

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP HASIL BELAJAR PESERTA DIKLAT PENGUATAN KEPALA SEKOLAH NEGERI DI PROVINSI DKI JAKARTA TAHUN 2019

Farihah Sulasiah

BPSDM Provinsi DKI Jakarta

farihah.chaidir@gmail.com

Abstract

A learning process will work well in someone if there are willingness to learn, desires, and strong encouragement called motivation. Motivation is a mental impulse that moves and directs the person's attitude and behavior in learning. This research was aimed to determine the effects of intrinsic and extrinsic motivation on the learning outcomes of participants in a training named "Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019".

The results of the research indicated some points: 1) intrinsic motivation partially had a significant effect on the learning outcomes of training participants with an F count = 95.452 and a significance (p) of 0.000 ($p < 0.05$) and a contribution of 36.1%;

2) partially, extrinsic motivation has significantly influences the learning outcomes of training participants with F count = 41.992 and significance (p) < 0.05 and contribution of 19.91%;

3) intrinsic motivation and extrinsic motivation together have a significant effect on the learning outcomes of training participants, with F arithmetic = 52.587 and significance (p) < 0.05 and contribution of 38.5%.

Suggestions for BPSDM DKI Jakarta in order to follow up the research's results to increase the intrinsic and extrinsic motivation of training participants are increasing the number of training related to the substance of competence, developing training models and improve training facilities; accentuating the use of varied, innovative, creative and interesting methods and learning medias.

Keywords: *intrinsic motivation, extrinsic, learning outcomes*

Abstrak

Proses belajar akan berhasil baik jika dalam diri seseorang jika ada kemauan belajar, keinginan, dorongan yang disebut motivasi. Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan, mengarahkan sikap dan pelaku individu dalam belajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat dengan F hitung = 95,452 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 36,1%; 2) motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat dengan F hitung = 41,992 dan signifikansi (p) $< 0,05$ dan kontribusi sebesar 19,91%; 3) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat, dengan F hitung = 52,587 dan signifikansi (p) $< 0,05$ dan kontribusi sebesar 38,5%.

Saran untuk BPSDM Pemerintah Provinsi DKI Jakarta agar penyelenggaraan diklat yang menyentuh substansi kompetensi diperbanyak, agar terus mengembangkan model diklat dan meningkatkan fasilitas diklat; penggunaan metode dan media pembelajaran yang variatif, inovatif, kreatif dan stimulus yang menarik sebagai upaya meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik peserta diklat.

Kata kunci : motivasi intrinsik, ekstrinsik, hasil belajar

Pendahuluan

Jabatan Kepala Sekolah sebagai *leader* dalam pengelolaan sekolah diatur secara tegas dalam Permendikbud. Seorang Kepala Sekolah definitif wajib memiliki sertifikat beregister (NUKS = Nomor Unik Kepala Sekolah) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK). Hal ini dapat diperoleh melalui sebuah proses pendidikan dan pelatihan Penguatan Kepala Sekolah (Diklat PKS).

Kondisi di Indonesia saat ini adalah hanya 10% Kepala Sekolah yang tersertifikasi, hal ini bertolak belakang dengan Permendiknas Nomor 13/2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, seorang kepala sekolah harus besertifikat, baik itu tingkan SD/MI, SMP/MTS, maupun SMA/MA. Kepala sekolah yang tersertifikasi dinyatakan dengan kepemilikan Nomor Unik Kepala Sekolah (NUKS) yang sekarang disebut sertifikat beregister. Pada 2014/2015, dari data Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), hanya 1,2%-2,1% kepala sekolah di Indonesia yang memiliki sertifikat. Data ini bersumber dari *Advisor for Knowledge and Communication* yang dikeluarkan *Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP)*. Total kepala sekolah di Indonesia diasumsikan sama dengan jumlah sekolah yang ada, yaitu sekitar 208 ribu sekolah. Dengan demikian, hanya sekitar 20.800 yang memiliki sertifikat kepala sekolah di seluruh Indonesia, termasuk DKI Jakarta. Jumlah Kepala Sekolah yang memiliki sertifikat setiap tahunnya mengalami perubahan signifikan. Pada tahun 2017 terdapat 13.813 orang kepala sekolah yang memiliki sertifikat dan bertambah pada tahun 2018 menjadi 16.858. Data terakhir yang tercatat di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) terdapat 68.577 dari 208.000 Kepala Sekolah di Indonesia yang memiliki sertifikat. (LPPKS, 2019)

Hal tersebut di atas menjadi dasar diundangkannya Permendikbud nomor 6 Tahun 2018 per tanggal 9 April 2018 yang mengikat kepala sekolah seluruh Indonesia untuk memiliki sertifikat beregister. Hal ini berlaku pula kepada kepala sekolah definitif yang sudah menjalankan tugasnya maupun calon kepala sekolah untuk mengikuti diklat Calon Kepala Sekolah dan diklat Penguatan Kepala Sekolah.

