaan, maka semakin tinggi juga kinerjanya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi, Waktu, Metode dan Variabel Penelitian

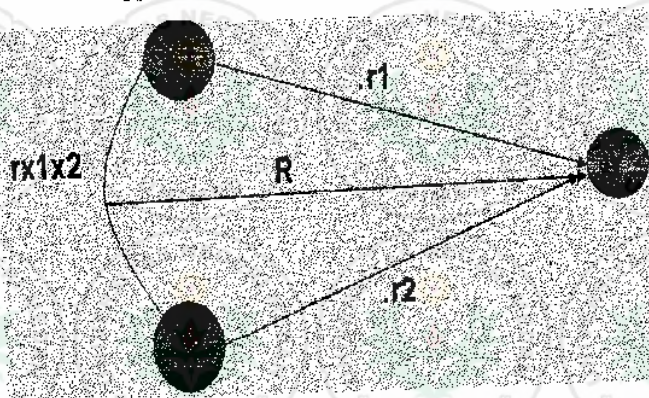
Penelitian ini dilaksanakan di SMA dan SMK sekolah di bawah naungan Diknas P&K Medan Sumatera Utara . Sedangkan rencana pengumpulan data dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai dengan bulan September 2005. Metode penelitian adalah survei yang bersifat korelasional. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah: Variabel terikat: Kinerja Kepala Sekolah dilambangkan dengan Y Variabel bebas: Kecerdasan Adversity dilambangkan dengan X1 dan Motivasi Berprestasi dilambangkan dengan X2 Adapun hubungan antar variabel X1 dengan Y, X2 dengan Y maupun X1 dan X2 secara bersama-sama dengan Y dapat digambarkan sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kinerja Kepala Sekolah

X1 = Kecerdasan Adversity

X2 = Motivasi Berprestasi



Gambar 1. Hubungan Antar variable

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah semua Kepala Sekolah jenjang SMA dan SMK Medan Sumatera Utara. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa populasi penelitian mempunyai kesamaan dalam penilaian kinerja. Jumlah dari populasi, sampel dan ujicoba instrumen dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Populasi, Sampel dan Ujicoba

NO	Jenjang	Jumlah Sampel	Jumlah Uji Coba Instrumen
1	SMA	20	5
2	SMK	10	5
TOTAL		40	10

3. Teknik Pengumpulan Data

Tabel 2. Teknik Pengumpulan Data untuk Setiap Variabel

No	Variabel	Teknik Pengumpulan Data	Model Skala	Rentang Skor	Jenis Skala Data	Sumber Data
1	Y	Angket	Semantik diferensial	1 - 5	Interval	Kepala Jenjang
2	X ₁	Angket	Likert	1 - 5	Interval	Kepala Sekolah
3	X ₂	Angket	Likert	1 - 5	Interval	Kepala Sekolah

4. Instrumen Penelitian

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian terhadap seseorang tentang tugas dan fungsi jabatannya sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian terhadap seseorang tentang tugas dan fungsi jabatannya sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator, yang digambarkan melalui 5(lima) indikator yaitu: 1) Kompetensi; 2) Kewajiban; 3) Ketaatan; 4) Kejujuran; 5) Kerjasama yang pengukurannya secara semantic differential Sumber datanya diambil dari Kepala Jenjang, dengan rentang skornya 1-5.

c. Kalibrasi

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan benar-benar valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas terdiri dari 2 jenis yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dilakukan dengan face validity. Sedangkan validitas konstruk dilakukan dengan iterasi orthogonal. Dengan jumlah responden untuk ujicoba adalah 10 maka didapat r kriteria sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrument dengan taraf signifikansi 0,05. Perhitungannya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) under windows versi 10,00.

2. Variabel Kecerdasan Adversity

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan Adversity adalah sikap seseorang dalam mengubah hambatan (tantangan) menjadi peluang.

b. Definisi operasional

Kecerdasan Adversity adalah sikap seseorang dalam mengubah hambatan (tantangan) menjadi peluang, yang ditandai dengan 4 indikator yaitu 1) penilaian diri positif; 2) optimis; 3) ketekunan; 4) keuletan, yang pengukurannya secara skala Likert Sumber data adalah dari Kepala Sekolah, dengan rentang skor 1-5.

c. Kalibrasi

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan benar-benar valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas terdiri dari 2 jenis yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas

isi dilakukan dengan face validity. Sedangkan validitas konstruk dilakukan dengan iterasi orthogonal. Dengan jumlah responden untuk ujicoba adalah 10 maka didapat r kriteria sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrument dengan taraf signifikansi 0,05. Perhitungannya akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) under windows versi 10,00.

3. Variabel Motivasi Berprestasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan.

b. Definisi Operasional

Motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan yang digambarkan melalui dua indikator yaitu indicator internal dan eksternal, yang pengukurannya secara skala Likert Sumber datanya dari Kepala Sekolah, dengan rentang skornya 1-5.

c. Kalibrasi

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan benar-benar valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji Validitas terdiri dari 2 jenis yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dilakukan dengan face validity. Sedangkan validitas konstruk dilakukan dengan pendekatan Guttman. Dengan jumlah responden untuk ujicoba adalah 10 maka didapat r kriteria sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 . Perhitungannya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) under windows versi 10,00.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik yang dilakukan dengan dua jenis yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu diuji persyaratan analisisnya yaitu dengan uji normalitas dari Lilliefors; uji linearitas dengan analisis regresi linear melalui deviation from linearity. Dalam uji hipotesis tersebut digunakan:

a. Analisis Korelasi Sederhana dengan Uji Signifikansi t

Analisis korelasi sederhana ini dilakukan untuk menguji arah hubungan antara variabel kecerdasan adversity (X1) dengan variabel kinerja (Y), dan variabel motivasi berprestasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Pengujiannya menggunakan rumus korelasi Product Moment. Keberartian korelasi untuk kedua hipotesis tersebut dicari dengan memakai uji signifikansi t.

b. Analisis Korelasi Parsial dengan Uji Signifikansi Korelasi Parsial yaitu t dan Regresi Ganda

Analisis korelasi parsial dilakukan dengan maksud mencari variabel terikat dengan mengontrol salah satu variabel bebas. Korelasi parsial yang dicari adalah 1) korelasi parsial antara variabel kecerdasan adversity (X1) dengan variabel kinerja (Y) dengan mengontrol variabel motivasi berprestasi (X2); 2) korelasi parsial antara variabel motivasi berprestasi (X2) dengan variabel (Y) dengan mengontrol variabel kecerdasan adversity (X1). Perhitungan Korelasi Ganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan adversity (X1) dan variabel motivasi berprestasi (X2) secara bersamaan dengan variabel kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah R. Keberhasilan koefisien korelasinya diuji dengan menggunakan uji F. Model persamaan regresi ganda yang digunakan adalah: $Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi ganda tersebut berarti atau tidak untuk menjelaskan populasi.

