

# PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN CANDI SIDOARJO

**Falaqiyatul Kautsar Abdi**

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [falaqiyatulaya@gmail.com](mailto:falaqiyatulaya@gmail.com)

**Sulasminten**

Jurusan Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [mins.w.kediri@gmail.com](mailto:mins.w.kediri@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Candi Sidoarjo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu guru di SMPN se-Kecamatan Candi Sidoarjo, yang terdiri dari tiga sekolah yaitu SMPN 1 Candi Sidoarjo, SMPN 2 Candi Sidoarjo, dan SMPN 3 Candi Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di SMPN se-Kecamatan Candi Sidoarjo yang berjumlah 128 guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, dan dokumentasi. Uji validitas instrumen dengan rumus Product Moment dari Pearson dan uji Reliabilitas instrumen dengan rumus Cronbach Alpha, yang dilakukan pada 30 guru di luar sampel yaitu di SMP Negeri Waru Sidoarjo. Sebelum data penelitian dianalisis, dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji korelasi product moment. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh secara signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo dibuktikan dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Penelitian ini menunjukkan besarnya sumbangan efektif motivasi berprestasi sebesar 83,5% sedangkan 16,5% kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis ini mendukung hipotesis yang diajukan. Dari hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan, terdapat saran untuk beberapa pihak yang terkait, antara lain (1) Bagi para guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai serta mampu mengoreksi kekurangan serta kelemahan yang dimiliki, sehingga akan berguna dan berdampak baik bagi diri guru sendiri, instansi, maupun peserta didik yang di didiknya. (2) Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo untuk selalu mengapresiasi hasil kerja para guru yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal, sehingga guru akan selalu termotivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik dari sebelumnya. (3) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain motivasi berprestasi, karena masih terdapat 16,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

**Kata kunci :** *motivasi berprestasi, kinerja guru*

## ***ACHIEVEMENT MOTIVATION EFFECT ON THE JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER'S PERFORMANCE IN CANDI DISTRICT, SIDOARJO***

*The purpose of this study is to determine the effect of achievement motivation on the junior high school teacher's performance in Candi district, Sidoarjo. The method of this study is quantitative associative. The populations of this study are the junior high school teachers in Candi district, Sidoarjo, consisting of SMPN 1 Candi Sidoarjo, SMPN 2 Candi Sidoarjo, dan SMPN 3 Candi Sidoarjo. Samples were taken as much as 128 teachers. The method of data collection used are questionnaire and documentation. The formula of the validity test is Pearson's Product Moment and the reliability test is Cronbach Alpha, which was conducted on 30 teachers outside the sample. Before the data were analyzed, there is analysis prerequisite test including normality test, linearity test, and product moment correlation test. Data analysis technique used is simple linear regression analysis. The result showed that there is a significant effect of achievement motivation on the junior high school teacher's performance in Candi district, Sidoarjo proved by the significant level of 0,000 is smaller than the alpha 0,05. This study shows the effective contribution of achievement motivation is 83,5% while 16,5% of the junior high school teacher's performance in Candi district, Sidoarjo affected by another factors. Therefore, the overall results support the hypothesis. From the results and conclusions that have been described, there are some suggestions for some of the parties concerned, that's are (1) For the teachers to maintain the performance achieved and be able to correct the deficiencies and weaknesses, so it will useful and good for themselves, institutions, as well as their students. (2) For the principal to always appreciate the teachers who have been carrying out their duties and functions to the maximum, so the teacher will always be motivated to carry out its duties and functions better than ever. (3) For researchers who will conduct research on the same topics, it is recommended to add more another independent variables, because there are still 16.5% of other factors that can affect the the teacher's performance.*

**Keyword:** *Achievement Motivation, Teacher's Performance*

## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia menjadi tolok ukur keberhasilan suatu bangsa tersebut. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Jabaran Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyebutkan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Guru merupakan sumber daya manusia utama yang berperan penting disekolah. Guru memberikan bimbingan secara langsung yang akan menghasilkan tamatan yang berkualitas. Di mata masyarakat, seorang guru memiliki kedudukan yang terhormat dengan kewibawaannya, sehingga masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak-anak mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasa 1 Ayat 1 yang berbunyi “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Kinerja seseorang dalam kurun tertentu akan mengalami perubahan. Seorang guru akan menunjukkan prestasi kerja yang baik ataupun sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2005) hal tersebut dapat terjadi pada setiap karakteristik pekerjaan, baik pada tingkat operasional maupun manajerial. Kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan peserta didik pada proses pembelajaran. Oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga dapat menunjang kinerjanya.

