

KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN PADANG UTARA

John Arwandi¹

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Utara. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini melibatkan seluruh guru SD Negeri yang berstatus PNS di Kecamatan Padang Utara yang berjumlah 201 orang. Sampel berjumlah 61 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan strata jenis kelamin dan masa kerja. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket model skala likert dengan lima alternative jawaban, dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Hasil analisis data menunjukkan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 7,9 %. Berdasarkan hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor yang dipercaya sebagai prediktor kinerja guru. Faktor tersebut dianggap penting dalam menentukan kinerja guru, namun demikian bukan hanya factor ini saja yang mempengaruhi kinerja guru, karena masih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh terhadapnya. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut, tentang faktor yang belum diteliti, untuk peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan suatu hal yang sangat berharga dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tetapi tanpa sistem pendidikan yang jelas dan sistematis, maka peningkatan kualitas mustahil akan tercapai. Di samping itu, peranan semua pihak seperti kepala sekolah, guru, siswa, sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang untuk peningkatan kualitas tersebut.

Guru berperan sebagai tokoh sentral dalam pendidikan , yang akan menjadi panutan, pengayom serta sebagai subjek yang dapat membentuk manusia agar memiliki daya cipta, rasa, dan karsa, yang mencakup istilah Benyamin S. Bloom dalam Jalinus (2002) yakni "taksonomi pendidikan". Kawasan ini meliputi usaha pengembangan

¹ John Arwandi adalah Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Padang (FIK – UNP)

pengetahuan (*cognitive domain*), Pembentukan watak dan sikap (*affektive domain*), serta melatih keterampilan (*psichomotoric domain*). Oleh karena itu, guru selayaknya menyadari posisinya seperti yang diyakini sebagai sosok yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas untuk membentuk mental dan kemampuan siswanya agar mampu berbuat seperti apa yang ia perbuat. Selain itu, guru juga dapat dikatakan sebagai "aktor" utama sekolah yang berperan dalam proses pembelajaran sehingga mampu melahirkan siswa yang benar-benar berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, guru adalah sebagai pelaku utama dalam proses *transfer of knowledge* harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam pembentukan kemampuan dan mental siswanya. Oleh karenanya produktivitas kerja guru perlu diberdayakan dan ditingkatkan. Sebagai tolok ukur dari kinerja guru, dapat dilihat dari segi kualitas hasil belajar siswanya serta perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Untuk itu masalah-masalah yang terkait dengan kinerja guru, baik dilihat dari aspek fisik maupun dari segi psikologis perlu mendapatkan perhatian khusus dari kepala sekolah selaku pimpinan mereka.

Begitu pentingnya peningkatan kualitas pendidikan maka kinerja guru merupakan fokus utama untuk diberdayakan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Tetapi yang menjadi persoalan adalah peningkatan kinerja guru belum menjadi fokus perhatian bersama, bahkan nyaris terabaikan, sehingga menimbulkan reaksi yang tidak konstruktif terhadap peningkatan mutu pendidikan seperti gejala-gejala yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Utara.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan selama survei di SD Negeri Kecamatan Padang Utara terlihat gejala tentang rendahnya kinerja guru, hal ini terungkap melalui sikap para guru yang kurang mengindahkan perintah kepala sekolah, kurang memiliki inisiatif dan kreatif terhadap pengembangan materi pembelajaran, menumpuk pekerjaan yang semestinya diselesaikan di kelas, kurang menguasai materi pelajaran, jarang memberikan ulangan harian (*post tes*), datang ke sekolah hanya untuk memenuhi tuntutan absen, datang terlambat dan hanya untuk sekedar meninggalkan catatan, ada yang datang hanya untuk mengajar saja dan tidak ada waktu untuk membimbing dan mengentaskan masalah yang dialami siswa khususnya dalam belajar,

selain itu ada guru yang meninggalkan ruangan kelas sewaktu jam pelajaran berlangsung. Penilaian hasil belajar siswa yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di samping itu jarang para guru duduk bersama untuk mendiskusikan atau membicarakan kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pembelajaran. Dengan kata lain kurang adanya kerjasama antara sesama guru untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas mereka.