5. Hipotesis Statistik

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka hipotesis statistik dalam penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis pertama:

$$H_0: r_{y1} = 0$$

$$H_1: r_{y1} > 0$$

b. Hipotesis kedua:

$$H_0: r_{y2} = 0$$

$$H_1: r_{y2} > 0$$

c. Hipotesis Ketiga

$$H_0: r_{y12} = 0$$

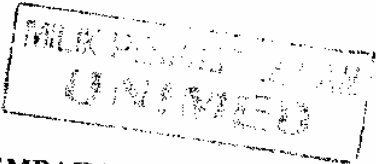
$$H_1: r_{y12} > 0$$

Keterangan:

r_{y1} : Koefisien korelasi antara Y dan X_1

r_{y2} : Koefisien korelasi antara Y dan X_2

r_{y12} : Koefisien korelasi ganda antara Y, X_1 dan X_2



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas hasil analisis data yang meliputi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

A Deskripsi Data

Tabel 3 : Rangkuman Deskripsi Data

No	Statistik	X ₁	X ₂	Y
1	Skor Maksimum	153	138	205
2	Skor Minimum	102	85	155
3	Rerata	34,97	110	180,78
4	Simpang Baku	5,65	11,95	11,73
5	Median	35,5	105,68	181,50
6	Modus	29,02	104,90	182,09

Catatan :

- X₁ = Motivasi Berprestasi
- X₂ = Kecerdasan Adversity
- Y = Kinerja Kepala Sekolah

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan normalitas data menggunakan teknik uji *Lilliefors* dan pengujian persyaratan homogenitas varians populasi dianggap homogen sehingga tidak dilakukan uji homogenitas menggunakan teknik uji *Bartlett*. Rangkuman pengujian persyaratan analisis termuat dalam Tabel 4 .

Tabel 4 : Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	N	L_h	L_t pada $\alpha = 0.05$	Kesimpulan
Y atas X_1	30	0,17	0,19	Normal
Y atas X_2	30	0,14	0,19	Normal

Keterangan: X_1 = Motivasi Berprestasi
 X_2 = Perilaku Komunikasi Antarpribadi
 Y = Efektivitas Kepemimpinan
 L_h = Harga L hitung
 L_t = Harga L tabel Lilliefors

C. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Antara Kecerdasan Adversity dengan Kinerja Kepala Sekolah

$$H_0 : r_{y1} = 0$$

$$H_a : r_{y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan regresi sederhana Kinerja Kepala Sekolah atas Kecerdasan Adversity diperoleh persamaan regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$. Hasil perhitungan F_h diperoleh 0,48 dan F table dengan DF (16:12) pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,43. dengan demikian didapat $F_h < F_t$ (0,48 < 3,43). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$ adalah **Linier**. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi Y atas X_1 , F table (1 : 28) pada $\alpha = 0,05$ adalah 4,20 dan F hitung sebesar 14,98. Didapat $F_h > F_t$ (14,98 > 4,20). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah **Berarti**. Ini menunjukkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian signifikansi dan linearitas hubungan antara Kecerdasan Adversity dengan Kinerja Kepala Sekolah digambarkan dalam Tabel 5 berikut.

Tabel 5: ANAVA uji signifikansi dan linieritas regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$

Source of variation	SSq	DF	MSq	Fh	Ft(0,05)
Due to regression	940,662	1	940,662	54,19**	<0,0001
Residual	486,038	28	17,358		
Lack of fit	382,871	16	23,929	2,78*	0,0394
Pure error	103,167	12	8,597		
Total	1426,700	29			

SE | 4,1664

Keterangan:

- ** = sangat signifikan
- ns = regresi berbentuk linier
- DF = derajat bebas
- SSq = jumlah kuadrat
- MSq = rata-rata jumlah kuadrat

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$ sangat signifikan dan linear. Besarnya hubungan Kecerdasan Adversity (X_1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) adalah 0,59. Artinya, bila Kecerdasan Adversity ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Kepala Sekolah akan meningkat sebesar 0,59 satuan. Uji signifikansi koefisien korelasi menghasilkan ($t_h = 3,86 > t_t = 1,69$), berarti koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan koefisien determinasi 0,3481 mempunyai makna bahwa 34,81% variasi Kinerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Adversity melalui persamaan regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$ sedangkan sisanya 65,19 % ditentukan oleh factor lain. Disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : r_{y1} = 0$) ditolak dan Hipotesis penelitian ($H_a : r_{y1} > 0$) diterima, yaitu Terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversity Kepala Sekolah, semakin tinggi pula kinerjanya

2 Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah

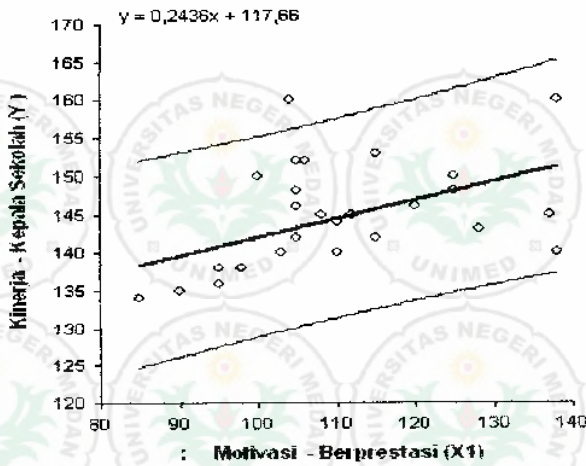
$$H_0 : r_{y2} = 0 ;$$

$$H_a : r_{y2} > 0$$

Dari hasil perhitungan regresi sederhana Kinerja Kepala Sekolah atas Motivasi Berprestasi diperoleh persamaan regresi $y = 0,2436x + 117,66$. Hasil perhitungan F_h diperoleh 1,63 dan F table dengan DF (16:12) pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,43. dengan demikian didapat $F_h < F_t$ (1,63 < 3,43). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 0,597X_1 + 123,6$ adalah **Linier**. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi Y atas X_1 , F table (1 : 28) pada $\alpha = 0,05$ adalah 4,20 dan F hitung sebesar 9,88. Didapat $F_h > F_t$ (9,68 > 4,20). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah **Berarti**. Ini menunjukkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian signifikansi dan linearitas hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah digambarkan dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6: ANAVA uji signifikansi dan linieritas regresi $y = 0,2436x + 117,66$

