

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH

Khairunnisa

Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Universitas Lambung Mangkurat

Banjarmasin

E-mail: Khairunnisaanwari@yahoo.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh: 1) motivasi berprestasi terhadap kinerja guru; 2) kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan variabel independen terdiri dari motivasi berprestasi (X1), dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Populasi penelitian adalah guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah sebanyak 203 orang, dan sampel 134 orang yang ditentukan dengan penarikan sampel secara acak proporsional (*proportional random sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linear ganda yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji kelayakan regresi dilakukan asumsi klasik dan keseluruhan analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 19.0. Berdasarkan hasil pengolahan data ini dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah, yakni: (1) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (15,8%); dan (3) pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (20,5%).

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas menjadi tuntutan masyarakat mutlak harus dipenuhi dalam era global dan era persaingan ketat. Oleh karena itu pemerintah dan pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah faktor guru. Pembinaan guru dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menjadikan guru yang profesional. Guru perlu diperhatikan, dihargai dan diakui tingkat profesionalismenya meskipun kondisi saat ini masih menunjukkan belum sejalan dengan apa yang diharapkan oleh undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. Masih banyak terdengar keluhan sebagian besar guru mengajar tidak efektif walaupun pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan prasarana dan sarana (Setyaningsih, 2011).

Pada kenyataannya bahwa, pendidikan belum sepenuhnya memberikan pencerahan kepada masyarakat melalui nilai manfaat dari pendidikan itu sendiri. Kenyataan ini dibuktikan dengan rendahnya kualitas lulusan. Sedangkan kondisi guru-guru di banjarmasin rata-rata sudah memperoleh gelar sarjana dan mendapatkan sertifikasi, logikanya jika kesejahteraan guru meningkat dengan adanya sertifikasi guru maka harusnya kualitas lulusanpun

harus lebih meningkat (termasuk didalamnya peran kinerja guru dalam pembelajaran).

Jika dilihat dari pendidikan terakhir rata-rata guru SD di Banjarmasin adalah Sarjana (S1), tetapi mengapa mereka merasa tidak puas dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Peneliti menduga bahwa ada kaitannya antara motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Secara teori peneliti melihat bahwa kinerja guru ditentukan atau dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan kajian penelitian yang dilakukan oleh (Murwaningsih, 2013) menyatakan bahwa guru tersertifikasi kinerjanya perlu dievaluasi dalam kurun waktu tertentu secara terus menerus. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kepuasan guru dalam bekerja. Maksudnya apabila guru merasa puas dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor yang menentukan kualitas pendidikan dasar adalah kinerja guru (Purnomo, 2014:1). Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Dalam pengertian tersebut terdapat dua hal yang penting yaitu berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai, dalam konteks ini adalah guru. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang pertama adalah

faktor dari dalam diri (*internal*) dan faktor dari luar (*eksternal*), Bufford dan Bedein (1988) merinci faktor yang meliputi kinerja antara lain yaitu *abilities, motivations, dan roles clarity*.

Kualitas pendidikan memiliki ketergantungan terhadap banyak faktor guru mempunyai peran kunci dalam pencapaian kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama pembelajaran yakni sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Kehadiran guru dan profesionalitasnya, sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Peran guru yang sangat strategis tersebut, menuntut kerja guru harus profesional, dan harus mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri peserta didik (Mulyasa, 2009:5).

Pada saat ini di Banjarmasin kinerja guru masih dirasakan rendah dari oleh berbagai kalangan, meskipun guru-guru tersebut sudah berpendidikan S1 dan sudah mendapatkan sertifikasi guru profesional. Guru-guru setelah lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi pada kenyataannya memiliki kinerja yang masih rendah, seharusnya guru justru lebih termotivasi memperbaiki kinerjanya dengan diberikannya tunjangan atau sertifikasi tersebut. Namun jika dibandingkan dengan kinerja guru yang berada di wilayah pedesaan maka kinerja guru yang berada di wilayah perkotaan lebih tinggi. Hal ini terjadi karena guru yang berada di wilayah pedesaan mempunyai beban mengajar yang lebih banyak, lambat dalam mendapatkan informasi tentang perkembangan pendidikan, kurang peka terhadap kemajuan iptek, serta mempunyai peluang yang kecil untuk lebih berkembang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Dan sebaliknya, guru yang berada di wilayah perkotaan mengajar sesuai dengan beban undang-undang, mempunyai kesempatan besar mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya, sehingga guru di wilayah kota atau kabupaten mempunyai motivasi yang lebih besar daripada guru yang mengajar di desa atau wilayah pinggiran kota.

Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland, sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), sesuai dengan pendapat G.R Terry (Winardi, 2002:167), bahwa: "Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan

tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar".

McClelland menyatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kepala sekolah dalam memotivasi para guru hendaknya dapat menyediakan peralatan, menciptakan lingkungan sekolah yang baik, memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan karir, sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai *N Ach*, *N Aff*, dan *N Pow* yang diinginkan, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi guru dan staf tata usaha dalam mengarahkan semua potensi yang dimilikinya.

Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya (Karweti, 2010).

Pendapat lain menurut (Taman, 2013), menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru diduga mempengaruhi tingkat kinerja guru. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi seorang guru merupakan hal yang sangat penting, namun hal ini sering kurang diperhatikan. Kinerja guru akan optimal tergantung pada kemauan guru untuk bekerja lebih giat. Para guru akan lebih giat memiliki motivasi untuk berprestasi.

Kepuasan kerja sebagai reaksi positif seseorang terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya memiliki beberapa dimensi yaitu *skill variety* (keragaman keterampilan), *task identity* (identitas pekerjaan), *task significance* (urgensi pekerjaan), *autonomy* (otonomi) dan *feedback provide by the job* (pemberian umpan balik). Dari dimensi kepuasan kerja tersebut terlihat bahwa kepuasan seorang pegawai terhadap pekerjaan terkait dengan kinerja yang mampu dihasilkannya sebagai reaksi positif dari nilai kerja yang telah dihasilkannya (Suriansyah, 2013).

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008: 203) bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini: 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatanyang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, 7) Sifat

pekerjaan monoton atau tidak.

Suriansyah, (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja terbentuk dari kepuasan kerja yang dirasakan, dipersepsi dan dievaluasi oleh seseorang. Sedangkan kepuasan kerja antara lain terbentuk dari adanya motivasi kerja berprestasi yang tinggi. Hal ini karena kepuasan yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja, karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang maupun tidak senang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Perasaan puas akan membawa energi bekerja secara optimal dengan hasil yang terbaik, sementara sebaliknya perasaan tidak puas membawa hilangnya energi untuk berbuat terbaik.

Menurut (Karweti, 2010) rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat.

Menurut hasil analisis data yang dilakukan oleh (Suasiti, Taman; Yudana, M; dan Dantes, R, 2013) menunjukkan bahwa kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja profesionalisme guru sebesar 6,94% sementara kontribusi sebesar 26,90% terdapat pada pengaruh kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja profesionalisme guru. Kontribusi sebesar 33,71% terdapat pada pengaruh ketahananmalangan terhadap kinerja profesionalisme guru. Secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 67,55% terhadap kinerja profesionalisme guru. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kehatanmalangan berkontribusi secara positif terhadap kinerja profesionalisme guru di kecamatan karangasem kabupaten karangasem.