Berbagai konsep dan wawasan baru tentang proses belajar mengajar telah muncul dan berkembang, seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini. Guru yang memiliki kinerja tinggi bukan hanya akan terlihat dari kerajinannya dalam memberikan pengajaran di dalam kelas, namun juga tergambar dari keinginannya untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal. Untuk itu ia akan senantiasa mencari metode-metode mengajar yang paling tepat disamping senantiasa meningkatkan keahlian dan pengetahuan dirinya.

Berdasarkan temuan awal dilapangan, bahwa seluruh peserta didik di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo 100% lulus dalam Ujian Nasional dengan hasil yang memuaskan. Hal tersebut tidak lepas dari hasil kerja guru yang mampu mencetak peserta didik yang berkualitas. Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi merupakan guru-guru profesional yang telah memiliki sertifikat keprofesionalannya.

**Tabel 1 Data Guru Bersertifikasi**

No	Nama Sekolah	Sertifikasi	Belum Sertifikasi
1.	SMPN 1 Candi	54	3
2.	SMPN 2 Candi	40	0
3.	SMPN 3 Candi	34	2

Di SMPN 1 Candi terdapat 3 guru yang belum bersertifikat, di SMPN 2 Candi seluruh guru telah bersertifikat, dan di SMPN 3 Candi terdapat 2 guru yang belum bersertifikat. Dengan adanya guru-guru profesional di SMPN se-Kecamatan Candi Sidoarjo, diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru secara maksimal. Oleh sebab itu, kinerja seorang guru dapat dilihat keberhasilannya dari hasil peserta didiknya serta mampu membawa nama baik sekolah.

Untuk melihat efektifitas kinerja, Larsen dan Mitchel (Mulyasa, 2009) mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontingensi sebagai gabungan dari pendekatan lain. Intinya adalah kinerja yang bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sehingga untuk mencapai produktivitas sekolah secara maksimum, sekolah harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang disertai kondisi yang memungkinkan bagi mereka untuk bekerja optimal.

Mitchell (Mulyasa, 2009) mengemukakan bahwa didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima

aspek yaitu: a) *Quality of Work* (kualitas kerja), b) *Promptness* (ketepatan waktu), c) *Initiative* (inisiatif), d) *Capability* (kemampuan), e) *Communication* (komunikasi).

Banyak aspek yang dipandang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah motivasi. Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja seorang guru akan lebih baik apabila ditunjang dengan motivasi berprestasi. Karena motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat tertentu. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Mc Clelland bahwa motivasi berprestasi (*need of achievement*) merupakan salah satu kebutuhan individu.

Mc Clelland (Robbins, 2012) menjelaskan konsep penting lain dari motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi. Teori motivasi prestasi memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu;

- 1) Kebutuhan akan prestasi  
Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Dengan ciri-ciri bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik hasil kerja, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan  
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Artinya kebutuhan untuk mencapai posisi kepemimpinan.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat  
Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Mc Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon (Mangkunegara, 2005) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja atau prestasi kerja. Artinya siapapun yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Seorang guru akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi

berprestasi yang perlu dimiliki oleh seorang guru dapat timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dalam sebuah judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena ingin mengetahui seberapa besar terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik.

## METODE

Penelitian ini diperuntukan untuk mengetahui rencana peneliti dalam merencanakan suatu penelitian. Penelitian yang dilakukan ini, merupakan penelitian regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, serta seberapa besar pengaruh diantara variabel yang diteiti. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa analisis regresi ialah digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel independen dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini dalah analisis regresi liner sederhana. Penggunaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dikarenakan hanya memiliki satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*. Dalam melakukan analisis regresi linier sederhana tersebut peneliti melakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*.

Lokasi penelitian di gunakan untuk menunjukkan dimana akan dilakukannya penelitian. Penelitian ini bertempat di SMP Negeri se-Kecamatan Candi, yaitu SMP Negeri 1 Candi, SMP Negeri 2 Candi, SMP Negeri 3 Candi. Peneliti mengambil lokasi ini karena merupakan daerah asal peneliti. Dengan harapan, peneliti mampu memeberikan kontribusi kepada daerah asal dalam hal pendidikan.