Source of variation	SSq	DF	MSq	F	p
Due to regression	366,786	1	366,786	9,88**	4,20
Residual	1039,380	28	37,121		
Lack of fit	712,214	16	44,513	1,63*	3,43
Pure error	327,167	12	27,264		
Total	1406,167	29			
SE	6,0927				



Keterangan:

- ** = sangat signifikan
- ns = regresi berbentuk linier
- DF = derajat bebas
- SSq = jumlah kuadrat
- MSq = rata-rata jumlah kuadrat

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $y = 0,2436x + 117,66$ sangat signifikan dan linear. Besarnya hubungan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) adalah 0,51. Artinya, bila Kecerdasan Adversity ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Kepala Sekolah akan meningkat sebesar 0,51 satuan. Uji signifikansi koefisien korelasi menghasilkan ($t_h = 3,86 > t_t = 1,69$), berarti koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan koefisien determinasi 0,2601 mempunyai makna bahwa 26,01% variasi Kinerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh Motivasi Berprestasi melalui persamaan regresi $y = 0,2436x + 117,66$ sedangkan sisanya 73,99 % ditentukan oleh factor lain. Disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : r_{y1} = 0$) ditolak dan Hipotesis penelitian ($H_a : r_{y1} > 0$) diterima, yaitu Terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah, semakin tinggi pula kinerjanya

3. Hubungan Antara Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah

$$H_0: r_{y12} = 0$$

$$H_1: r_{y12} > 0$$

Berdasarkan uji regresi ganda maka ditemukan harga R^2 sebesar 0,38. Determinasi varians sebesar 0.625 yang berarti terbentuknya kinerja Kepala Sekolah ditentukan oleh kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi sebesar 62,50%. Dari hasil regresi ganda ditemukan F sebesar 13,403 adalah sangat signifikan pada $\alpha < 0,01$. Sedangkan persamaan regresi linearnya $Y = 116,7922 + 01091 X_1 + 0,4507 X_2$. Uji signifikansi persamaan regresi jamak disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi jamak $Y = 116,7922 + 01091 X_1 + 0,4507 X_2$ sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dari motivasi berprestasi (X_1) dan kecerdasan adversity (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y).

Tabel 7: Analisis ANAVA untuk uji signifikansi regresi Ganda

Term	Coefficient	SE	p	95% CI of Coefficient	
Intercept	116,7922	7,9431	<0,0001	100,4943	to 133,0901
Motivasi - Berprestasi (X1)	0,1091	0,0933	0,2527	-0,0824	to 0,3006
Kecerdasan - Adversity (X2)	0,4507	0,1979	0,0309	0,0446	to 0,8567

Source of variation	SSq	DF	MSq	Fh	p
Due to regression	534,250	2	267,125	8,27	0,0016
About regression	871,917	27	32,293		
Total	1406,167	29			

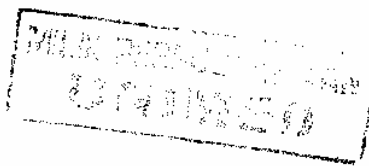
** Regresi jamak sangat signifikan ($F_h = 8,27 > F_t = 0,0016$)

Disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : r_{y_2} = 0$) ditolak dan Hipotesis penelitian ($H_a : r_{y_2} > 0$) diterima, yaitu Terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi Kepala Sekolah secara bersamaan, maka semakin tinggi juga kinerjanya

Selanjutnya untuk melihat hubungan secara murni antara variable bebas dengan variable terikat dengan mengontrol salah satu variable bebas lainnya digunakan analisis statistic korelasi parsial dengan menggunakan bantuan program Analise-it Microsoft Exel . Jika kecerdasan adversity dikontrol, maka koefisien korelasi parsial antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan adalah sebesar $r_{1.2} = 0,38$ dengan harga t_h sebesar 2,162 dan harga table $t_{table} = 1,97$ pada $\alpha = 0,05$ didapat $t_h > t_{table}$ disimpulkan motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah mempunyai hubungan yang signifikan biarpun variable kecerdasan adversity dikontrol. Jika motivasi berprestasi dikontrol, maka koefisien korelasi parsial antara kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan adalah sebesar $r_{2.1} = 0,497$ dengan harga t_h sebesar 2,162 dan harga table $t_{table} = 1,97$ pada $\alpha = 0,05$ didapat $t_h > t_{table}$ disimpulkan kecerdasan adversity dengan kinerja Kepala Sekolah mempunyai hubungan yang signifikan biarpun variable motivasi berprestasi dikontrol

D. Temuan penelitian dan pembahasan

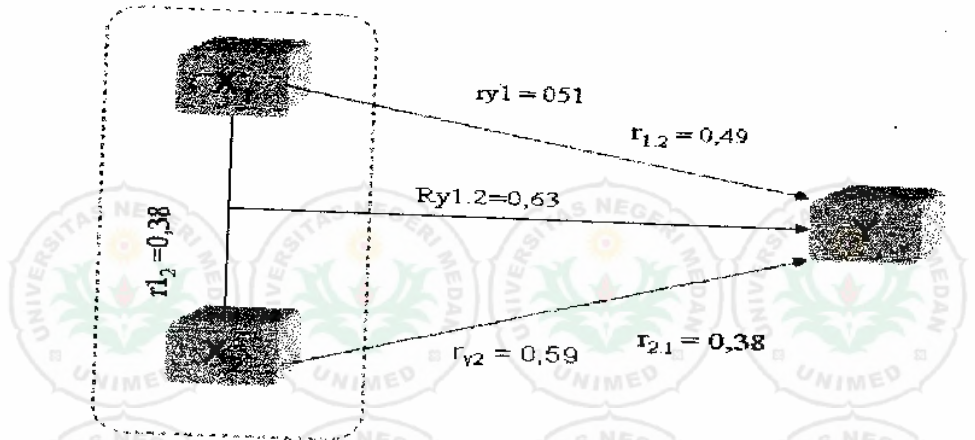
Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi dan kecerdasan adversity terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. **Pertama**, terdapat hubungan positif dari motivasi berprestasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,51 dengan koefisien regresi sebesar 0,2436 pada persamaan regresi $y =$