Penyelenggaraan diklat ini merupakan salah satu respon Pemerintah Provinsi DKI melalui BPSDM atas Permendikbud yang diundangkan. Diklat untuk kepala sekolah yang diselenggarakan BPSDM selama ini adalah diklat yang mengarah pada manajemen sekolah dan belum menyentuh substansi kompetensi kepala sekolah.

Setiap kegiatan pembelajaran diklat tentunya mengharapkan keberhasilan, artinya tujuan pembelajaran yang diharapkan tercapai. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar dibagi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari individu atau peserta diklat yaitu motivasi.

Rangkaian penjelasan di atas menuntun penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik peserta terhadap hasil belajar terkait sertifikat yang wajib dimiliki selama menduduki masa jabatan peserta sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang akan menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.

Kajian Literatur

A. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018

Permendikbud No. 6/2018 yang diundangkan tanggal 9 April 2018 sebagai pengganti dari Permendiknas No. 28/2010 tentang Jabatan Kepala Sekolah (KS). Ada beberapa hal yang terlihat mengalami perubahan antara lain pada Jabatan Kepala sekolah yang bukan lagi sebagai tugas tambahan, masa pencalonan KS, masa tugas KS hingga pada pengembangan kompetensi KS. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Perbedaan Permendiknas No 28/2010 dan Permendikbud No. 6/2018

NO	Permendiknas No. 28/2010	Permendikbud No. 6/2018
1.	Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan	Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas memimpin dan mengelola satuan pendidikan
2.	Pencalonan Bakal Kepala sekolah : pengalaman mengajar minimal 5 tahun	Pencalonan Bakal Kepala sekolah : pengalaman mengajar minimal 6 tahun
3.	Calon KS SILN memiliki pengalaman paling singkat 3 thn	Calon KS SILN memiliki pengalaman paling singkat 4 thn
4.	---	Prosedur penyiapan pencalonan KS dimulai dengan Penyusunan proyeksi kebutuhan KS oleh Dinas Provinsi
5.	Seleksi Administrasi dan akademik	Seleksi administrasi (Dinas) dan substansi (LP2KS)
6.	Pelatihan dan Pendidikan 100 JP oleh lembaga terakreditasi	Pelatihan dan Pendidikan 200 JP oleh LP2KS
7.	BCKS yang dinyatakan lulus diberi sertifikat	BCKS yang dinyatakan lulus diberi STTPP di ttd Dirjen
8.	-	BCKS tidak lulus dapat mengulang 2 kali
9.	Penugasan KS dapat diperpanjang paling banyak 1 kali masa tugas.	Penugasan KS dari periode pertama dapat diperpanjang paling banyak 3 kali masa periode atau paling lama 12 thn (perpanjangan masa tugas untuk periode keempat setelah melalui uji kompetensi.
10.	Guru yang mendapat tugas tambahan sebagai KS saat Permen ini ditetapkan, tidak dipersyaratkan memiliki sertifikat KS sampai selesai masa tugasnya	KS yang sedang menjabat dan belum memiliki STTPP CKS saat Permen ini ditetapkan, wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan KS

Pemberlakuan Permendikbud No.6/2018 dimulai dari saat Permen ini di undangkan yaitu tanggal 9 April 2018. Hal ini menjadi acuan untuk melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Kepala Sekolah yang sudah menjabat maupun yang belum menjabat pertanggal diundangkannya Peraturan ini.

B. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, mengembangkan segala potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh sedangkan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2006). Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

C. Diklat Penguatan Kepala Sekolah

Diklat Penguatan Kepala Sekolah (PKS) merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan dalam rangka merealisasikan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018. Diklat ini wajib diikuti oleh kepala sekolah selama 71 JP. Petunjuk teknis pelaksanaan diklat dikeluarkan oleh Dirjen GTK Kemendikbud Nomor 26017/B.B1.3/HK/2018. Dalam lampiran ini ditegaskan bahwa Penguatan Kepala Sekolah (PKS) adalah pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi Kepala sekolah yang belum pernah mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang dapat mengikuti adalah Kepala sekolah TK/TKLB, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB dan SMK/SMKLB yang telah diangkat sebelum diundangkannya Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tertanggal 9 April 2018.

Pengajar diklat PKS adalah widyaiswara (Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK), Lembaga Pengembangan, Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kelautan, Perikanan, dan Teknologi Komunikasi (LP3TK KPTK), Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah), dosen dan pengawas sekolah. Diklat Penguatan Kepala Sekolah menggunakan pendekatan andragogi dan kontekstual dengan metode: problem-solving, diskusi, presentasi, dan lain-lain yang sesuai dengan permasalahan di sekolah peserta diklat. Penilaian terhadap peserta diklat dilakukan

oleh pengajar dengan menggunakan instrumen penilaian yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal. Diklat ini dilengkapi dengan Lembar Kerja (LK) sebagai tagihan yang harus dipenuhi peserta pada setiap mata diklat. Hasil LK ini sebagai variabel penilaian ketrampilan peserta diklat.