Kondisi di atas merupakan fenomena yang mengindikasikan cerminan dari rendahnya kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Utara. Rendahnya kinerja guru tentu saja berdampak terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Apabila hal ini dibiarkan maka akan membawa dampak yang negatif terhadap perkembangan kualitas pendidikan di SD Negeri Kecamatan Padang Utara. Berdasarkan gejala yang terjadi maka perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kajian ini diharapkan dapat melahirkan suatu kesimpulan untuk mengadakan beberapa kebijakan-kebijakan antisipatif dan korektif terhadap peningkatan mutu pendidikan dimasa yang akan datang.

KINERJA GURU

Kinerja guru yang baik merupakan persyaratan penting dalam rangka pencapaian tujuan pelaksanaan pendidikan di sebuah sekolah. Agar tujuan pendidikan dapat tercapai, menurut Sahertian (1994) kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan ciri khas perilaku seseorang. Kemudian menurut Kamars dalam Adnan (1996 :) mengatakan bahwa, "kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan". Selanjutnya Yasin (1982) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses kerja seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Pendapat ini sejalan dengan Cikman dan Hariyanto (1994) yang mengatakan bahwa kinerja adalah tindakan memproses sesuatu. Sedangkan Timpe (1993) mengatakan bahwa kinerja adalah kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Keterampilan adalah "bahan mentah" yang dibawa seorang guru di lokal yaitu, pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis.

Pada sekolah banyak manfaat yang diharapkan dari kinerja seorang guru. Manfaat yang sangat penting adalah untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan yang diharapkan yaitu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan para siswa semaksimal mungkin, sehingga siswa memiliki prestasi yang dapat diandalkan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Tuckman (1975) bahwa kinerja penting untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan dan sebagainya yang dapat diamati untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian kinerja guru sangat penting sekali karena dapat mempengaruhi kemajuan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Achmadi (1993) lebih menegaskan lagi bahwa, ada tiga keterampilan yang harus dimiliki guru dalam proses belajar mengajar yaitu : (a) Keterampilan merencanakan pengajaran, (b) keterampilan mengimplementasikan pengajaran, dan (c) keterampilan menilai pengajaran.

Untuk dapat melaksanakan proses belajar dengan baik, seorang guru menurut Sahertian (1994) harus memiliki:

1. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan.
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
3. Kemampuan mengelola kelas.
4. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar.
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan.
6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Kemampuan menilai prestasi siswa.
8. Kemampuan menguasai program bimbingan dan penyuluhan.
9. Kemampuan mengenal dan menjalankan administrasi.
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang mampu menyusun perencanaan pengajaran, terampil menjalankan perencanaan yang telah disusun, memiliki kemampuan dan terampil melakukan penilaian atau mengevaluasi terhadap perencanaan yang telah disusun, sedang dijalankan serta hasil yang diperoleh dari perencanaan tersebut. Di samping itu guru yang memiliki kinerja yang baik juga memiliki kemampuan untuk berintegrasi dengan lingkungannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan indikator kinerja guru adalah : (1). Menyusun rencana pengajaran, (2). Menjalankan rencana pengajaran, (3).

Menilai hasil pengajaran, (4). Menganalisis hasil pengajaran.

MOTIVASI BERPRESTASI

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Perilaku seorang guru ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Thoha (1993) mengatakan keinginan yang akan mendorong seseorang berperilaku dan dorongan inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu semangat dan gairah yang harus dipunyai dan dimiliki oleh para guru dalam proses belajar mengajar, karena semangat guru akan mempengaruhi gairah dan semangat para siswa dalam belajar. Sebagaimana yang tercantum dalam Handoko (1997) memberikan pengertian motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Kemudian Wahjosumijo (1987) mengartikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu Hasan (1994) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendukung individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau dikehendakinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil pengertian bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Timbulnya suatu motivasi itu berdasarkan atas keinginan untuk memenuhi kebutuhan, sebagaimana dikemukakan oleh Maslow (1994) dalam teori kebutuhannya yang bertitik tolak dari tiga asumsi dasar yaitu: 1) manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, yang selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya, 2) kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi, 3) kebutuhan manusia tersusun menurut hirarki tingkat pentingnya. Adapun tingkat kebutuhan tersebut menurut Maslow (1994) adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar manusia (2) kebutuhan akan rasa aman (3) kebutuhan sosial yang berhubungan dengan masalah-masalah sosial (4) kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan penilaian seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal (5) kebutuhan aktualisasi yaitu kebutuhan yang mencakup pengembangan bakat, pengembangan

bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

Bertitik tolak dari uraian di atas jelaslah bahwa kebutuhanlah yang mendorong atau menimbulkan keinginan dalam diri seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya kebutuhan seseorang akan prestasi. Hal inilah yang disebut dengan motivasi berprestasi.