$0.2436x_1 + 117.66$. Dengan kekuatan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi motivasi berprestasi kepala sekolah maka akan efektif pula Kinerja kepala sekolah dan juga besar kecilnya kinerja kepala sekolah adalah ditentukan persamaan regresi yaitu $0,2436$. **Kedua**, terdapat hubungan positif dari kecerdasan adversity terhadap Kinerja Kepala Sekolah yang ditunjukkan koefisien korelasi $0,51$ koefisien regresi sebesar $0,597$ pada persamaan regresi $y = 0.597x_2 + 123.63$, besar kecilnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh persamaan regresi. Dengan kekuatan hubungan seperti itu berarti bahwa makin positif kecerdasan adversity yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah maka semakin efektif pula memimpin sekolahnya. **Ketiga**, terdapat hubungan positif dari motivasi berprestasi dan kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah, besarnya hubungan masing-masing adalah $0,51$ dan $0,59$. Besarnya kinerja kepala sekolah adalah ditentukan oleh persamaan regresi ganda $Y = 116,7922 + 0,1091 X_1 + 0,4507 X_2$

Temuan hasil penelitian ini mendukung teori motivasi yang disimpulkan oleh McLelland sebagai faktor yang menentukan pertumbuhan ekonomi, dan juga memperkuat kesimpulan Devito yang menyatakan kecerdasan adversity memberi kekuatan seseorang dalam memecahkan permasalahan untuk mencapai tujuan. Dengan temuan ini maka untuk meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah upaya-upaya strategis yang dapat dilakukan adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan kepala sekolah memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Di samping itu kecerdasan adversity perlu menjadi keterampilan dasar bagi calon kepala sekolah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut, yang memperlihatkan besarnya hubungan masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama:



Gambar 2 : Hubungan variable bebas dengan variable terikat

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif dan berarti antara kecerdasan a dversity dengan Kinerja Kepala Sekolah sebesar $r_{y1} = 0,51$. Kontribusi X1 terhadap Y sebesar 0,2601. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh kecerdasan a dversity sebesar 26,01%. Dengan demikian berarti, bahwa Kepala Sekolah yang memiliki kecerdasan adversity yang baik akan meningkatkan kinerjanya.
- b. Terdapat hubungan positif dan berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah sebesar $r_{y2} = 0,59$. Kontribusi X2 terhadap Y sebesar 0,3481. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh motivasi berprestasi sebesar 0,3481%. Dengan demikian berarti, Kepala Sekolah yang memiliki motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerjanya.
- c. Kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi Kepala Sekolah secara bersamasama mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja Kepala Sekolah, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,62. Kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi terhadap terbentuknya variabel terikat sebesar 0,3844. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh kecerdasan a dversity dan motivasi berprestasi sebesar 38,44 %. Dengan demikian berarti, Kepala Sekolah yang memiliki kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah yang ditandai dengan upaya aktualiasasi diri, kepedulian kepada keunggulan, dan

kerasionalan dalam bertindak maka akan semakin efektif pula ia memimpin sekolahnya. Penelitian juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari perilaku komunikasi antarpribadi terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Hal itu berarti bahwa semakin positif perilaku komunikasi antarpribadi dari seorang kepala sekolah yang ditandai dengan pemilikan konsep diri yang tepat, adanya pengertian yang dalam (percaya, simpati, dan empati) terhadap bawahan dan adanya kedekatan/keakraban dengan bawahan maka akan semakin efektif pula ia memimpin sekolahnya. Selain itu, penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan Kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap efektivitas kepemimpinan dengan koefisien determinasi bersama yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien determinasi parsial. Hal ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi berprestasi dan Kecerdasan adversity satu paket terhadap efektivitas kepemimpinan akan lebih besar dibandingkan dengan apabila variabel tersebut bekerja sendiri-sendiri. Dengan demikian, apabila efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ingin dioptimalkan dalam wujud semakin mantapnya stabilitas lingkungan sekolah, kokohnya integritas warga sekolah, tingginya voluntaritas/semangat kerja para karyawan dan optimalnya pencapaian sasaran (*achievement*), maka perlu peningkatan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan upaya peningkatan keterampilan Kecerdasan adversity.

B. Implikasi

Implikasi langsung ditujukan kepada para Kepala Sekolah, sedangkan implikasi tidak langsung ditujukan kepada Kepala Jenjang yang berperan sebagai pengarah, pengawas, dan penilai dari Kepala Sekolah, dan juga kepada yayasan yang mengelol secara keseluruhan sekolah-sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan a dversity dan motivasi berprestasi Kepala Sekolah memiliki pengaruh pada kinerja Kepala Sekolah di Kotamadya Medan. Oleh karena makin tinggi kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi, makin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian maka peran masing-masing dan juga peran keduanya secara bersamasama dalam meningkatkan

kinerja Kepala Sekolah merupakan hal yang penting. Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, setiap Kepala Sekolah perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan diberikan pelatihan dan atau pembelajaran, misalnya tentang bagaimana meningkatkan daya juang dan tahan banting, kreativitas, bagaimana merespon kesulitan dengan teknik listen, explore, analyze, do, dan mengatasi kesulitan di tempat kerja. Dengan kondisi demikian maka Kepala Sekolah mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan sehingga akan lebih baik bekerja. Selain itu, Kepala Jenjang sebagai atasan Kepala Sekolah harus mampu mengontrol dan berusaha membantu meningkatkan kinerja Kepala Sekolah. Diknas sebagai pengambil kebijakan dan keputusan sangatlah diharapkan dapat menunjang dan berupaya memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja Kepala Sekolah.

C. Saran-saran

Dengan bertitik tolak dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, makadapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Diknas kotamadya Medan perlu memikirkan perencanaan yang menyeluruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yang memungkinkan peningkatan kinerja Kepala Sekolah.
- b. Rekrutmen Kepala Sekolah perlu ditinjau kembali dengan mempertimbangkan faktor kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi seperti yang telah dipaparkan oleh peneliti. Yang perlu diperhatikan antara lain menilai seberapa baik calon Kepala Sekolah menangani kesulitan pada saat kesulitan itu melanda, melaksanakan wawancara tingkah laku yang berkaitan dengan mengatasi kesulitan, melaksanakan wawancara skenario yang berkaitan dengan mengatasi kesulitan, mencari bukti bahwa calon Kepala Sekolah telah menghadapi berbagai kesulitan dan berhasil mengatasinya, calon Kepala Sekolah tahu apa yang menjadi potensi dirinya, melakukan wawancara berkenaan dengan motivasi berprestasi.