Hasil belajar terdiri dari aspek pengetahuan (30%), sikap (30%) dan ketrampilan (40%). Penilaian sikap dilakukan saat proses pembelajaran berlangsung melalui pengamatan master trainer (MT) melalui penilaian nilai karakter. Menurut Juknis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penguatan Kepala Sekolah (2018), penilaian pengetahuan dalam juknis ini adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur proses dan hasil pencapaian. Nilai akhir Diklat Penguatan Kepala Sekolah diperoleh dari :

Nilai sikap 30%, nilai keterampilan 40%, dan nilai pengetahuan 30%.

$$NA = (0,3 \times \text{nilai sikap}) + (0,4 \times \text{nilai ketrampilan}) + (0,3 \times \text{nilai pengetahuan})$$

Peserta dinyatakan LULUS jika memperoleh nilai minimal 71 dan peserta yang dinyatakan TIDAK LULUS diberi kesempatan mengikuti kembali diklat penguatan Kepala Sekolah paling banyak dua kali.

Tabel 1.2
Kriteria Kelulusan

Angka	Huruf	Keterangan	Kriteria
86-100	A	Sangat Memuaskan	Lulus
71 - < 86	B	Memuaskan	Lulus
<71	C	Kurang Memuaskan	Tidak Lulus

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.

Motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong seseorang untuk belajar. Menurut Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno (2004) terdapat enam (6) indikator motivasi belajar siswa: hasrat dan keinginan berhasil, dorongan dan kebutuhan dalam belajar, harapan dan cita-cita masa depan, penghargaan dalam belajar, kegiatan yang menarik dalam belajar, dan lingkungan belajar yang kondusif.

Menurut Woolfolk (2004), motivasi secara umum terbagi dua yaitu: (1) *intrinsic motivation*, dan (2) *extrinsic motivation*. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), yaitu motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri). Sementara motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), yaitu melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Motivasi ekstrinsik sering dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti imbalan dan hukuman. Kedua faktor ini perlu diperhatikan selama proses pembelajaran sebagai upaya meningkatkan prestasi belajar.

Menurut Hasibuan (2007), ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain: tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan dan kemajuan. Sementara itu faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah : Gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, supervisi.

2. Teori Motivasi

Teori Maslow

Teori motivasi Maslow dinamakan, "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Dalam Robbins and Judge (2008) lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow digambarkan dalam suatu hirarki, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori Prestasi dari David McClelland

Menurut McClelland dalam Trisnawati S (2005) ada tiga motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

- 1) *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah standard excellence.

- 2) *Affiliation motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama – sama dengan orang lain, mempunyai hubungan afeksi yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama– sama orang lain.
- 3) *Power motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

E. Hasil Belajar

Hasil belajar merupakan kemampuan yang diperoleh individu setelah proses belajar berlangsung, yang dapat memberikan perubahan tingkah laku baik pengetahuan, pemahaman, sikap dan keterampilan siswa sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. (Purwanto, 2002). Hasil belajar yang diteliti dalam penelitian ini adalah hasil belajar peserta yang dinilai dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik (pengetahuan, sikap dan ketrampilan). Faktor utama yang mempengaruhi hasil belajar siswa antara lain:

- a. Faktor internal yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani peserta didik.
- b. Faktor eksternal (faktor dari luar siswa), yakni kondisi lingkungan di sekitar peserta didik misalnya faktor lingkungan.
- c. Faktor pendekatan belajar, yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan untuk melakukan kegiatan mempelajari materi-materi pembelajaran (Dimiyati & Mudjiono, 2006).

