

## Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima

Yuris<sup>1</sup>, Arissaryadin<sup>2</sup>

SMA Negeri 3 Soromandi<sup>1</sup>, Sekolah Tinggi Teknik (STT) Bima<sup>2</sup>

e-mail: yurisbima@gmail.com<sup>1</sup>, ariessaryadin@gmail.com<sup>2</sup>

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: Juni 2020

Revisi: 12 Juli 2020

Disetujui: 29 Juli 2020

Dipublikasikan: Agustus 2020

#### Keyword

Motivasi Berprestasi

Kinerja Guru

Pendidikan

### Abstrak

Sejumlah penelitian terdahulu, yang berlokasi di beberapa sekolah di Indonesia, telah membuktikan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Namun demikian, penelitian terkait variabel tersebut di atas, belum pernah dilakukan di SMA Negeri 3 Soromandi, Kabupaten Bima. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui tingkat hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Adapun subyek penelitian ini, sebanyak 23 guru di SMA Negeri 3 Soromandi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Untuk menguji hipotesis penelitian, dilakukan analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Hasil pengujian dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri 3 Soromandi. Temuan ini menegaskan bahwa apabila motivasi berprestasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat. Kepada peneliti berikutnya, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang diduga berhubungan kinerja guru.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



### Pendahuluan

Salah satu landasan yuridis, terkait profesi guru di Indonesia, yaitu Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Adapun pasal 1 butir 1 undang-undang ini, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari definisi tentang guru tersebut, menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini dipertegas oleh (Mulyasa, 2013), bahwa untuk perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia harus berpangkal dari guru dan untuk guru.

Lebih lanjut, berbicara mengenai kinerja guru, pada tahun 2008 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional Indonesia, menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008). Menurut Mangkunegara (2002), bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam periode waktu dalam melaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti faktor individu yang terdiri dari kemampuan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis yang terdiri

dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Termasuk juga faktor organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir (Gibson, 2008). Dalam hal ini, indikator untuk mengukur kinerja antara lain, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Susanto, 2003).

Secara khusus, dimensi psikologis yakni motivasi berprestasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru (Dita, et al. 2018; Waworuntu, 2011; Dendik, 2013). Motivasi berprestasi didasarkan atas dua hal, yaitu adanya tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan (Atkinson, et. al., 2010). Demikian halnya, McClelland (1976), bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Mangkunegara (2002), indikator motivasi terdiri dari, perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, evaluatif, mengambil resiko, kreatif dan inovatif, menyukai tantangan.

Secara empiris, sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja guru (Helmi, et al., 2017; Ida, 2013; Ahmad, et al., 2017; Indrayogi, 2014; Mas`ud., 2017; Mishan, 2014; Titik & Aliyah., 2015; Mulita, et al., 2019). Dari hasil temuan penelitian-penelitian ini, dipandang perlu dibuktikan kembali kepada subyek guru di SMA Negeri 3 Soromandi. Sekolah ini, merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas yang ada di Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat. Upaya pembuktian kembali temuan penelitian-penelitian sebelumnya, tidak lepas dari terbuktinya faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dan motivasi guru (Pratiwi, 2018; Helmi, et al, 2017; Sugiyono, 2011; Wawuruntu, 2011; Noor, et al., 2014).

Secara praktis, khususnya di SMA Negeri 3 Soromandi, belum pernah dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru di sekolah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan, dalam rangka membuktikan hipotesis penelitian bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri 3 Soromandi. Dari hasil penelitian ini, setidaknya dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Soromandi.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini, di SMA Negeri 3 Soromandi, yang beralamat di Jalan Lintas Pantai Utara, Desa Kananta, Kecamatan Soromandi, Kabupaten Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari, Februari dan Maret tahun 2020.

Untuk metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lebih lanjut, bahwa penelitian ini menitikberatkan pada kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, atau penelitian korelasional. Analisis korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X), yang dalam hal ini merupakan variabel bebas dan sebagai

*Yuris, dkk (Hubungan antara Motivasi Berprestasi.....)*

variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y). Menurut Sukardi, (2013), dalam penelitian korelasional, peneliti tidak mengidentifikasi atau membedakan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Subyek penelitian, semua guru SMA Negeri 3 Soromandi, dengan jumlah 23 orang, yang terdiri dari 11 laki-laki dan 12 perempuan. Adapun jumlah responden yang kurang dari 100 responden disebut penelitian populasi (Arikunto, 2000). Pengumpulan data digunakan kuisioner variabel motivasi berprestasi (Mangkunegara, 2005) dan variabel kinerja guru yang tersusun sendiri oleh peneliti. Untuk model pilihan jawaban kuisioner berbentuk skala Likert yang terdiri dari pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), antara setuju dan tidak (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dari hasil uji validitas, kedua kuisioner yakni variabel motivasi berprestasi dengan jumlah item 10 dan kinerja guru, terdiri dari 9 item pertanyaan, dinyatakan valid, dengan nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel. Kedua variabel penelitian juga dinyatakan reliabel, dengan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Adapun nilai Cronbach's Alpha motivasi berprestasi sebesar 0,923, dan kinerja guru sebesar 0,920. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012).

Analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20 (Santosa, 2004). Data yang dianalisis berdistribusi tidak normal, sehingga analisis dilanjutkan dengan statistic nonparametrik. Dari hasil analisis statistik ini, digunakan sebagai dasar kesimpulan akhir dari penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 23 subyek penelitian, diperoleh data yang dijabarkan menurut variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru, sebagai berikut.