- c. Pembinaan Kepala Sekolah dilakukan secara berkala yang sebelumnya didahului dengan evaluasi sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan.
- d. Memberikan kesempatan kepada Kepala Sekolah untuk mengembangkan segi-segi positif dalam dirinya.
- e. Memberikan fasilitas untuk bertambahnya pengetahuan dan keterampilan secara terus menerus yang kemudian Kepala Sekolah dapat mengaplikasikannya dalam tugas dan tanggung jawabnya.



Daftar Pustaka

- Depdikbud. (1999). *Penilaian kinerja kepala sekolah*. Jakarta: Diklat Tenaga Kependidikan Dikdasmen.
- Dharma, Agus. (1985). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Haryono,A. (2000). *Analisis masalah kinerja dan kebutuhan pelatihan*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2001). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hidayat.(2001). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: Jelita Akademika.
- Purwanto, M Ngalim. (1990). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Purwodarminto. (1993). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Maragoni, Jennifer. (2001). *Quitter, Camper, Climber : Which One Are You?*. Silocon Valley Business Ink.
- Maxwell, John. (2001). *Failing forward, Mengubah kegagalan menjadi batu loncatan*. (Arwin Saputra, trans.) Interaksara.
- Moekijat. (1984). *Dasar-dasar motivasi*. Bandung: Sumur Bandung.
- Mortell, Art. (2000). *Berani menghadapi kegagalan*. Jakarta: Mitra Utama.
- Rao, T.V. (1986). *Penilaian prestasi kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ruky, Achmad S. (2001). *Performance management system panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoltz, Paul G. (2000). *Adversity Quotient; mengubah hambatan menjadi peluang*. (T.Hermaya, trans.). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stoltz,Paul G. (2003). *Adversity quatient a work, mengatasi kesulitan di tempat kerja*. (Alexander Sindoro, trans). Interaksara
- Suprihanto, John. (1988). *Penilaian pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Welles, Edward. (2000). *Forget IQ. Forget EQ. It's the AQ*. Inc. Magazine
- Whitmore, John. (1997). *Coaching for performance, Seni mengarahka untuk mendongkrak kinerja*. (Dwi Helly Purnomo, trans). Jakarta: Gramedia PustakaUtama
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Lampiran-lampiran

TABEL 1 DATA PENELITIAN

Motivasi Berprestasi (X1)	Kecerdasan Adversity (X2)	Kinerja Kepala Sekolah (Y)
85	22	134
85	22	134
90	24	135
90	26	135
95	27	136
95	28	138
98	28	138
104	30	138
103	30	140
103	32	140
105	32	140
105	34	142
115	34	142
128	34	143
110	34	144
110	35	144
112	35	145
115	36	145
108	36	145
120	37	146
105	39	146
110	40	148
125	42	148
100	43	150
125	44	150
105	45	152
106	45	152
137	48	153
138	34	160
138	36	160

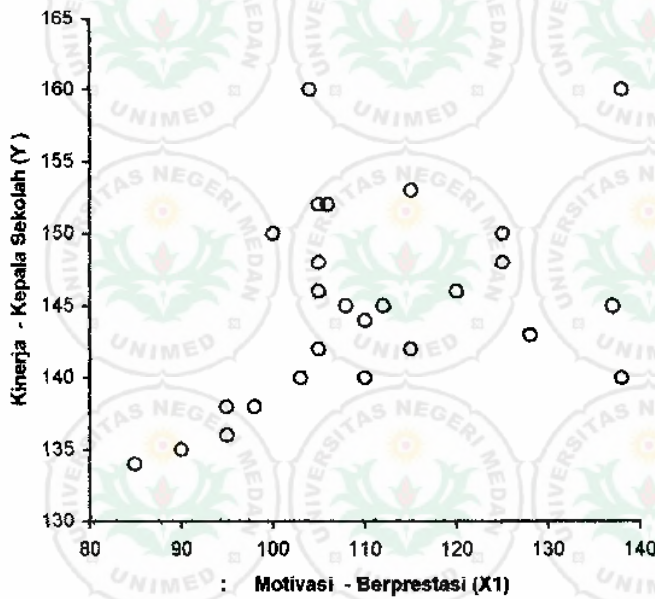
Test | **Pearson correlation**

Alternative hypothesis : Motivasi - Berprestasi (X1) ≠ Kinerja - Kepala Sekolah (Y)

Performed by | NINGSIH

Date | 11 October 2005

n | 30
 r statistic | 0.51
 95% CI | 0.18 to 0.74
 2-tailed p | 0.0039 (t approximation)



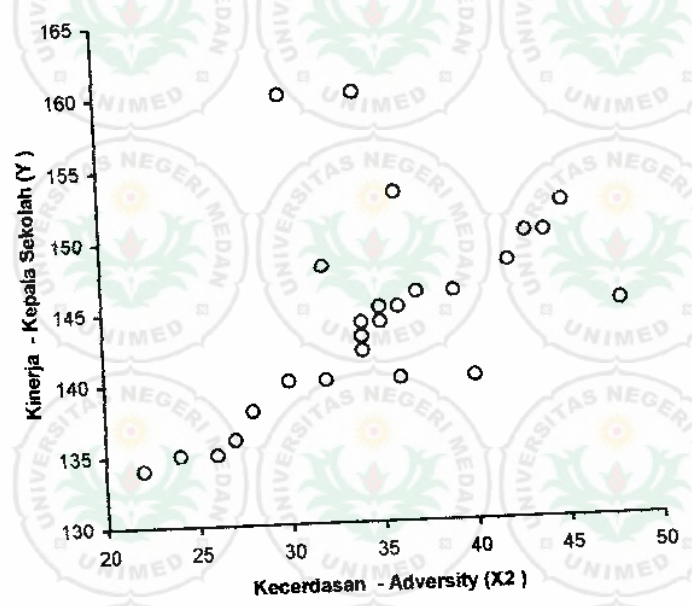
Test | Pearson correlation

Alternative hypothesis | Kecerdasan - Adversity (X2) ≠ Kinerja - Kepala Sekolah (Y)

Date | 11 October 2005

Performed by | NINGSIH

n | 30
r statistic | 0.59
95% CI | 0.29 to 0.78
2-tailed p | 0.0006 (t approximation)



Test EP6-P Linearity

: Motivasi - Berprestasi (X1) v Kinerja - Kepala Sekolah (Y)