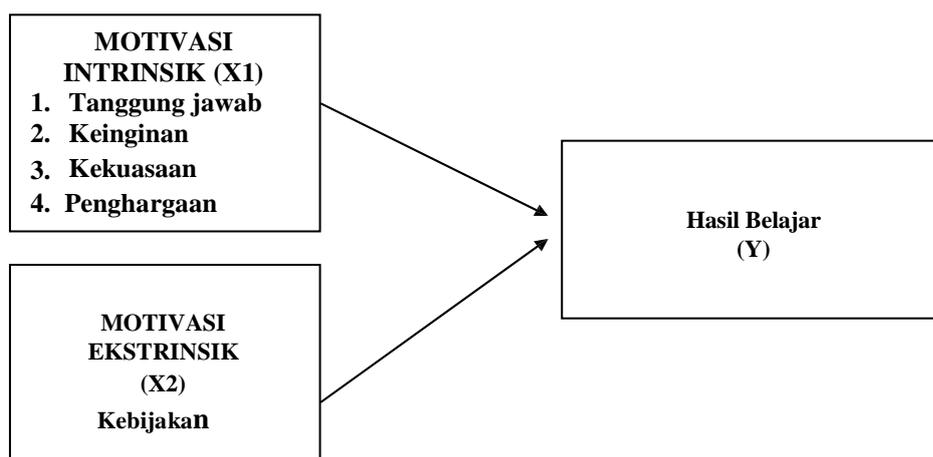
Hasil belajar ditentukan juga oleh aktivitas belajar yang dapat dipengaruhi oleh faktor individual (faktor kematangan/pertumbuhan, kecerdasan, latihan, motivasi dan faktor pribadi dan faktor di luar individu (faktor sosial, alat-alat yang digunakan atau media pengajaran yang digunakan dan metode pembelajaran). Faktor individual datang dari dalam diri peserta tanpa dipengaruhi orang lain (internal), dan faktor di luar individu (eksternal) dipengaruhi oleh berbagai hal di sekeliling individu (Syah, 2011).

Penelitian yang Relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian Ely Sufianti (2006) yang berjudul Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Akademik Mahasiswa STIA LAN Bandung menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dalam menentukan semangat belajar mahasiswa.
2. Hasil penelitian Roy Setiawan (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Dosen, Motivasi Belajar Ekstrinsik Dan Intrinsik Mahasiswa, Serta Lingkungan Belajar Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Di Departemen Matakuliah Umum Universitas Kristen Petra menunjukkan bahwa motivasi belajar ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat belajar siswa.
3. Hasil penelitian Qurratul Aini, Mawardi & Baiq Yuliana Rizkiawati. (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Mata Pelajaran Ekonomi menunjukkan bahwa : 1) motivasi belajar intrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar ekonomi 2) motivasi belajar ekstrinsik secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar ekonomi di SMA NW Pancor 3) motivasi belajar intrinsik dan motivasi belajar ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

4. Hasil penelitian Eri Novalinda, Sri Kantun & Joko Widodo yang berjudul Pengaruh Motivasi Belajar terhadap hasil belajar Mata Pelajaran Akuntansi Siswa Kelas X Jurusan Akuntansi semester ganjil SMK PGRI Jember Tahun Pelajaran 2016/2017, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi belajar terhadap hasil belajar mata pelajaran akuntansi siswa kelas X jurusan akuntansi semester ganjil SMK PGRI 5 Jember tahun pelajaran 2016/2017 (Novalinda, Kantun, & Widodo, 2017).
5. Hasil Penelitian Ridhaul Inayah, Trisno Martono dan Hery Sawiji (2012) berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat jalur yang signifikan yang menghubungkan variabel motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar pelajaran ekonomi (Ridhaul, Martono dan Sawiji, 2012).

Kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah teori motivasi Maslow dan teori Mc. Clelland dalam Trisnawati, 2005, dan hasil belajar Benjamin S. Bloom dalam (Dimiyati & Mudjiono, 2006).



Sumber : Trisnawati (2005), Dimiyati & Mudjiono (2006) , Maulana, Hamid & Mayoan (2015)

Gambar 2.3
Kerangka Pikir

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi belajar intrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.
2. Ada pengaruh motivasi belajar ekstrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.
3. Apakah ada pengaruh motivasi belajar intrinsik dan ekstrinsik terhadap hasil belajar peserta diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan survey. Studi penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional* (potong lintang) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. mendeskripsikan dua hal, yaitu motivasi peserta (intrinsik dan ekstrinsik) dan hasil belajar.

Populasi pada penelitian ini adalah Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Provinsi DKI Jakarta Angkatan 21 – 30 berjumlah 300 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil menggunakan rumus *Slovin*, yaitu 171 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan cara undian. Kemudian dilakukan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana,

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner (Angket) dan Studi dokumen. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk angket yang berisi skala likert dalam bentuk *google forms*. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen dalam penelitian menggunakan analisis *Cronbach Alpha* pada SPSS versi 16.0 for Windows.

Teknik Analisis Data pada penelitian ini dilakukan secara analisis deskriptif, analisis bivariate untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara dua (*Pearson Correlations dan Regresi Linier Sederhana*) dan analisis multivariat dengan menghubungkan beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen pada waktu yang bersamaan (*Analisis Multiple Regression Linear*).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. Hasil analisis didapatkan rata-rata motivasi intrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah 67,53 (95%CI: 66,98 – 68,07), dengan standar deviasi 3,609. Motivasi intrinsik tertinggi 72 dan motivasi intrinsik terendah 53. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata motivasi intrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah diantara 66,98 sampai dengan 68,07.