**Tabel 2 Lokasi Penelitian**

No	Nama Sekolah	Alamat
1.	SMPN 1 CANDI	Jl. Mojopahit, Sidoarjo
2.	SMPN 2 CANDI	Jl. Raya Ngampelsari, Candi
3.	SMPN 3 CANDI	Jl. Kedaton Ds. Sugihwaras, Candi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri se-Kecamatan Sidoarjo sejumlah 128 guru. Dalam penelitian ini, peneliti tidak memiliki kriterias khusus dalam pengambilan sampel, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 128 responden atau yang disebut dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan

sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan instrumen atau angket yang berisi pernyataan yang diisi oleh responden. Serta dokumentasi berupa catatan atau dokumen yang berisikan informasi-informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Uji Validitas dan uji reliabilitas digunakan setelah instrumen di uji coba di luar sampel untuk mengetahui adanya pernyataan yang gugur atau tidak serta mengetahui kelayakan instrumen yang akan digunakan pada penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji regresi sederhana.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo. Dengan jumlah responden 128 guru yang terdiri dari SMPN 1 Candi, SMPN 2 Candi, dan SMPN 3 Candi yang diambil secara acak. Responden mengisi angket atau instrumen penelitian yang sebelumnya telah di uji coba atau try out instrumen/angket di luar sampel yaitu di SMPN 3 Waru Sidoarjo dengan responden sebanyak 30 orang dengan 60 butir pernyataan. Kemudian hasil instrumen/angket di uji melalui uji validitas dengan bantuan SPSS 21.0 for Windows dan didapat 35 butir pernyataan yang valid atau dapat digunakan sebagai instrumen pada sampel penelitian.

Selanjutnya uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Reliabilitas angket penelitian diuji menggunakan program SPSS 21 for windows dengan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6 atau bila  $\text{Alpha} > r$  tabel.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Reliability Statistic			
Variabel	Cronbach's Alpha	Number of Items	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X)	0,923	11	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,962	24	Reliabel

Setelah instrumen/angket disebar pada 128 responden di SMPN se-Kecamatan Candi Sidoarjo, maka diperoleh hasil rekapitulasi data sebagai berikut:

**Tabel 4 Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Berprestasi**

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	54	42,19%
2	Tinggi	40	31,25%
3	Cukup	18	14,06%
4	Lemah	16	12,50%
TOTAL		128	100%

Berdasarkan penyebaran angket meliputi empat kategori penilaian yaitu 54 responden (42,19%) mempunyai motivasi berprestasi sangat tinggi, 40 responden (31,25%) mempunyai motivasi berprestasi tinggi, 18 responden (14,06%) mempunyai motivasi berprestasi cukup, dan 12 responden (16,50%) mempunyai motivasi berprestasi rendah. Dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat McClelland (Mangkunegara, 2005) yang berpendapat bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada variabel kinerja guru, peneliti mengacu pada teori Mitchell (Mulyasa, 2009) mengemukakan bahwa didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yaitu: a) *Quality of Work* (kualitas kerja), b) *Promptness* (ketepatan waktu), c) *Initiative* (inisiatif), d) *Capability* (kemampuan), e) *Communication* (komunikasi). Dari teori tersebut didapat empat kategori kinerja sangat baik, kinerja baik, kinerja cukup, dan kinerja kurang. Berdasarkan rekapitulasi frekuensi variabel kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5 Rekapitulasi Data Variabel X**

No	Kinerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	51	39,84%
2	Baik	37	28,91%
3	Cukup	21	16,41%
4	Kurang	19	14,84%
TOTAL		128	100%

51 responden (39,84%) mempunyai kinerja sangat baik, 37 responden (28,91%) mempunyai kinerja baik, 21 responden (16,41%) mempunyai kinerja cukup, dan 19 responden (14,84%) mempunyai kinerja kurang.

Guru dengan motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik begitu pun sebaliknya. Apabilan guru memiliki motivasi berprestasi lemah maka kinerja guru rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya jumlah guru yang memiliki motivasi sangat tinggi, serta guru yang memiliki kinerja sangat baik.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program SPSS 21.0 For Windows pada taraf signifikan sebesar 5. Dalam penelitian ini diperoleh uji *Kolmogorof Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *asympt.*

Sig. (2-tailed) 0,420 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 6 Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.23668138
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Berdasarkan tabel hasil pengujian linieritas di atas, diketahui bahwa hasil perhitungan taraf signifikansi untuk variabel X dengan Y adalah 0,062 yang artinya  $p > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) berhubungan secara linier dengan kinerja guru (Y).