Performed by NINGSIH

Date

11 October 2005

Concentration levels n 30
18

Identification of possible outliers

Concentration	Value	Significant at
110	140	0.01

Equality of variance test

Accept

Bartlett's test statistic p

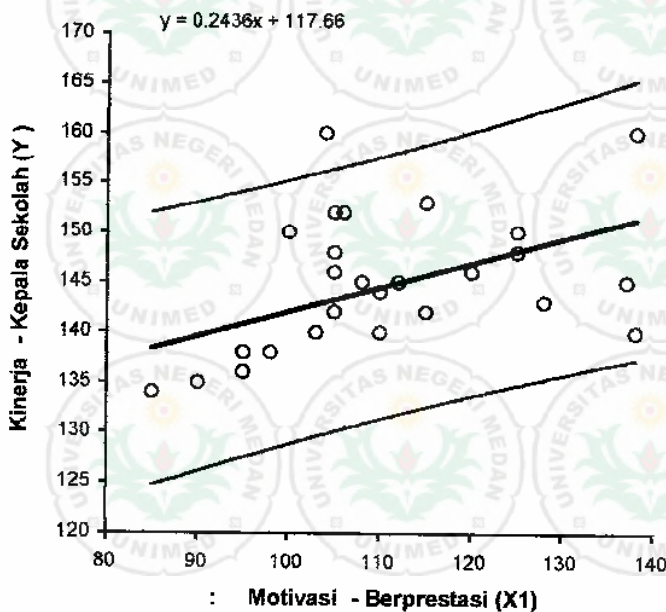
+∞

Goodness of linear fit test

Accept

Source of variation	SSq	DF	MSq	F	p
Due to regression	366.786	1	366.786	9.88	0.0039
Residual	1039.380	28	37.121		
Lack of fit	712.214	16	44.513	1.63	0.1973
Pure error	327.167	12	27.264		
Total	1406.167	29			

SE 6.0927

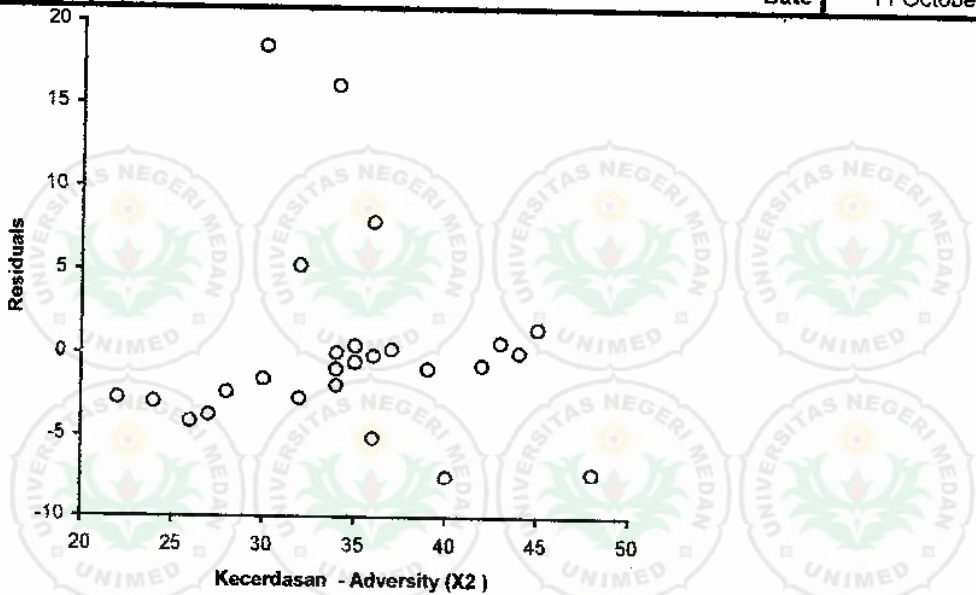


Test EP6-P Linearity

Kecerdasan - Adversity (X2) v Kinerja - Kepala Sekolah (Y)

Performed by NINGSIH

Date 11 October 2005



Regression parameters

Term	Coefficient	SE	95% CI of Coefficient
Intercept	123.6297	5.4076	112.5528 to 134.7067
Slope	0.5970	0.1542	0.2811 to 0.9129

Confidence bands and Tolerance intervals

Concentration	Fitted mean	95% CI	90% Tolerance interval (95% CI)
22	138.764	131.132 to 142.396	123.812 to 149.716
24	137.958	133.011 to 142.905	125.197 to 150.719
26	139.152	134.851 to 143.453	126.548 to 151.755
27	139.749	135.750 to 143.747	127.213 to 152.285
28	140.346	136.632 to 144.060	127.869 to 152.823
30	141.540	138.321 to 144.759	129.156 to 153.924
32	142.734	139.870 to 145.598	130.409 to 155.058
34	143.928	141.224 to 146.632	131.627 to 156.229
35	144.525	141.815 to 147.235	132.223 to 156.827
36	145.122	142.348 to 147.895	132.811 to 157.433
37	145.719	142.828 to 148.610	133.390 to 158.048
39	146.913	143.650 to 150.176	134.521 to 159.305
40	147.510	144.007 to 151.013	135.074 to 159.946
42	148.704	144.646 to 152.762	136.155 to 161.253
43	149.301	144.937 to 153.664	136.683 to 161.919
44	149.898	145.215 to 154.581	137.204 to 162.592
45	150.495	145.481 to 155.509	137.715 to 163.275
48	152.286	146.229 to 158.342	139.208 to 165.364

Test | Linear regression

Fit | Kinerja - Kepala Sekolah (Y) v : Motivasi - Berprestasi (X1), Kecerdasan - Adversity (X2)

