

MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI

Dendik Surya Wardana

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Dendysurya57@yahoo.com

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru dan Dosen, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Subjek penelitian 110 guru yang sudah disertifikasi di kecamatan Sumberbaru Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu skala motivasi berprestasi dan skala kinerja. Teknik analisa data menggunakan *korelasi product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,636. Koefisien determinasi (R^2) = 0,877 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Berprestasi, Kinerja, Sertifikasi Guru

Teacher is demanded has performance that can give and realize hope of all party especially society to guide pupil. To increase performance and teacher quality, government apply law 14 in 2005 about teacher and lecturer certification, but teacher performance that pass certification has not satisfy yet. One factor that influence performance is achievement motivation. This research used quantitative research type to know correlation between achievement motivations and performance of the certified teacher. The sample is 110 certified teachers at district Sumberbaru-Jember. Techniques sampling used purposive sampling. Instrument for collecting the data used achievement motivation scale and performance scale. Techniques of data analysis used correlation of product moment. The result revealed positive correlation and very significant between achievement motivation and performance, with correlation coefficient value (r)=0,636. Determination coefficient (R^2)=0,877 and level of significance (p)=0,000. This result showed achievement motivation effective contribution towards performance is 87,7%, and the(12,3%) is influenced by other variable doesn't examine in this research.

Keywords: Achievement Motivation, Performance, Teacher Certification

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Prof. Sanusi mencakup *social change, turbulence, complexity, and chaos*, seperti pasar bebas (*free trade*), tenaga kerja bebas (*free labour*), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa, 2011).

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan (Mardjuki, 2007). Menurut Siahaan dan Martiningsih (2008) Pendidikan itu bukan hanya penting, tetapi sangat mendasar bagi perkembangan kehidupan manusia. Maka UNESCO (*United Nations Education, Scientific and cultural Organization*) menerapkan dan mengkampanyekan program pendidikan sepanjang hayat (*life-long education*), pendidikan untuk semua (*education for all*), dan semua untuk pendidikan (*all for education*).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Mardjuki (2007) menyatakan kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Pengertian kinerja menurut Kamars (dalam Syofiarni, 2006) Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan pekerjaan.

Fakta dilapangan kinerja guru yang tersertifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik. Ada pula guru yang mengalami penurunan kinerja setelah mereka mendapat sertifikasi. Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Dengan mensurvei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan (Kompas, 6 Oktober 2009). Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.

Mulyasa (2011) menjelaskan sedikitnya terdapat indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*), yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Salah satunya yaitu motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*), faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhannya.

Menurut Munandar (2010) Orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang di sebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need = nAch*). McClelland (dalam Mangkunegara, 2006) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan

terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W (1970), Anwar Prabu Mangkunegara, (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2006).

Motivasi Berprestasi

Hilgard (dalam Hidayat, 2008) mengemukakan motivasi berprestasi adalah motif sosial untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standart keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang. Sedangkan menurut Jackson (dalam Hidayat, 2008) bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2006). Jhonson (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah *Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence.*

David C. McClelland dan Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. Sedangkan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi Rendah: kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang

Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006) yaitu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Menurut Sturman (dalam Supratikno, 2006) Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang di evaluasi.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2006), Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari (1) kemampuan dan keahlian, (2) latar belakang, dan (3) Demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari (1) persepsi, (2) *attitude*, (3) *personality*, (4) pembelajaran, dan (5) motivasi. Faktor Organisasi yang terdiri dari (1) kepemimpinan, (2) penghargaan, (3) struktur, dan (4) *Job design*.

Hasibuan (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan Husein Umar (dalam Mangkunegara, 2006) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Dessler (1997) untuk menunjukkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, yaitu: (1) Mutu, meliputi: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kinerja yang dijalankan. (2) Produktivitas, meliputi: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, (3) Pengetahuan jabatan, meliputi: keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan, (3) Keandalan, meliputi: sejauhmana seseorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut, (4) Ketersediaan, meliputi: sejauhmana seseorang karyawan memahami mengenai ketepatan waktu, hal tersebut ditinjau dari pemahaman mengenai ketentuan waktu istirahat/waktu makan dan tentu saja dari keseluruhan catatan kehadiran. (5) Ketidaktergantungan, meliputi: sejauhmana kerja yang dijalankan sedikit atau tanpa supervisi.

Sertifikasi Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2011).

National Commission on Education Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum, *certification is procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach*. Dalam hal ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru (Mulyasa, 2011).