Tabel 1.3
Distribusi motivasi Intrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Mean	SD	Minimal- Maximal	95%CI
Motivasi Intrinsik	67,53	3,609	53 – 72	66,98 – 68,07

Hasil analisis didapatkan rata-rata motivasi ekstrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah 11,29 (95%CI: 11,12 – 11,46), dengan standar deviasi 1,120. Motivasi ekstrinsik terendah 6 dan motivasi ekstrinsik tertinggi 12. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata motivasi ekstrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah diantara 11,12 sampai dengan 11,46.

Tabel 1.4
Distribusi Motivasi Ekstrinsik Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Mean	SD	Minimal- Maximal	95%CI
Motivasi Ekstrinsik	11,29	1,120	6 – 12	11,12-11,46

Hasil analisis didapatkan rata-rata hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah 2,91 (95%CI: 2,86 – 2,96), dengan standar deviasi 0,323. Hasil belajar terendah 2 dan hasil belajar tertinggi 4. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah diantara 2,86 sampai dengan 2,96.

Tabel 1.5
Distribusi Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Mean	SD	Minimal- Maximal	95%CI
Hasil Belajar	2,91	0,323	2 – 4	2,86 – 2,96

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan dua metode analisis statistik.

a. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dua variabel serta seberapa erat tingkat hubungan yang ada dengan uji korelasi Pearson untuk data numerik.

1) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar

Pada hasil uji diperoleh nilai $r = 0,601$ dan nilai $p = 0,000$. Kesimpulan dari hasil tersebut pengaruh motivasi intrinsik terhadap hasil belajar menunjukkan ada pengaruh yang kuat dan berpola positif ($r = 0,51 - 0,75$) artinya semakin tinggi motivasi intrinsik semakin tinggi hasil belajar. Hasil uji statistik didapatkan ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 ($p = 0,000$).

Tabel 1.6

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Nilai r	p value	n
Motivasi Intrinsik * Hasil Belajar	0,601	0,000	171

2) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar

Pada hasil uji diperoleh nilai $r = 0,446$ dan nilai $p = 0,000$. Kesimpulan dari hasil tersebut pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar menunjukkan pengaruh yang sedang dan berpola positif ($r = 0,26 - 0,50$) artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik semakin tinggi hasil belajar. Hasil uji statistik didapatkan ada pengaruh yang signifikan motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 ($p = 0,000$).

Tabel 1.7

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Nilai r	p value	n
Motivasi Ekstrinsik * Hasil Belajar	0,446	0,000	171

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen (X1 dan X2) terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen (Y)

- 1) Uji korelasi dan regresi Motivasi Intrinsik terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Dari tabel Model Summary, nilai $R^2 = 0,361$, artinya variabel bebas motivasi intrinsik mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat hasil belajar sebesar 36,1%. Sisanya sebesar 63,9% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain motivasi intrinsik.

Tabel 1.8

Model Summary Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.357	.259

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik

Dari tabel ANOVA, nilai F sebesar 95,452 dengan signifikansi uji 0,000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier $Y = a + bX$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Tabel 1.9

Hasil Uji F Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.383	1	6.383	95.452	.000 ^a
	Residual	11.301	169	.067		
	Total	17.684	170			

a. Predictors: (Constant), Intrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.383	1	6.383	95.452	.000 ^a
	Residual	11.301	169	.067		
	Total	17.684	170			

b. Dependent Variable: HasilBelajar

Dari uji t juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 9,770 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho 1 ditolak dan berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap hasil belajar.

Tabel 1.10

Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.713	.372		-1.919	.057
Intrinsik	.054	.005	.601	9.770	.000

a. Dependent Variable: HasilBelajar

Persamaan garis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Hasil Belajar} = -0,713 + 0,054 * \text{motivasi intrinsik}$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 nilai variabel bebas motivasi intrinsik akan meningkatkan nilai hasil belajar sebesar 0,054.

- 2) Uji korelasi dan regresi motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Dari tabel Model Summary, nilai $R^2 = 0,199$, artinya motivasi ekstrinsik mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel hasil belajar sebesar 19,9%. Sisanya sebesar 80,1% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain motivasi ekstrinsik.

Tabel 1.11
Model Summary Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.194	.290

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik

Dari tabel ANOVA, nilai F sebesar 41,922 dengan signifikansi uji 0,000 karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier $Y = a + bX$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Tabel 1.12
Hasil Uji F Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.515	1	3.515	41.922	.000 ^a
	Residual	14.169	169	.084		
	Total	17.684	170			

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik

b. Dependent Variable: HasilBelajar

Dari uji t juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar.

Tabel 1.13

Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.463	.225		6.504	.000
	Ekstrinsik	.128	.020	.446	6.475	.000

a. Dependent Variable: HasilBelajar

Persamaan garis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Hasil Belajar} = 1,463 + 0,128 * \text{motivasi ekstrinsik}$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 nilai variabel bebas motivasi ekstrinsik akan meningkatkan nilai hasil belajar sebesar 0,128.

3. Analisis Multivariat

a. Langkah Pertama Pemodelan Seleksi Bivariat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang dapat masuk model multivariat adalah variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, karena mempunyai nilai p (p value) < 0,25.

Tabel 1.14

Hasil Seleksi Bivariat Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Variabel	Nilai r	p value
Motivasi Intrinsik	0,601	0,000
Motivasi Ekstrinsik	0,446	0,000

b. Pemodelan Multivariat

Dari tabel Model Summary, nilai $R^2 = 0,385$, artinya kedua variabel bebas motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel hasil belajar sebesar 38,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 1.15

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.620 ^a	0.385	0.378	0.254

Dari tabel ANOVA, nilai F sebesar 52.587 dengan signifikansi uji 0,000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

Namun demikian prinsip pemodelan harus yang sederhana variabelnya sehingga masing-masing variabel independen perlu di cek nilai p valuenya, variabel yang p valuenya > 0,05 dikeluarkan dari model.

Tabel 1.16

Hasil Uji F (Anova) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.809	2	3.404	52.587	.000 ^a
	Residual	10.876	168	0.065		
	Total	17.684	170			

a. Predictors: (Constant), hasilbelajar, umur

b. Dependent Variable: komitmenkerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel motivasi intrinsik mempunyai p value sebesar 0,000 dan variabel motivasi ekstrinsik mempunyai p value 0,011.

Tabel 1.17

Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.732	.366		-2.001	.047
	Intrinsik	.045	.006	.506	7.133	.000
	Ekstrinsik	.052	.020	.182	2.564	.011

a. Dependent Variable: hasilbelajar

c. Uji Asumsi Regresi Liner Berganda

Pada tabel ‘Model Summary’ terlihat koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan nilai 0,385 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 38,5% variasi variabel dependen hasil belajar atau dengan kata lain variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik tersebut dapat menjelaskan variasi variabel hasil belajar sebesar 38,5%.

Pada ‘ANOVA’, hasil uji F yang menunjukkan nilai p (sig) variabel motivasi intrinsik = 0,000 dan variabel motivasi ekstrinsik = 0,011, berarti pada alpha 5% dapat menyatakan bahwa model regresi cocok (fit) dengan data yang ada. Atau dapat diartikan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik tersebut secara signifikan dapat untuk memprediksi variabel hasil belajar.

Pada kotak ‘Coefficient’ diperoleh persamaan garisnya, pada kolom B (di bagian *Variabel In Equation*) di atas, kita dapat mengetahui koefisien regresi masing-masing variabel. Dari hasil di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah : Hasil belajar = - 0,732 + 0,045motivasi intrinsik + 0,052motivasi ekstrinsik.

Dengan model persamaan ini, kita dapat memperkirakan hasil belajar dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun arti koef. B adalah setiap kenaikan hasil motivasi intrinsik 1, maka hasil belajar akan naik sebesar 0,045 dan setiap kenaikan hasil motivasi ekstrinsik1, maka hasil belajar akan naik sebesar 0,052.

Tabel 1.18

Model Terbaik Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.385	.378	.254	1.682

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik

b. Dependent Variable: HasilBelajar

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-.732	.366		-2.001	.047		
	Intrinsik	.045	.006	.506	7.133	.000	.728	1.374
	Ekstrinsik	.052	.020	.182	2.564	.011	.728	1.374

a. Dependent Variable: HasilBelajar

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Berdasarkan uji hipotesis pertama bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 melalui persamaan garis regresi $Y = -0,713 + 0,054X_1$ dengan F hitung = 95,452 dan $p < 0,05$ maka hasil pengujian tersebut adalah signifikan dan linier sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial ini, motivasi intrinsik bisa dijadikan sebagai prediktor hasil belajar. Dengan demikian makin baik motivasi intrinsik maka semakin baik pula hasil belajar peserta diklat. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik peserta diklat, maka akan semakin rendah pula hasil belajarnya.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 sebesar 0,601.

Makna dari hasil analisis korelasi tersebut yaitu menunjukkan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin baik pula hasil belajarnya. Berdasarkan teori motivasi (kebutuhan) dari Maslow menyatakan bahwa peserta diklat yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan menjadi orang yang terdidik, yang berpengetahuan, yang ahli dalam bidang studi tertentu dan satu-satunya jalan yang untuk menuju ketujuan yang ingin dicapai ialah belajar, tanpa belajar tidak mungkin akan mendapatkan pengetahuan dan tidak mungkin menjadi ahli. Dorongan yang menggerakkan itu bersumber pada suatu kebutuhan, kebutuhan yang berisikan keharusan untuk menjadi orang yang terdidik dan berpengetahuan. Jadi memang motivasi intrinsik tersebut muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial, bukan sekadar simbol dan seremonial.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Setiawan (2010) yang menyatakan bahwa motivasi belajar intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat belajar siswa. Jika semangat belajar siswa meningkat maka hasil belajar yang diperoleh juga akan semakin baik.

Menurut Sardiman (2013) motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jika seorang individu memiliki motivasi belajar intrinsik yang tinggi, maka ia akan belajar tanpa harus ada paksaan dari siapapun.

Determinasi motivasi intrinsik adalah sebesar 36,1%. Dengan kata lain, hasil belajar peserta diklat dipengaruhi sebesar 36,1% oleh motivasi intrinsik. Hal ini sesuai dengan pendapat Clark (dalam Sujana, 2005) bahwa faktor internal khususnya motivasi intrinsik sangat dominan menentukan hasil belajar dibandingkan dengan faktor eksternal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sufianti (2006) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dalam menentukan semangat belajar mahasiswa. Hal ini memberikan arti bahwa makin baik motivasi belajar intrinsik seorang siswa dalam melakukan pekerjaan belajarnya maka makin baik pula prestasi belajarnya atau sebaliknya. Keterangan di atas menegaskan bahwa sangat tepat variabel motivasi belajar intrinsik menentukan prestasi belajar siswa. Dengan demikian ada kaitan antara teori yang dijadikan landasan dalam pengajuan hipotesis dengan hasil penelitian yang diperoleh.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Berdasarkan uji hipotesis kedua bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 melalui persamaan garis regresi $Y = 1,463 + 0,128X_2$ dengan $F_{hitung} = 41,922$ dan $p < 0,05$ maka hasil pengujian tersebut adalah signifikan dan linier sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis

regresi parsial ini, motivasi ekstrinsik bisa dijadikan sebagai prediktor hasil belajar. Dengan demikian makin baik motivasi ekstrinsik maka semakin baik pula hasil belajar peserta diklat. Sebaliknya semakin rendah motivasi ekstrinsik peserta diklat, maka akan semakin rendah pula hasil belajarnya.

Besar sumbangan motivasi belajar ekstrinsik dalam penelitian ini sebesar 19,9% yang berarti bahwa hasil belajar peserta ditentukan oleh variabel motivasi belajar ekstrinsik sebesar 19,9%..

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Setiawan (2010) yang menyatakan bahwa motivasi belajar ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat belajar siswa. Jika semangat belajar siswa meningkat maka hasil belajar yang diperoleh juga akan semakin baik.

Berdasarkan teori kebutuhan dari Maslow yang dikembangkan oleh Sardiman menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya perangsangan dari luar, jadi merupakan bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang secara tidak mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Karena kemungkinan besar keadaan siswa itu dinamis (berubah-ubah) atau mungkin komponen-komponen dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi siswa sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar (Y). Hal ini dibuktikan dengan persamaan garis regresi ganda $Y = -0,732 + 0,045X_1 + 0,052X_2$ yang menunjukkan arah hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama dengan hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. Jika motivasi intrinsik dan ekstrinsik meningkat maka akan diikuti pula oleh meningkatnya prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap hasil belajar (Y) ditunjukkan oleh (R^2) = 0,385 atau 38,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan pengaruh terhadap variabel hasil belajar (Y) sebesar 38,5%. Ini berarti adanya determinasi secara signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar dengan angka sebesar 0,385. Hal ini berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan prestasi belajar siswa sebesar 38,5%.

Berdasarkan penjelasan di atas tampak bahwa dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang tinggi maka hasil belajar dapat dioptimalkan. Kekuatan

korelasi kedua variabel bebas dengan variabel terikat secara berurutan adalah motivasi intrinsik, kemudian motivasi ekstrinsik, dan hasil belajar. Dengan demikian variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat dijadikan prediktor hasil belajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qurratul Aini, dkk (2017) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi belajar intrinsik dan motivasi belajar ekstrinsik secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi belajar intrinsik dan ekstrinsik maka semakin tinggi pula prestasi belajar siswa. Teori Dalyono menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam keberhasilan pembelajaran karena motivasi belajar merupakan kekuatan mental yang mendorong terjadinya proses belajar. Hal ini sesuai dengan apa yang Uno (2011) jelaskan bahwa motivasi belajar adalah daya pendorong baik dorongan internal (motivasi intrinsik) maupun eksternal (motivasi ekstrinsik) yang berfungsi untuk menggerakkan dan mengarahkan kegiatan belajar demi tercapainya tujuan belajar.