Performed by | NINGSIH

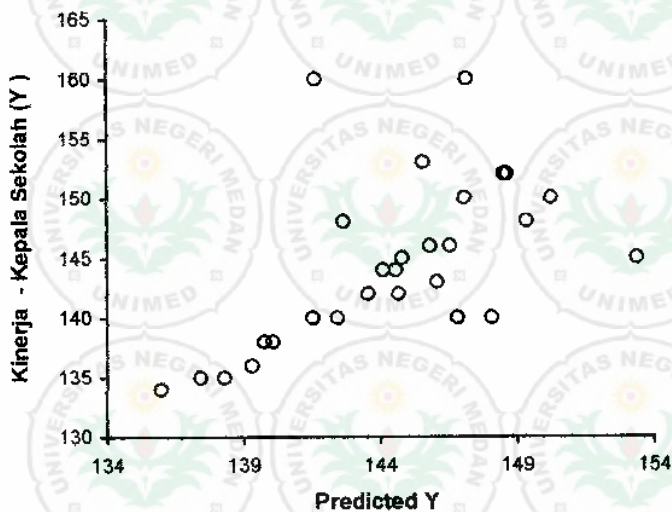
Date | 11 October 2005

n | 30
 R² | 0.38
 Adjusted R² | 0.33
 SE | 5.6827

Term	Coefficient	SE	p	95% CI of Coefficient
Intercept	116.7922	7.9431	<0.0001	100.4943 to 133.0901
Motivasi - Berprestasi (X1)	0.1091	0.0933	0.2527	-0.0824 to 0.3006
Kecerdasan - Adversity (X2)	0.4507	0.1979	0.0309	0.0446 to 0.8567

Source of variation	SSq	DF	MSq	F	p
Due to regression	534.250	2	267.125	8.27	0.0016
About regression	871.917	27	32.293		
Total	1406.167	29			

$$Y = 116.7922 + 0.1091 X_1 + 0.4507 X_2$$

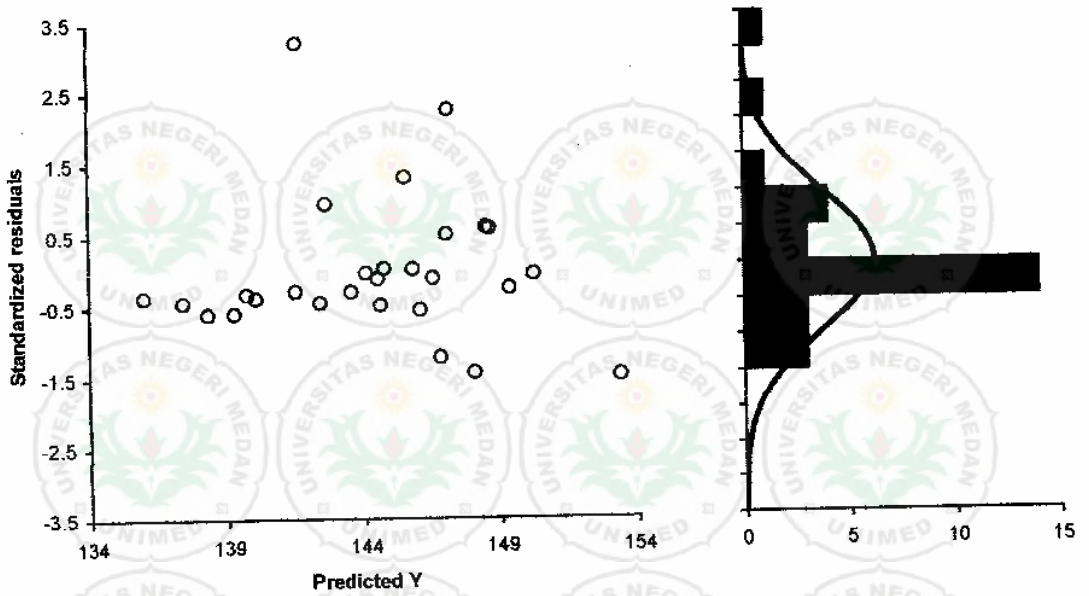


Test | Linear regression

Fit | Kinerja - Kepala Sekolah (Y) v : Motivasi - Berprestasi (X1), Kecerdasan - Adversity (X2)