Tabel 1 Pengelompokan Skor Tingkat Motivasi Berprestasi Guru

Kategori	Frekuensi	Persen
Rendah	0	0
Sedang	2	8,6
Tinggi	21	91,3
Total	23	100

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa 21 orang guru (91,3%) mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, 2 orang guru (8,6%) mempunyai motivasi berprestasi sedang, dan tidak ada guru (0%) mempunyai motivasi berprestasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SMA Negeri 3 Soromandi berada dalam klasifikasi sedang dan tinggi.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan, memiliki program kerja yang realistik, memiliki bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan tindakannya terarah sesuai dengan tujuan. Sedangkan guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan. tindakannya kurang terarah pada tujuan.

*Yuris, dkk (Hubungan antara Motovasi Berprestasi.....)*

Untuk kecenderungan tingkat kinerja guru SMA Negeri 3 Soromandi sebagaimana terlihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Pengelompokan Skor Tingkat Kinerja Guru

Kategori	Frekuensi	Persen
Rendah	0	0
Sedang	10	43
Tinggi	13	56.5
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa 13 orang guru (56.6%) mempunyai kinerja yang tinggi, 10 orang guru (43%) mempunyai kinerja sedang, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 3 Soromandi berada dalam klasifikasi sedang dan tinggi.

Tingginya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru bekerja dengan cara yang efektif dan efisien. Guru dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya dan selalu menindaklanjuti pekerjaannya. Guru terdorong untuk masuk dengan tepat waktu, jarang beristirahat, dan selalu hadir. Sebaliknya, dengan rendahnya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru tersebut bekerja dengan cara kurang efektif dan efisien. Guru yang memiliki kinerja yang rendah kurang dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya. Guru cenderung tidak tepat waktu, sering beristirahat, dan jarang hadir.

Tujuan awal penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja SMA Negeri 3 Soromandi. Untuk mengetahui tingkat hubungan tersebut dilakukan analisis statistik Rank Spermman sebagaimana terlihat dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3 Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi dan Kinerja

		Correlations		
			Motivasi Berprestasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi Berprestasi	Correlation Coefficient	1.000	.717**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	23	23
	Kinerja	Correlation Coefficient	.717**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	23	23

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data di atas, diperoleh angka koefisien korelasi 0,717. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru sangat kuat. Angka ini juga, menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel searah, dalam hal ini motivasi berprestasi semakin ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Disamping itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0,001, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

*Yuris, dkk (Hubungan antara Motivasi Berprestasi.....)*

Hasil analisis di atas, juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dapat diterima. Dengan terbuktinya hipotesis dari penelitian ini, maka dapat dipahami bahwa apabila motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi rendah, maka kinerja guru akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan dari para peneliti sebelumnya, antara lain, Helmi, et al., (2017), Ida, (2013), Ahmad, et al., (2017), Indrayogi, (2014), Mishan, (2014), Titik & Aliyah., (2015), Mulita, et al., (2019), Pratiwi, (2018), Wawuruntu, (2011), Noor, et al., (2014); Mas`ud, (2017).

Menurut Gibson (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Termasuk juga faktor organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru-guru SMA Negeri 3 Soromandi. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja guru.

Untuk itu, disarankan kepada para guru, agar menjaga motivasi berprestasi yang telah dimiliki bahkan termotivasi menjadi lebih baik dalam bekerja. Kepada peneliti berikutnya, diakui bahwa penelitian ini terbatas hanya dua variabel yaitu motivasi berprestasi dan kinerja guru, oleh karena itu, diharapkan pada masa mendatang, dikembangkan atau menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru termasuk dengan memperluas cakupan pemilihan subyek penelitian yang berasal dari berbagai sekolah.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad, T.H., Seno, S., & Yusron, R., (2017). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal penelitian Ipteks. Vol. 2 no. 2 Juli 2017.
- Arikunto, S., (2010). Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi.Revisi), Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, R. L., Richard, C., Edward, E., Smith., & Daryl. J. B., (2010). Pengantar Psikologi Jilid 1. Tangerang: Interaksara.
- Dendik, S.W., (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja guru yang Sudah Disertifikasi. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 01, No.01, Januari 2013.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005. Jakarta.
- Depdiknas. (2008). Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Dita, A., Hery, S., & Susantiningrum, (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten

- Wonogiri. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 2, No 2, Februari 2018
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Edisi Kedua Puluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, A., Joni, R., & Sudirman (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Jurnal ilmiah Profesi Pendidikan. Volume: 2. no.1 Januari-Juni 2017.
- Ida, S. (2016). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang. Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Edisi 14 Tahun ke-5 2016
- Indrayogi. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMP Negeri Se-Kabupaten Majalengka. Jurnal UPI 2014.
- Mangkunegara, A. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas`ud, (2017). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya pada Kompetensi Lulusan. Kontigensi Volume 5, No. 2, Nopember 2017, Hal. 122 – 131.
- McClelland, D. (1976). The Achievement Motive. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Mishan. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif. Vol. 1 No. 2 artikel 2.
- Mulita, Y. (2019). The Effect Of Leadership And Achievement Motivation on Teacher Performance at State Vocational School 2 Pekanbaru. International Journal of Educational Best Practices. 3. 62. 10.31258/ijebp.v3n1.p62-75.
- Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya,
- Noor, C., Tukiran, & Syaifur, R., (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Komwil 02 Kabupaten Tegal. Sainteks Volume XI No 1 Maret 2014
- Pratiwi, I.S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 5 No.1 Juni 2011: 1 – 10.

- 
- Sukardi. (2003). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Titik, H., & Aliyah A.R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol.3 No. 2, hal. 264-277
- Waworuntu, J. (2011). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Profesional Guru Teknologi SMK Negeri 2 Manado. Jurnal Elektromatika Prodi Pendidikan Teknik Elektro Unima, Vol. 1(1), Maret 2011.