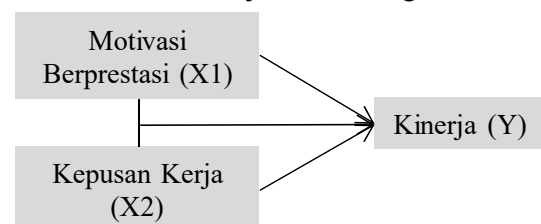
Menurut (Surianyah, 2013) dalam dunia pendidikan kinerja pada dasarnya adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran. Danim (2004) memberikan indikator kinerja guru yaitu 1) menyusun rencana pembelajaran yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan; 2) melaksanakan pembelajaran yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas; 3) menilai hasil belajar siswa yaitu serangkaian kegiatan yang memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan

keputusan; 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik yaitu peristiwa yang eksternal yang tersusun dalam penggerak proses penguatan terhadap hasil belajar siswa berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Bertolak dari beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja seperti diuraikan di atas bahwa faktor motivasi berprestasi dan kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja ataukah memiliki hubungan yang tidak signifikan seperti ditemukan Shaleh, dkk (2011) dan apakah motivasi berprestasi dapat berdiri sendiri atau dengan kata lain memiliki hubungan langsung dengan kinerja ataukah tidak maka dirasakan penting untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dijumpai oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru; 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Sampel dalam penelitian ini adalah 134 orang yang dipilih *proportional random sampling* dari populasi 203 orang guru yang tersebar di 26 SD Negeri di Kota Banjarmasin. Data dikumpulkan dengan kuisioner model skala lima yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan memilih antara satu sampai lima jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Ada tiga kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner motivasi berprestasi, kuisioner kepuasan kerja, dan kuisioner kinerja guru. Sesuai dengan model hubungan konseptual antarvariabel (Gambar 1) maka analisis data menggunakan analisis model regresi untuk menjawab tiga hipotesis penelitian yaitu: H₁: Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah; H₂: terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah; H₃: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah.



HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran angket sebanyak 134 responden, diperoleh data dan

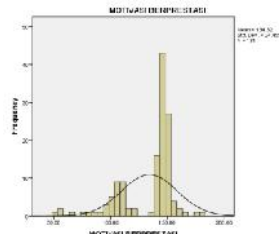
dijabarkan menurut variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah sebagai berikut.

Tabel 1. Pengelompokkan Skor Tingkat Motivasi Berprestasi Guru

	Frekuensi	%
Rendah	42	31.3
Sedang	45	33.6
Tinggi	47	35.1
Total	134	100.0

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa 47 orang guru (35,1%) mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, 45 orang guru (33,6%) mempunyai motivasi berprestasi sedang, dan 45 orang guru (33,6 %) mempunyai motivasi berprestasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah berada pada klasifikasi sedang dan tinggi meskipun demikian masih terdapat guru-guru yang bermotivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu perhatian dalam membangun motivasi. Motivasi yang rendah ini ternyata juga berpengaruh pada kepuasan kerja guru yang rendah (31,3%) pada (tabel 4.2) dan kinerja guru (30,6%).

Berdasarkan hasil pengolahan data skor untuk variabel motivasi berprestasi terdistribusi sebagaimana terlihat pada histogram berikut:



Gambar 1. Histogram Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil pengolahan data (uji normalitas) diperoleh gambaran skor untuk variabel motivasi berprestasi dengan skor tertinggi sebesar 179 dan skor terendah sebesar 51. Mean sebesar 134,32 standar deviasi 24,45 dan varian 598,02.

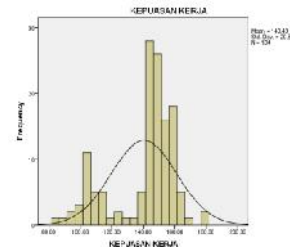
Kecenderungan kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah selain dapat ditampilkan pada daftar distribusi frekuensi dan histogram juga dapat dilakukan dengan pengkategorian tingkat kecenderungannya. Pengkategorian ini menggunakan kriteria sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Pengelompokkan Skor Tingkat Kepuasan Kerja Guru

	Frekuensi	%
Rendah	42	31.3
Sedang	45	33.6
Tinggi	47	35.1
Total	134	100.0

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa 47 orang guru (35,1%) mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, 45 orang guru (33,6%) mempunyai kepuasan kerja sedang, dan 42 orang guru (31,3 %) mempunyai kepuasan kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah beradapada klasifikasi sedang dan tinggi meskipun demikian masih terdapat guru-guru yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu perhatian dalam membangun motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang rendah ini ternyata juga berpengaruh pada kinerja guru yang rendah (30,6%) pada (tabel 3).