Wibowo (dalam Mulyasa, 2011) mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut: 1) melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, 2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan, 3) membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Suyatno (2008) menguraikan bahwa pedoman operasional sertifikasi guru mengacu ke Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No.18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. (4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik. (5) Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor I.U.M.01.02-253. (6) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Menurut Suyatno (2008) Mekanisme sertifikasi guru mengikuti dua jalur: Melalui penilaian portofolio bagi guru dalam jabatan dan melalui pendidikan profesi bagi calon guru.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Makna dari adanya hubungan positif adalah semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi berprestasi guru yang sudah disertifikasi rendah, maka semakin rendah pula kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Populasi juga didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN di kecamatan Sumberbaru – Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampel purposif, teknik ini dikenakan pada sampel yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dahulu berdasarkan ciri dan sifat

populasinya (Winarsunu, 2002). Adapun karakteristik dari subyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar yang mendapatkan sertifikasi tahun 2006, 2007, 2009, 2010 baik melalui jalur portofolio bagi guru dalam jabatan maupun pendidikan profesi bagi calon guru, maka untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 guru yang sudah disertifikasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (Kerlinger, 2004), yaitu skala motivasi berprestasi dan skala kinerja dengan model skala Likert. Dalam penyusunan skala likert ini berisikan poin yang menunjukkan sangat setuju (SS), setuju (S), antara setuju dan tidak (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Item pernyataan terdiri dari item – item yang bersifat *favorable* yang mendukung terhadap indikator variabel yang diungkap dan item – item yang bersifat *unfavorable* yang menunjukkan tidak mendukung terhadap indikator variabel yang diungkap. Adapun skor untuk setiap jawaban dari kelima jawaban yang disediakan tersebut baik *favorable* maupun *unfavorable*. Skala yang digunakan adalah skala motivasi berprestasi yang disusun sendiri berdasarkan indikator atau kriteria motivasi berprestasi yaitu tanggung jawab pribadi (7 item), program kerja (7 item), Keputusan Berisiko (7 item), Hasil pekerjaan (7 item), Menguasai bidang tertentu (8 item). Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi internal diperoleh koefisien secara berturut-turut adalah 0,829; 0,843; 0,823; 0,827; dan 0,882. Secara keseluruhan adalah 0,923. Dengan demikian instrumennya adalah reliabel. Skala kedua yaitu skala kinerja yang disusun sendiri berdasarkan indikator atau kriteria kinerja, yaitu mutu (7 item), produktivitas (7 item), pengetahuan (8 item), kehandalan (8 item), ketersediaan (7 item), ketidaktergantungan (7 item). Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi internal diperoleh koefisien secara berturut-turut adalah 0,830; 0,839; 0,806; 0,839; 0,910; dan 0,835. Secara keseluruhan adalah 0,924. Dengan demikian instrumennya adalah reliabel.

Metode Analisa Data

Setelah data diperoleh maka peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment*, Hasilnya digunakan untuk membuktikan hipotesa dari penelitian dan akhirnya dapat dijadikan sebagai kesimpulan akhir dari penelitian. Data-data yang diperoleh diproses dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) for Windows.

HASIL PENELITIAN

Guru yang sudah disertifikasi di kecamatan Sumberbaru pada tahun 2006, 2007, 2009, dan 2010 sebanyak 110, sebagian subyek berjenis kelamin perempuan jumlahnya mencapai 64 guru yaitu sebesar 58% . Sedangkan subyek yang berjenis kelamin laki - laki berjumlah 46 guru yaitu sebesar 42 %. Diperoleh pula usia subyek sangat beragam dengan usia minimal yaitu 38 tahun dan usia maksimal yaitu 60 tahun. Subyek yang rentang usia antara 31-40 tahun berjumlah 10 guru yaitu sebesar 9 %, 41-50 tahun berjumlah 28 guru yaitu sebesar 25 %, dan 51-60 tahun berjumlah 72 guru yaitu

sebesar 65%. Serta masa kerja guru yang menjadi subyek penelitian sangat beragam dengan masa kerja minimal, yaitu 13 tahun dan masa kerja maksimal yaitu 32 tahun. Subyek yang masa kerjanya 11-20 tahun berjumlah 20 guru yaitu sebesar 18 %, 21-30 tahun berjumlah 42 guru yaitu sebesar 38 %, dan masa kerja antara 31-40 tahun berjumlah 48 yaitu sebesar 44 %. Diperoleh data pula subyek yang mendapatkan sertifikasi tahun 2006 berjumlah 15 guru yaitu sebesar 13%, tahun 2007 berjumlah 26 guru yaitu sebesar 24%, tahun.

Sebagian besar guru memiliki motivasi berprestasi yang tergolong tinggi yakni sebanyak 60 guru atau 54,5 %, sedangkan sisanya 50 guru atau 45,5% memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Serta dapat diketahui juga bahwa 110 subyek, sebagian besar kinerja Guru yang tersertifikasi tergolong tinggi pula yakni 59 orang atau 53,6 %, sedangkan sisanya 51 guru atau 46,4% memiliki kinerja yang rendah. Melalui rangkuman deskripsi data motivasi berprestasi dan kinerja tersebut menunjukkan bahwa para guru SDN yang sudah disertifikasi di Kecamatan Sumberbaru Jember memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula.

Tabel 1. Rangkuman deskripsi data motivasi berprestasi dan kinerja

Variabel	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)
Motivasi Berprestasi	Tinggi > 50	60	54.5
	Rendah < 50	50	45.5
Kinerja	Tinggi > 50	59	53.6
	Rendah < 50	51	46.4

Hasil analisis korelasi person *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) = 0,636 dengan nilai signifikan (p) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan (X) dengan kinerja (Y) artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerjanya. Adapun koefisien determinasi variabel (R^2) motivasi berprestasi dengan kinerja adalah sebesar 0,877. Dengan demikian sumbangan efektif dari motivasi berprestasi terhadap kinerja adalah sebesar 87,7% adapun sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (p) sebesar $0,000 < 0,005$ yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya bila motivasi berprestasi semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja guru.

Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dapat diterima. Dengan terbuktinya hipotesa penelitian, maka dapat dipahami bahwa adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru yang sudah disertifikasi di Kecamatan Sumberbaru Jember. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya faktor keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi, menyebabkan guru memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya kinerja yang tinggi pada guru.

Penelitian McClelland (1961), Murray (1957), Miler dan Gordon W (1970), Mangkunegara (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal. Sebagaimana yang diuraikan McClelland & Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa karakteristik motivasi berprestasi pada seseorang tercermin pada aspek, seperti tingkat tanggungjawab pribadi tinggi apa rendah, program kerja yang didasarkan rencana dan tujuan yang realistik atau tidak, kemampuan mengambil keputusan dan berani atau tidak dalam mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan atau kurang memuaskan, dan keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu atau tidak.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian kerja. Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Menurut Dessler (1997) ada lima faktor yang harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja, yaitu: (1) kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; (2) kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi; (3) supervise yang dilakukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; (4) kehadiran meliputi: regulasi, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu; (5) konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan.

Dari hasil perhitungan *t-score* tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 110 subyek, sebagian besar motivasi berprestasi guru tergolong tinggi yakni sebanyak 60 guru atau 54,5 %, sedangkan sisanya 50 guru atau 45,5% memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan para guru yang sudah disertifikasi di Kecamatan Sumberbaru Jember memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan tingginya motivasi dalam diri guru tersebut untuk berprestasi.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, 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 atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan. tindakannya kurang terarah pada tujuan. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Sedangkan karyawan dengan motivasi berprestasi rendah kurang memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah- masalah. Serta dari hasil perhitungan *t-score* kinerja dapat diketahui bahwa 110 subyek, sebagian besar kinerja guru yang tersertifikasi tergolong tinggi pula yakni 59 orang atau 53,6 %, sedangkan sisanya 51 guru atau 46,4% memiliki kinerja yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang sudah disertifikasi dikecamatan Sumberbaru Jember memiliki kinerja yang tinggi.

Guru dengan kinerja yang tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga guru tersebut bekerja dengan cermat, tuntas, dan hasil kerja yang dapat diterima. Tingginya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru bekerja dengan cara yang efektif dan efisien. Guru berupaya untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan jabatannya sehingga guru akan menjadi terampil dan akan memiliki pengetahuan praktis dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya dan selalu menindaklanjuti pekerjaannya. Guru terdorong untuk masuk dengan tepat waktu, jarang beristirahat, dan selalu hadir. Guru menjadi mandiri dan tidak membutuhkan supervisi maupun bimbingan dari atasannya dalam setiap pekerjaannya. Guru dengan kinerja yang rendah cenderung enggan untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga mengakibatkan guru tersebut cenderung bekerja kurang cermat, kurang tuntas, serta hasil kerjanya terkadang tidak bisa diterima. Rendahnya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru tersebut bekerja dengan cara kurang efektif dan efisien. Guru enggan untuk memperbaiki maupun meningkatkan pengetahuannya. Guru yang memiliki kinerja yang rendah kurang dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya. Guru cenderung tidak tepat waktu, sering beristirahat, dan jarang hadir.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) = 0,636. Koefisien determinasi (R^2) = 0,877 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya bila motivasi berprestasi semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja guru. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sertifikasi guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu (1) mengasah kemampuannya, misalnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, membaca buku sebelum mengajar, dan berusaha selalu meningkatkan kreativitas. Serta guru harus selalu menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya guna tercapainya tujuan pendidikan nasional. Agar dapat meningkatkan kinerja guru, disarankan kepada guru untuk menjaga motivasi berprestasi agar secara psikologis guru merasa terpacu dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu guru harus tetap termotivasi menjadi lebih baik dalam bekerja dan tetap belajar dan melatih kemampuannya. (2) Aspek-aspek yang diteliti dan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka untuk lebih mendalam perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif serta menyempurnakan dan memperkaya penelitian dengan mengembangkan atau menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru disamping variabel motivasi berprestasi sebagaimana dalam penelitian ini. Serta pemilihan subyek tidak hanya dilakukan di satu kecamatan saja tetapi lebih luas lagi.

REFERENSI

- Azwar, D. S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen sumber daya manusia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hidayat, S. (2008). Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar. *Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 1140.
- Kerlinger, F. N. (2004). *Asas-asas penelitian behavioral*. (J. K. H, Penyunt, & R. S. L, Trans.) Yogyakarta: Gadjah mada university press.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. (2011). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Tangerang: UI-Press.
- Suyatno. (2008). *Panduan sertifikasi guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Syofiarni. (2006). Hubungan pelaksanaan kelompok kerja guru (KKG) dengan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan padang panjang barat. *Jurnal guru* , 2 (1), 23-25.
- Tangkilisan, H. N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia birokrasi publik*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia(Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. Malang: UMM press.