**Tabel 7 Uji Linieritas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Berprestasi	(Combined)	2268.353	15	151.224	1.914	.029
	Linearity	372.146	1	372.146	4.711	.032
	Deviation from Linearity	1896.207	14	135.443	1.715	.062
	Within Groups	8847.147	112	78.992		
	Total	11115.500	127			

Untuk menentukan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru digunakan analisis data regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya memiliki dua variabel yaitu X terhadap Y. Dalam penghitungan analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8 Analisis Regresi Sederhana**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27679,360	1	27679,360	638,128	,000 <sup>b</sup>
Residual	5465,359	126	43,376		
Total	33144,719	127			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai taraf signifikansi (sig) variabel motivasi berprestasi (X) adalah 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan,

Untuk memperjelas hasil regresi linier sederhana dapat dilihat dari hasil analisis determinasi. Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Adapun hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 <sup>a</sup>	,835	,834	6,586

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,914. Yang artinya variabel motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja guru. Selanjutnya dijelaskan dengan presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada output di atas diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,835 yang diartikan bahwa pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 83,5%, sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ini sejalan dengan pendapat McClelland (Mangkunegara, 2005) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja atau prestasi kerja, yang artinya siapapun yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Motivasi berprestasi tersebut dapat muncul dari berbagai faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang mendukung seperti adanya hubungan yang baik antar warga sekolah, saling mendukung satu sama lain antara sesama guru maupun dengan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hindria, Hestisani, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Buleleng” menjelaskan bahwa besarnya motivasi berprestasi akan menghasilkan kinerja tinggi, yang dibuktikan dengan presentase hasil penelitian sebesar 89,5%.

Dalam penelitian Ningsih, Angelia Murti pada tahun 2011 dengan yang berjudul “Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru PKn dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada SMP Negeri di Kota Semarang”, bahwa motivasi berprestasi terhadap kinerja guru berpengaruh secara signifikan yaitu sebesar 69,6%.

Hasan Tutar, Mehmet Aaltinoz, dan Demet Cakiroglu dalam jurnalnya yang berjudul “*The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employee*” pada tahun 2011 menjelaskan bahwa: “*which is a need for employee motivation and empowerment increases, it can be assumed that achievement motivation of the employee will be contributed and this will heighten his contextual performance by creating good intentions, which in the study is confirmed. Here, it can be suggested that the high achievement motivation of the employee will heighten the need for self-realization and hence will contribute to contextual performance positively*”.

Artinya yang mana kebutuhan untuk motivasi karyawan dan peningkatan pemberdayaan dapat diasumsikan bahwa motivasi berprestasi dari karyawan akan memberikan kontribusi dan akan meningkatkan kontekstual kinerja dengan menciptakan perhatian yang baik. Dari hal tersebut dapat disarankan bahwa motivasi berprestasi tinggi karyawan akan meningkatkan kebutuhan untuk merealisasikan diri dan karenanya akan berkontribusi positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi karyawan akan meningkatkan kebutuhan untuk merealisasikan dirinya karena akan berpengaruh positif terhadap kerjanya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan sebesar 83,5% terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo, sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo.

## **Saran**

Dari hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan, terdapat saran untuk beberapa pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi para guru di SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai serta mampu mengoreksi kekurangan serta kelemahan yang dimiliki, sehingga akan berguna dan berdampak baik bagi diri guru sendiri, instansi, maupun peserta didik yang di didiknya.
2. Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Candi Sidoarjo untuk selalu mengapresiasi hasil kerja para guru yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal, sehingga guru akan selalu termotivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain motivasi berprestasi, karena masih ada 16,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Satuan Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Hestisani, Hindria, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*. <http://ejournal.undiksha.ac.id> (diakses pada 13 November 2016)
- Ningsih, Angelia Murti. 2011. *Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru PKn dalam*

*Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada SMP Negeri Di Kota Semarang.*  
<http://lib.unnes.ac.id> (diakses pada 13 November 2016)

Tutar, Hasan, dkk. 2011. *The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees.*  
<http://www.academicjournals.org> (diakses pada 13 November 2016)