Dari hasil analisis deskriptif pengolahan data skor untuk variabel kepuasan kerja guru menunjukkan data membentuk pola normal, dapat digambarkan pada histogram sebagai berikut.



Gambar 2. Histogram Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data (uji normalitas) diperoleh gambaran skor untuk variabel kepuasan kerja guru dengan skor tertinggi sebesar 179 dan skor terendah sebesar 84, mean sebesar 140,43, median 147, standar deviasi 20,80 dan varian 432,78.

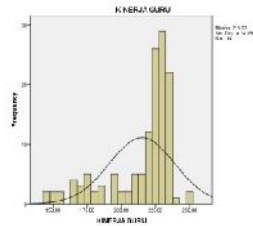
Kecenderungan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah selain dapat ditampilkan pada daftar distribusi frekuensi dan histogram juga dapat dilakukan dengan pengkategorian tingkat kecenderungannya sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Pengelompokkan Skor Tingkat Kinerja Guru

	Frek	%
Rendah	41	30.6
Sedang	46	34.3
Tinggi	47	35.1
Total	134	100.0

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa 47 orang guru (35.1%) mempunyai kinerja yang tinggi, 46 orang guru (34.3%) mempunyai kinerja sedang, dan 41 orang guru (30.6%) mempunyai kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah berada pada klasifikasi sedang dan tinggi. Meskipun demikian masih terdapat guru-guru yang mempunyai kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu perhatian dalam membangun motivasi berprestasi dan kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

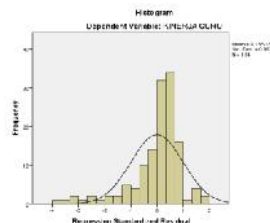
Dari hasil analisis deskriptif pengolahan data skor untuk variabel kinerja guru menunjukkan data membentuk pola normal, dapat digambarkan pada histogram sebagai berikut:



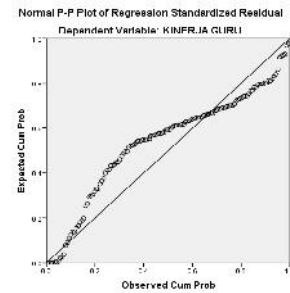
Gambar 3. Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data (uji normalitas) diperoleh gambaran skor untuk variabel kinerja guru dengan skor tertinggi sebesar 250 dan skor terendah sebesar 145. Mean sebesar 215,07, median 224,50, standar deviasi 24,15 dan varian 583,52.

Hasil pengujian normalitas residual data menunjukkan bahwa residu data regresi adalah normal seperti diberikan dengan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas selain itu histogram residual juga menunjukkan data membentuk pola normal.



Gambar 4. Histogram Residual



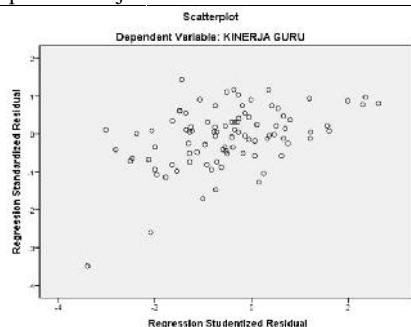
Gambar 5. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa uji dilakukan dengan cara melihat *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas. Regresi bebas multikolinearitas ditandai dengan: nilai VIF berkisar angka 1, nilai *tolerance* berkisar angka 1 (Pratisto, 2004). Hasil pengujian multikolinearitas data dapat di pada tabel 4. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF variabel motivasi berprestasi 1,341 dan nilai VIF kepuasan kerjayang diterima guru adalah sebesar 1,341. Nilai VIF variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja ini jauh di bawah 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi mengalami gangguan multikolinearitas.