McClelland (1993) mengatakan bahwa, motivasi berprestasi yang membuat seorang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras, menurutnya secara internal motivasi dalam diri manusia terdapat tiga macam motif yaitu: motif berprestasi (*need for achievement*), motif berafiliasi (*need for affiliation*), dan motif berkuasa (*need for power*). McClelland juga menjelaskan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi, keinginan untuk berhasil dalam persaingan berhubungan erat dengan sejauh mana individu dimotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi suka memikul tanggung jawab untuk pemecahan masalah, mereka cenderung menetapkan masalah-masalah yang agak sulit untuk diri mereka sendiri dan memperhitungkan resiko untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan mereka sangat menilai tepat. Dengan demikian mereka yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi cenderung sangat dimotivasi oleh situasi kerja yang bersaing dan penuh tantangan. Berdasarkan hasil penelitian McClelland dalam Gallerman (1993) bahwa semakin tinggi dorongan berprestasi pada seseorang, akan semakin menonjol kemampuannya dalam memikul tanggung jawab dan wewenangnya. Selain itu, McClelland dalam Thoha (1993) mengatakan, bahwa seseorang berkeinginan untuk melakukan suatu karya yang besar atau bermanfaat.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan, semangat serta gairah seseorang untuk meningkatkan prestasinya dan selalu bekerja keras serta berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Dengan demikian seorang guru diharapkan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai menurut semestinya.

McClelland (1970) mengemukakan beberapa karakteristik orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu : (1) berani menanggung resiko, (2)

memerlukan umpan balik yang segera, (3) memperhitungkan keberhasilan, (4) menyatu dengan tugas. Selain itu Gallerman (1993) mengemukakan ciri-ciri orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi: (1) lebih menyukai aktivitas yang dapat memberikan umpan balik yang cepat dan tepat; (2) memungkinkan orang-orang lebih realistis terhadap dirinya sendiri dan terhadap prestasi yang diinginkan, karena mereka menyadari bahwa prestasi yang besar tidak dapat dicapai dalam waktu yang pendek dan dengan cara yang mudah, (3) seseorang akan menggunakan kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta berusaha menguasai lingkungan kerjanya dengan baik dan bekerjasama dengan orang-orang yang mempunyai keahlian. Seiring dengan pendapat di atas Weiner (1985) mengemukakan orang-orang yang mempunyai prestasi tinggi ditandai dengan:

- a. Initiate achievement activity;*
- b. Have more persistence in case of failure;*
- c. Work with greater intensity;*
- d. Choose more task of intermediate difficulty that individual of low achievement motivation.*

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, ia merasa bahagia bila pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan hal itu akan mendorongnya untuk berprestasi lebih baik lagi dan sudah barang tentu guru yang ingin meraih sukses dalam tugas nya tidak akan terlepas dengan hal di atas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa indikator dari orang yang memiliki motivasi berprestasi yaitu: (1) Punya keinginan untuk berhasil, (2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, (3) Gairah dalam bekerja, (4) Kesungguhan dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Arikunto (1998) menyatakan bahwa penelitian korelasional

merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam koefesien korelasi.