Penutup

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 dengan nilai F hitung = 95,452 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 36,1%. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi intrinsik peserta diklat semakin tinggi pula hasil belajarnya. Sebaliknya apabila motivasi intrinsik peserta diklat rendah maka semakin rendah pula hasil belajar peserta diklat.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi ekstrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 dengan nilai F hitung = 41,992 dan signifikansi (p) $< 0,05$ dan kontribusi sebesar 19,91%. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi ekstrinsik peserta diklat semakin tinggi pula hasil belajarnya. Sebaliknya apabila motivasi ekstrinsik peserta diklat rendah maka semakin rendah pula hasil belajar peserta diklat.
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 dengan nilai F hitung = 52,587 dan signifikansi (p) $< 0,05$ dan kontribusi sebesar 38,5%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik maka semakin tinggi pula hasil belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. Penambahan 1 nilai variabel bebas motivasi intrinsik akan meningkatkan nilai hasil belajar sebesar 0,054. Penambahan 1 nilai variabel bebas motivasi ekstrinsik akan meningkatkan nilai hasil belajar sebesar 0,128

B. Saran

1. Bagi pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta :
 - a. Meningkatkan jenis penyelenggaraan diklat yang menitikberatkan pada substansi yang sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan yang dapat mendorong motivasi intrinsik peserta dalam meningkatkan kompetensinya
 - b. Mengembangkan jenis diklat mengikuti perkembangan kebijakan pemerintah pusat dan daerah untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik peserta diklat.
 - c. Bagi Widyaiswara diharapkan dapat memberikan motivasi ekstrinsik kepada peserta diklat dengan metode dan media pembelajaran yang variatif, inovatif, kreatif dan stimulus yang menarik sehingga merangsang peserta diklat untuk lebih semangat belajar.
2. Bagi Peserta Diklat agar meningkatkan kemampuan untuk bekerja, tidak cukup hanya memiliki sikap, minat, tetapi juga motivasi dan kapasitas atau kecakapan (*capacity*) untuk bekerja. Kapasitas tersebut antara lain meliputi kemampuan, bakat, keterampilan, latihan, peralatan dan teknologi yang dapat digunakan untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Dalyono, M. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dimiyati, & Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya dalam penelitian*, Gorontalo: Nurul Jannah.
- KBBI [Daring]*. (2016). Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- LPPKS. (2019). *Informasi NUKS*. Solo: Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Maulana, F., Hamid, D., Mayoan, Y. Pengaruh Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1 Mei 2015| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

- Hadari, Nawawi, dan Mimi Martini, (2001). *Penelitian Terapan*, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Noname. (2016, February 8). Pengertian Pendidikan dan Pelatihan. *pendidikan-pelatihan-dasar.blogspot.com*, p. 1.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novalinda, E., Kantun, S., & Widodo, J. (2017). Pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar akuntansi siswa kelas X Jurusan Akuntansi Semester Ganjil SMK PGRI 5 Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi : Jurnal ilmiah Ilmu Pendidikan, ilmu ekonomi dan ilmu sosial . ISSN 1907-9990. Volume 11*.
- Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Jabatan Kepala Sekolah
- Petunjuk Teknis Pelaksanaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah. Direktorat Jenderal GTK Kemendikbud Nomor 26017/B.B1.3/HK/2018
- Purwanto, M. N. (2002). *Psikologi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Qurratul Aini, Mawardi & Baiq Yuliana Rizkiawati. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Mata Pelajaran Ekonomi. *Jurnal Educatio*. Vol. 12 No 1 Juni 2017, hal. 58-62.
- Ridhaul,I., Martono, T., dan Sawiji, H. (2012). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa dan Fasilitas Belajar terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Lasem, Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2011/2012. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri : Vol 1 No.1* (2013).
- Rivai, V., Sagala, & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. (2014). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Roy. (2010). “Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Dosen, Motivasi Belajar Ekstrinsik Dan Intrinsik Mahasiswa, Serta Lingkungan Belajar Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Di Departemen Matakuliah Umum Universitas Kristen Petra”. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 1 No. 2 Hal. 229-244. Fakultas Ekonomi, Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2001). *Metode Penilaian* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sufianti, Ely .(2006). Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Akademik Mahasiswa STIA LAN Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi* Volume 31, Nomor. 4.
- Sutanto Priyo Hastono. (2006). *Analisis Data*. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Syah, M. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Syarif, Izudin. (2012). Pengaruh *Model Blended Learning* Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012
- Trisnawati, E. S. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, M. U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Williams, K. C., & Williams, C. C. (2011). Five key ingredients for improving student motivation. *Research in Higher Education Journal*, 11. Diunduh dari http://scholarsarchive.library.albany.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=math_fac_scholar
- Woolfolk, Anita. (2004). *Educational psychology*, Boston: Pearson Education, Inc.