Heterokedastis dimaksudkan bahwa model regresi yang baik hendaknya varian *error* konstan yang dapat diketahui melalui grafik *scatterplot* antara variable dependent dengan residunya. Apabila grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastis sehingga model yang ada dapat digunakan memprediksi hasil yang diharapkan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	137.643	13.624			10.103	.000		
1 Motivasi Berprestasi	.249	.089	.252	2.792	.006		0.746	1.341
Kepuasan Kerja	.313	.105	.270	2.991	.003		0.746	1.341



Gambar 6. Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini telah memenuhi asumsi heterokedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian

terhadap nilai Durbin-Watson atau biasa disebut dengan uji DW. Hasil pengujian autokorelasi dengan uji DW untuk variabel motivasi berprestasi, kepuasan

kerja, dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.453 ^a	.205	.193	21.70399	1.411

Adapun hasil out put *Model Summary* tampak besarnya koefisien determinasi sebesar 0,453 sementara besarnya pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,205(= 20,5%).

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen ditetapkan hipotesis penelitian, dimana:

$H_0: b_1=0$: Tidak ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

$H_a: b_1 \neq 0$: Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Output SPSS untuk pengujian hipotesis diatas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Keberartian Regresi Ganda Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	163.591		15.123	.000
	Motivasi Berprestasi	.383	.079	4.837	.000

Dari hasil analisis, untuk memotivasi kerja guru mendapatkan nilai t sebesar 4,837 dengan Sig = 0,000, sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{y} = a + bx = 163,591 + 0,383x$. Berdasarkan persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa jika motivasi berprestasi dengan kinerja guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam

penelitian ini, maka setiap perubahan skor motivasi berprestasi sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah sebesar 0,383 satuan pada arah yang sama. Dari persamaan tersebut di atas dapat diartikan bahwa hipotesis yang dikemukakan pada bagian awal tentang adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru telah terbukti.

Tabel 7. Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11684.890	1	11684.890	23.397	.000 ^b
	Residual	65924.364	132	499.427		
	Total	77609.254	133			

Tabel yang dihasilkan berikutnya adalah tabel Anova (*analysis of varians*). Tabel ini berfungsi untuk melihat jenis hipotesis yang telah dilakukan secara bersama-sama terhadap koefisien regresi atau dikenal dengan uji F. Berdasarkan tabel 4.7 nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 23,397 dan terlihat

pada kolom Sig.(signifikasi) tertulis .000, ini berarti bahwa koefisien regresi secara bersama-sama signifikan secara statistik $\pm = 5\%$. Karena $\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

Tabel 8 Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.151	.144	22.34786	1.257

Selanjutnya, akan diperoleh tabel yang berinisial "*Model Summary*", dimana tabel ini akan memberikan informasi tentang keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Ada pun ukuran yang biasa digunakan adalah *R square*. Pada tabel 8 besarnya koefisien determinasi sebesar 0,388, dan besarnya pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,151 angka ini

menunjukkan seberapa besar variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat (=15,1%).

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru ditetapkan hipotesis penelitian, dimana:

$H_0: b_2=0$: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

$H_a: b_2 \neq 0$: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Keberartian Regresi Ganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	150.355	13.168		11.419
	Kepuasan kerja	.461	.093	.397	4.968

Dari hasil analisis, untuk memotivasi kerja guru mendapatkan nilai t sebesar 4,968 dengan Sig = 0,000, sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{y} = a + bx = 150,355 + 0,461x$. kinerja Berdasarkan persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa jika kepuasan dengan kinerja guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor motivasi berprestasi

sebesar satu satuan dapat diestimasi skor guru akan berubah sebesar 0,461 satuan pada arah yang sama. Dari persamaan tersebut di atas dapat diartikan bahwa hipotesis yang dikemukakan pada bagian awal tentang adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru telah terbukti.