Populasi penelitian adalah semua guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar pada SD Negeri se Kecamatan Padang Utara tahun pelajaran 2003/2004 yang berjumlah 201 orang.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan secara *stratified propotional random sampling* dengan menggunakan rumus Cochran (1977).Dipilihnya teknik ini karena populasi heterogen atau terdiri dari kelompok-kelompok yang bertingkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Usman dan Akbar (2000) yaitu "Teknik *Stratified propotional random sampling* dapat digunakan untuk populasi yang heterogen atau populasi yang berkelompok-kelompok" disamping itu pemakaian teknik ini dalam penentuan sampel karena memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Dari teknik ini dihasilkan sampel dari populasi yang ada sebanyak 61 orang.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data kedua variabel ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering, (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP). Sesuai dengan sifat kuesioner, maka butir pernyataan positif diberi skor SL=5, SR=4, KD=3, JR=2 dan TP=1. Sedangkan pernyataan negatif diberi skor SL=1, SR=2, KD=3, JR=4 dan TP=5

Tabel. 1Kisi-kisi Instrumen Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	JUMLAH ITEM
1.	Kinerja Guru (Y)	1. Menyusun rencana pengajaran 2. Menjalankan rencana pengajaran 3. Menilai hasil pengajaran 4. Menganalisis hasil Pengajaran	1-12 13 - 23 24-32 33-38
2.	Motivasi Berprestasi (X)	1. Punya keinginan untuk berhasil. 2. Tanggung jawab terhadappekerjaan 3. Kegairahan dalam bekerja 4. Kesungguhan dalam	1-9 10 - 18 19-27 28-35

Untuk mengetahui kehandalan dan kesahihan instrument ini dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada 30 orang populasi yang tidak terpilih jadi sampel. Untuk memperoleh butir pernyataan yang valid dan handal dilakukan uji validitas dan uji reliabelitas dengan menggunakan program monas versi 9.0 © 2002. Dari hasil analisis butir dari masing-masing variabel didapat 38 butir untuk kinerja guru dan 35 butir untuk motivasi berprestasi. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan :

- a. koefesien kehandalan kinerja guru adalah (r_{tt}) = 0,893 dengan $p < 0.01$, yang berarti instrumen kinerja guru adalah handal.
- b. Koefesien kehandalan motivasi berprestasi adalah (r_{tt}) = 0.952 dengan $p < 0.01$ yang berarti instrumen motivasi berprestasi adalah handal.

ANALISIS DATA

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer Monas versi 9.0 (2002) ©. Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif data dilakukan untuk memperoleh gambaran seberapa frekuensi data, kecendrungan normal dan tingkat pencapaian responden. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel diketahui dengan menggunakan rumus

$$\frac{\sum X}{n \times \sum 1x skortertinggi} \times 100\%$$

Sedangkan pengkategorian nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi Sujana (1982) sebagai berikut:

90-100% sangat baik

80 - 89 % baik

65-79% cukup

55- 64% kurang baik

0 - 54% tidak baik

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Teknik-teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian persyaratan analisis adalah:

- a. Uji normalitas data menggunakan teknik *Chi kuadrat*.
 - b. Uji homogenitas variansi populasi menggunakan uji *Chi Kuadrat Barlett*.
3. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. . Dan untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara". Untuk mengetahui kontribusi tersebut, pertama sekali dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Rangkuman hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koesien Determinasi (r ²)	P
Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	0,281	0,079	0.026

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru adalah positif, hal ini terlihat bahwa koefisien korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja guru = 0,281 dengan probabilitas keliru (p) < 0,05, dapat dijelaskan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi secara signifikan dengan kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r). Dari hasil analisis statistik yang dilakukan diperoleh nilai (r²) = 0,079, Berarti motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 7,9 %.

Untuk mengetahui apakah kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bersifat prediktif atau tidak maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu, $\hat{Y} = 89,519 + 0,292X_1$ Kemudian persamaan ini diuji kebenarannya dan kelinierannya dengan uji "F", hasil perhitungan dapat

dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru

Sumber	JK	dk	RJK	Fhitung	p
Reg Linear	634,899	1	634,899	5,075	0,026
Tuna cocok	43,525	1	43 525	0,344	0 567
Kekeliruan	7337,405	58	126,507	-	-
Total	8015 830	60	-	-	-

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 5,075$ dengan probabilitas keliru (p) $< \alpha 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresi signifikan dan garis regresi linear.

Dari serangkaian analisis yang dilakukan ternyata faktor motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Analisis regresi sederhana memperlihatkan, ternyata faktor motivasi berprestasi secara signifikan dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja guru sekolah dasar negeri kecamatan Padang Utara. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan "motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Padang Utara" dalam penelitian ini dapat diterima dan telah diuji kebenarannya secara empiris. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 7,9 %.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang di uji dalam penelitian ini diterima secara empiris. Dengan demikian diyakini bahwa motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 7.9%, Analisis diskriptif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara termasuk kategori cukup yaitu 70,1% dari skor ideal. Oleh sebab itu perlu usaha untuk meningkatkan motivasi berprestasi para guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara agar lebih baik lagi, supaya kinerja para guru tersebut juga bisa lebih meningkat.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang baik akan terlihat dari sikap dan perilaku mereka, hal ini akan terwujud dalam kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sehubungan dengan hal ini Thoha (1993) mengatakan keinginan yang akan

mendorong seseorang berperilaku dan dorongan inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu semangat dan gairah yang harus dipunyai dan dimiliki oleh para guru dalam proses belajar mengajar, karena semangat guru akan mempengaruhi gairah dan semangat para siswa dalam belajar. Apabila para guru mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, maka dia akan menampilkan kinerja yang baik. Dengan kata lain guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, dengan demikian akan memberikan hasil yang diharapkan. Hal sejalan dengan yang dikemukakan oleh Weiner (1985) yaitu orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan. Untuk itu motivasi berprestasi guru harus ditingkatkan supaya mereka melaksanakan proses pembelajaran dengan sungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil pendidikan secara optimal. Tuckman (1975) menegaskan bahwa kinerja penting untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan dan sebagainya yang dapat diamati untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara berada pada kategori cukup, yaitu sebesar 66,1% dari skor ideal. Dari analisis data menunjukkan bahwa secara signifikan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Padang Utara dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Kenyataan ini secara umum menggambarkan bahwa terdapat hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 7.9 %. Dengan kata lain guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga bermuara terhadap lahirnya hasil pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, dengan demikian disarankan kepada Diknas Pendidikan Kota Padang, Cabang Diknas Kecamatan Padang Utara dan para Kepala Sekolah di Kecamatan Padang utara untuk terus mendorong dan membangkitkan semangat, gairah, dan keinginan

berhasil serta rasa tanggung jawab yang tinggi para guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan jalan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan sanksi yang jelas terhadap hasil kerja para guru, menciptakan persaingan sehat diantara sesama guru dengan memberlakukan sistim promosi dan degradasi bagi para guru yang dari semuanya akan bermuara terhadap peningkatan kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Acmady, Zainal arifin. 11 Agustus 1993. *Pendidikan Akan Gagal Tanpa Guru Yang Berkualitas*. Jakarta : Republika.
- Adnan, S. Sukma. 1996. *Hubungan Antara Kinerja Selaku Pengajar Dengan Kemampuan Mengembangkan Diri dan Kemampuan Mengelola Stress Pada Widyaiswara di Lembaga Diklat Se-Sumatera Barat*. Tesis. Padang : PPs IKIP Padang.
- Cikman dan Haryanto. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Cohran, William, G. 1974. *Sampling Techniques*. New Delhi : Eastern Private Limited.
- Gellerman, S.W. 1993. *Motivation and Produktivity*. New Delhi : D.B. Tarapo Richard M. Revala Sons & Co Private Ltd.
- Handoko. 1997. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yokyakarta Kannsius.
- Hasan, Chalijah. 1994. *Dimensi-Dimensi Psikologi Pendidikan*. Surabaya : Al Ikhlas.
- Jalinus, Niswardi. 2002. *Landasan Ilmiah Ilmu Pendidikan Materi kuliah Semester III PPs Universitas Negeri Padang*.
- Maslow, A. H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Terjemahan an. Binaman Pressindo). Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Mc. Clelland, David C. 1993. *The Achieving Motive*. New York : Appelon Century-Coffs.
- Sahertian, Piet. A. 1994. *Profit Pendidikan Profesional*. Yokyakarta : Andi Offset.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta :

Alumni.

Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja*. Terjemahan Susanto Budidharmo). Jakarta Gramedia.

Tukman, B.W. 1975. *Measuring. Educational Outcomes, Fundamental of Testing*. New York : Harcourt Brace Javanovich.

Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Weiner, B. 1985. *Attribute On Theory, Achievement and Educational Process*. Review Of Educational Research, No. 42 (3).

Yasin 1982. *Manajemen Dan Penilaian Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.