Performed by | NINGSIH

Date | 11 October 2005

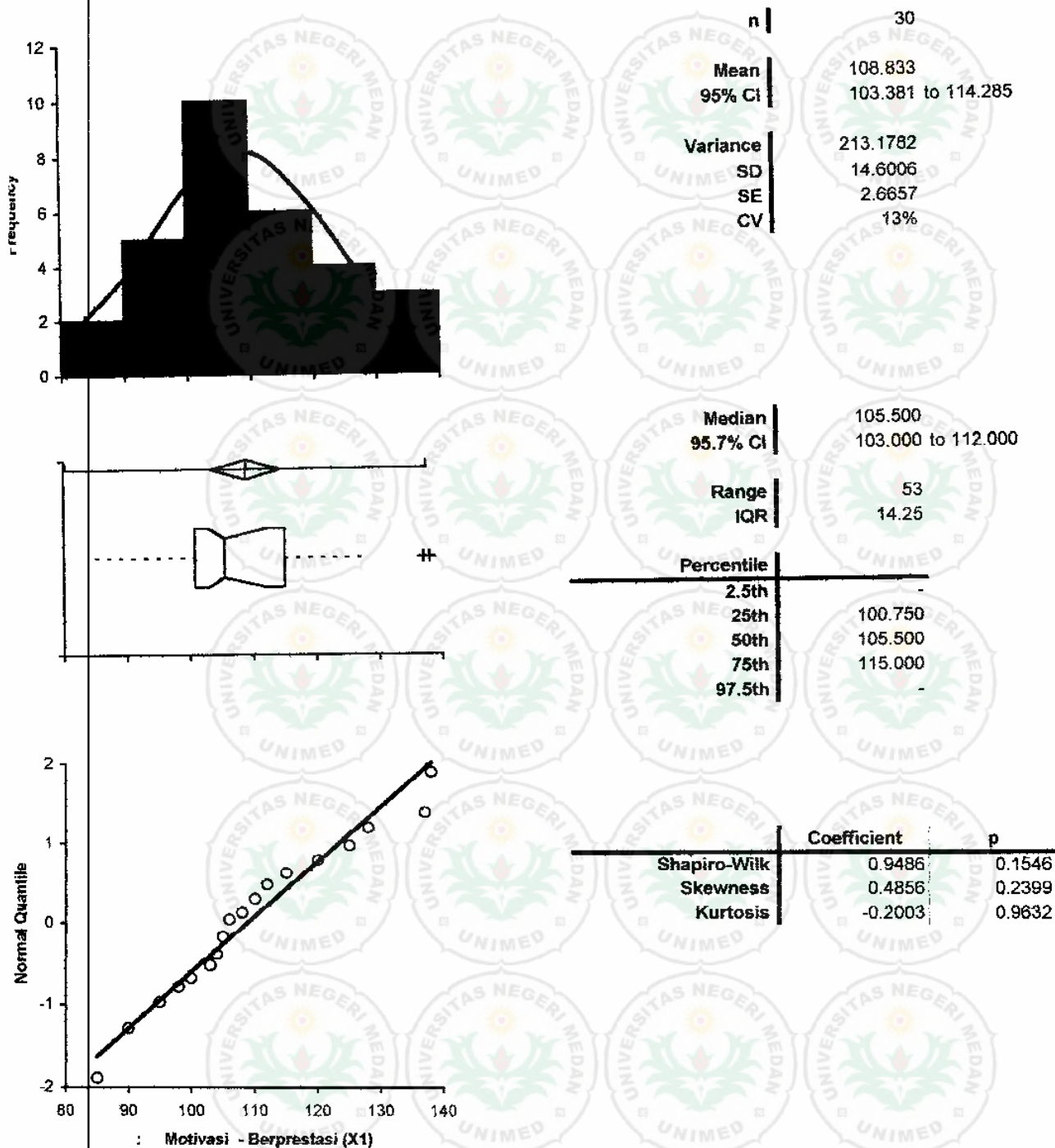


Test | Continuous summary descriptives

Variable : Motivasi - Berprestasi (X1)

Performed by | NINGSIH

Date | 11 October 2005





UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)

Jl. Willem Iskandar Psr. V Kotak Pos No.1589 – Medan 20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618758 Fax.(061) 6614002 - 6613319

SURAT PERINTAH KERJA (SPK)

Nomor : 01444A / J39.10/LK/2005

Tanggal : 24 Agustus 2005

Pada hari ini, Rabu tanggal dua puluh empat, bulan Agustus tahun dua ribu lima, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Drs. Evendi Ritonga, M.Pd

: Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UNIMED No.: 00764 / J39/ KEP/2005, tanggal 02 Mei 2005 dalam hal ini Pejabat Pembuat Komitmen / Kuasa Penanggungjawab Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) bertindak untuk dan atas nama Rektor untuk selanjutnya dalam SPK ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

2. Prof.Dr.Abdul Muin Sibuea, M.Pd : Ketua Lembaga penelitian UNIMED. Berdasarkan SK Pejabat Pembuat Komitmen/Kuasa Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) Nomor : 599H/J39.16/SK/2005, tanggal 16 Mei 2005, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Dosen Pelaksana Kegiatan Penelitian serta Seminar Hasil Penelitian, untuk selanjutnya dalam SK ini disebut sebagai : **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1 **JENIS PEKERJAAN**

Pihak Pertama memberi tugas kepada Pihak Kedua, dan Pihak Kedua menerima tugas tersebut untuk melaksanakan/koordinasi pelaksanaan 4 (empat) kegiatan Pelaksanaan Penelitian berjudul :
1. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Peningkatan Kualitas Pembelajaran (PPKP),
2. Penelitian Ilmu Humaniora (Sosial, Ekonomi dan Bahasa/Seni),
3. Penelitian Pendidikan, Keolahragaan dan Kesehatan,
4. Penelitian Sains, Teknologi dan Rekayasa.

PASAL 2 **NILAI PEKERJAAN**

Pihak Pertama memberi dana Pelaksanaan untuk 4 (empat) Kegiatan Penelitian tersebut sebesar Rp. 94.000.000.- (Sembilan puluh empat juta rupiah), termasuk pajak-pajak yang dibebankan kepada Dana DIPA Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) TA. 2005, dan pembayarannya secara bertahap sebagai berikut :

PASAL 3 **CARA PEMBAYARAN**

1. Tahap I (Pertama) sebesar 70 % yaitu Rp.65.800.000.- (Enam puluh lima juta delapan ratus ribu rupiah), dibayar sewaktu Surat Perintah Kerja (SPK) ini ditandatangani oleh kedua belah pihak.
2. Tahap II (Kedua) sebesar 30 % yaitu Rp. 28.200.000.- (Dua puluh delapan juta dua ratus ribu rupiah), dibayar setelah Pihak Kedua menyerahkan 4 (empat) Laporan Hasil Penelitian (Kegiatan 5584) Kepada Pihak Pertama.



UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)

Jl. Willem Iskandar Psr. V Kotak Pos No.1589 – Medan 20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618758 Fax.(061) 6614002 - 6613319

PASAL 4 JANGKA WAKTU PELAKSANAAN

Pihak Kedua wajib menyelesaikan Kegiatan Pelaksanaan Penelitian dimaksud dalam pasal 1 SPK ini selambat-lambatnya tanggal 14 Nopember 2005, sejak tanggal SPK ini.

PASAL 5 LAPORAN

- Pihak Kedua menyampaikan 4 (empat) Laporan akhir Kegiatan Penelitian Pelaksanaan Penelitian kepada Pihak Pertama sebanyak 6 (enam) eksemplar yang akan didistribusikan kepada :
 - Pihak Pertama sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar (ASLI) + copy
 - Lembaga Penelitian sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar beserta artikel dan berkas lain yang diminta oleh LP UNIMED
 - Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar.
 - Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DP3M) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 2 (dua) eksemplar.
- Sistematika Laporan Akhir Kegiatan Pelaksanaan Penelitian harus memenuhi ketentuan seperti yang ditetapkan dalam buku Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Edisi VI Tahun 2002 yang dikeluarkan oleh DP3M Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI.
- Bersamaan dengan Laporan Akhir Pelaksanaan, PIHAK KEDUA juga menyampaikan Ringkasan Hasil Kegiatan dan artikel ilmiah.

PASAL 6 SANKSI

Apabila Pihak Kedua dalam melaksanakan kegiatan seperti tercantum pada pasal 1 penyelesaian laporan hasil, maka Pihak Kedua dikenakan sanksi :

- Denda sebesar 1 % perhari dengan maksimum denda sebesar 5 % dari nilai Surat Perintah Kerja (SPK)
- Tidak akan dilkutsertakan dalam kegiatan Penelitian berikutnya.

PASAL 7

Surat Perintah Kerja (SPK) ini dibuat rangkap 6 (enam) dengan ketentuan sebagai berikut :

- (satu) lembar pada : Administrasi Umum UNIMED
- (satu) lembar pada : Ketua Pelaksana Kegiatan Pelaksanaan Penelitian
- (tiga) lembar pada : Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan
- (satu) lembar pada : Lembaga Penelitian UNIMED

Pihak Kedua :

Ketua Tim Pelaksana,

KELOMPOK PENELITIAN

UNIMED

Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd.

NIP. 130937473

UNIMED

Pihak Pertama :

Pejabat Pembuat Komitmen /
Kuasa Pelangungjawab Kegiatan 5584

UNIMED

Dr. Evendi Ritonga, M.Pd

NIP. 131272205