Tabel 10 Anova

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	12226.636	1	12226.636	24.684
	Residual	65382.618	132	495.323	
	Total	77609.254	133		

Tabel yang dihasilkan berikutnya adalah tabel Anova (*analysis of varians*). Tabel ini berfungsi untuk melihat jenis hipotesis yang telah dilakukan secara bersama-sama terhadap koefisien regresi atau dikenal dengan uji F. Berdasarkan tabel 10 nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan

program SPSS adalah sebesar 24,684 dan terlihat pada kolom Sig.(signifikasi) tertulis .000, ini berarti bahwa koefisien regresi secara bersama-sama signifikan secara statistik $\pm = 5\%$. Karena $\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.397 ^a	.158	.151	22.25585	1.388

Selanjutnya, akan diperoleh tabel yang berinisial "*Model Summary*", dimana tabel ini akan memberikan informasi tentang keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru. Ada pun ukuran yang biasa digunakan adalah *R square*. Pada tabel 4.11 besarnya koefisien determinasi sebesar 0,397, dan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,158 angka ini menunjukkan seberapa

besar variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat ($=15,8\%$).

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ditetapkan hipotesis penelitian, dimana:

H_0 : $R = 0$: Tidak ada pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

H_a : $R \neq 0$: Ada pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 12 Uji Keberartian Regresi Ganda Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	137.643	13.624		10.103
	Motivasi berprestasi	.249	.089	.252	2.792
	Kepuasan kerja	.313	.105	.270	2.991

Dari hasil analisis, untuk motivasi berprestasi mendapatkan nilai t sebesar 2,792 dengan Sig. 0,006 ($< 0,05$), dan kepuasan kerja guru mendapatkan nilai t sebesar 2,991 dengan Sig. = 0,003 ($> 0,05$), sehingga diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $\hat{y}$

$= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 = 137,643 + 0,249x_1 + 0,313x_2$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Tabel Anova Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	15899.994	2	7949.997	16.877
	Residual	61709.260	131	471.063	
	Total	77609.254	133		

Sedangkan nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 16,877 dengan Sig. 0,000. Karena $\text{sig} < 0,05$

sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 14. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.453 ^a	.205	.193	21.70399	1.411

Dari hasil output Model Summary tampak besarnya koefisien determinasi sebesar 0,453 sehingga besarnya pengaruh bersama-sama variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,205 (=20,5%).

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecenderungan motivasi berprestasi guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah termasuk dalam kategori baik, meskipun demikian masih terdapat guru-guru yang bermotivasi rendah. Motivasi yang rendah ini ternyata juga berpengaruh pada kepuasan guru yang rendah (33,6%) dan kinerja guru (34,3%).

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi telah terbukti mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja guru, seperti yang telah dikaji oleh (Karweti, 2010) bahwa seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Motivasi merupakan suatu bentuk reaksi terhadap kebutuhan manusia yang menimbulkan eksistensi dalam diri manusia yaitu keinginan terhadap sesuatu yang belum terpenuhi dalam hidupnya sehingga terdorong untuk melakukan tindakan guna memenuhi dan memuaskan keinginannya. Dengan tingkat penghargaan yang diberikan oleh Kepala sekolah kepada guru-guru dalam menjalankan tugas-tuganya secara memadai sesuai dengan tingkat profesionalisme yang dimiliki akan menjamin ketenangan guru sebagai pendidik dan pengajar. Imbalan yang diterima guru tidak harus bersifat ekonomis belaka, tetapi juga dalam bentuk lain misalnya ucapan terima kasih, piagam penghargaan atau yang lainnya. Dengan adanya penghargaan baik dalam bentuk prestasi, terutama dalam menjalankan tugasnya akan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa sebagian besar guru SDN di Kecamatan Banjarmasin

Tengah mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan sedang. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi sebanyak 42 orang (31,33%), tingkat kepuasan kerja sedang sebanyak 47 orang (35,1 %) dan sebanyak 45 orang (33,6%) mempunyai tingkat kepuasan yang rendah.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang berarti antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,6%. Hal ini disebabkan karena sikap senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang tercermin pada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru-guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah menunjukkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap guru tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan komitmen kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional ini bisa berupa perasaan puas (positif) dan tidak puas (negatif). Ketika guru mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, guru akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika guru tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada siswa tidak begitu baik. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1998) bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaan. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan komitmen kerjanya. Demikian juga dengan pendapat Robbins (2003: 103) bahwa pegawai akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Sejalan pula dengan pendapat Luthans (2006) yang menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasional akan timbul dengan

baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasional.

Jadi dalam upaya mencapai keberhasilan dan pencapaian tujuan sekolah, guru dituntut untuk memiliki tingkat komitmen yang tinggi di tempat ia bekerja, komitmen ini merupakan kondisi yang memungkinkan perilaku seseorang guru menjadi termotivasi atau tidak termotivasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Melalui motivasi yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suriansyah, 2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja terbentuk dari kepuasan kerja yang dirasakan, dipersepsi dan dievaluasi oleh seseorang. Sedangkan kepuasan kerja antara lain terbentuk dari adanya motivasi kerja berprestasi yang tinggi. Hal ini karena kepuasan yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja, karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang maupun tidak senang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Perasaan puas akan membawa energi bekerja secara optimal dengan hasil yang terbaik, sementara sebaliknya perasaan tidak puas membawa hilangnya energi untuk berbuat terbaik.

Menurut (Karweti, 2010) Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat.

Hasil pengujian secara bersama-sama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guruyaitu sebesar 20,5%.namun sebaliknya tidak terdapat pengaruh yang berarti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain hanya mempunyai pengaruh yang kecil.

Sesuai dengan pendapat (Suadi, 2008) yang menyatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting untuk mnenumbuhkan motivasi berprestasi bagi guru-guru, untuk itu perlu lebih memantapkan pengajaran dengan cara meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan-pelatihan, workshop, inhouse training, penelitian tindakan kelas, dan peserta didik memanfaatkan sumber komunikasi, serta penyajian informasi dan data secara konkret dan membudayakan pembelajaran

Kajian lainnya dikemukakan oleh (Wardana, 2013) menyatakan bahwa 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.Saran untuk penelitian selanjutnya adalah: pertamaguru harus dapat meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.Kepada kepala sekolah disarankan untuk lebih memberikan perhatian kepada peningkatan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru.Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang model pengembangan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada institusi pendidikan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Bufford, J. A & Bedein, A. G. 1988. *Management in Extension Service*. Auburn: Auburn University.
- Danim, S. 2004a. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S.2009b. *Motivasi KepemimpinandanEfektivitasKelompok*. Jakarta: RinekaCipta.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karweti, E. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*, 11 (2). (Online), (<http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>), diakses 02 Mei 2014.

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Terjemahan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Murwaningsih, T. 2013. *Pengaruh Sikap Tentang Profesi Guru, Kesejahteraan Guru, Pengembangan Diri Berkelanjutan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: PPs UM.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan Ms Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Purnomo, N. H. 2014. *Hubungan Unsur-Unsur Penilaian Akreditasi dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sekota Batu*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPs UM.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. *Perilaku Organisasi (12 ed.)*. Terjemahan Diana Angelica. 2007. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningsih, E. 2011. *Persepsi Guru Sejarah Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Malang Terhadap Penerapan Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Malang*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: PPs UM. (Online), (<http://karya-ilmiah.um.ac.id>), diakses 12 Juli 2014.
- Shaleh, F; Dzulkipili, Z; Abdullah, W.A. dan Yakoob, N.H.M. 2011. The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1 (4).
- Suadi, W. 2008. *Kontribusi Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SLTP Negeri 22 Surakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Suasiti, T; Yudana, M; Dantes, R. 2013. Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali. *e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* (4).
- Suriansyah, A. 2013. Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD Kota Banjarmasin. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan* 40(1). ISSN.
- Taman, S; Yudana, M; dan Dantes, R. 2013. *Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali*, 4(1). (Online), (http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/view/1011/759), diakses 09 Juli 2014.
- Wardana, D. S. 2013. Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada