

## **Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang**

**Fabiola Hendrati**

Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang

### **Abstract**

This study examines the relationship of achievement motivation and self-esteem with the performance of primary school teachers in Malang. The results of this study indicate that between self-esteem and performance of teachers is a significant positive correlation with the yield at 6.416,  $p = 0.022$  ( $p < 0.05$ ). It shows the higher the self-esteem of a teacher, the higher the performance of elementary school teachers in Malang, and conversely the lower the self-esteem, the lower the performance of primary school teachers in Malang. The results of research that achievement motivation have a relationship with the teacher's performance, it is in accordance with the theories that have been proposed which states that the presence of high motivation from both inside and outside, then the teacher will be able to improve its performance optimally. While effective contribution shows that self-esteem and achievement motivation with the same effective contribution of 40.7% of the teachers' performance, the remaining 59.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: teacher performance, achievement motivation, self-esteem

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan melihat hubungan motivasi berprestasi dan harga diri dengan kinerja guru SD di Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara harga diri dan kinerja guru terdapat korelasi positif yang signifikan dengan hasil sebesar 6,416 dengan  $p = 0,022$  (dengan  $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan semakin tinggi harga diri seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru SD di Malang, dan sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah pula kinerja guru SD di Malang. Adapun hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sedangkan Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7 % terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja guru, motivasi berprestasi, harga diri

### **Pengantar**

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 (2013) mencakup social change, turbulence, complexity, and chaos, seperti pasar bebas (free trade), tenaga kerja bebas (free labour), perkembangan informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan,

---

Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan dengan menghubungi: Fabiola Hendrati, Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang, Jl. Terusan Raya Dieng, No. 62-64 Malang, Tlp./Faks. 0341-578820. Email: fhendrati@yahoo.co.id

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. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa, 2011).

Peraturan Pemerintah (PP) RI Nomor 74 tahun 2008 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Masyarakat Indonesia mempunyai harapan yang berlebih terhadap guru. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan pada guru. Sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasaran pembelajaran tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. (Ismail, 2010).

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.

Fakta dilapangan menunjukkan banyak guru yang belum memiliki kinerja yang baik, meskipun mereka telah mendapat tunjangan profesi pendidik karena telah tersertifikasi. Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Hasil temuan sementara dari survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Survei terhadap 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.

Hasil observasi dan interview peneliti terhadap beberapa guru SD dan Kepala Sekolah SD menunjukkan ada beberapa guru dengan masa kerja mengajar lebih 5 tahun semakin malas artinya sering datang terlambat, kurang inovatif dan kreatif dalam mengajar, kurang update dalam metode pembelajaran bahkan terkesan monoton, juga kurang berminat dalam mengajar.

Peneliti berasumsi rendahnya kinerja guru dikarenakan motivasi berprestasinya rendah, mereka menganggap berkualitas atau tidaknya mengajar juga gajinya tetap sama. Artinya, yang kualitas mengajarnya jelek pun tetap mendapat gaji yang sama dengan yang kualitas mengajarnya baik. Peneliti melihat bahwa jarang para guru mengikuti pelatihan pelatihan karena merasa sudah banyak pengalaman, juga kurangnya pengawasan dari pihak pihak yang terkait dengan guru misalnya Kepala Sekolah maupun Pengawas sekolah, dan

rendahnya kreativitas para guru karena kurang aktif membaca dan kurang giat berapresiasif juga menjadi faktor pendukung rendahnya kinerja para guru tersebut dalam mengajar di kelas.

Setiap guru memiliki lingkungan dan latarbelakang yang berbeda-beda, sehingga hal itu mempengaruhi kepribadian dan pembentukan rasa percaya diri manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Rasa percaya diri yang tinggi akan memudahkan para guru dalam berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Rasa percaya diri adalah sikap percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki, yang dapat membantu seseorang untuk memandang dirinya dengan positif dan realitis sehingga ia mampu bersosialisasi secara baik dengan orang lain. Rasa percaya diri seseorang juga banyak dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Orang yang percaya diri selalu yakin pada setiap tindakan yang di lakukannya, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginannya dan bertanggung jawab atas perbuatannya. Tentu hal tersebut dapat menjadi pendorong dan mempermudah dalam kinerjanya

Namun tidak semua individu memiliki rasa percaya diri yang cukup. Perasaan minder, malu, sungkan dan sebagainya bisa menjadi kendala bagi guru dalam bekerja disekolah maupun di lingkungannya karena dengan rasa minder tersebut individu akan sering merasa tidak yakin dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, sehingga jadi lebih menutup diri, dan kurang mendapatkan banyak informasi langsung yang dibutuhkan.

Seseorang yang selalu beranggapan bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan, merasa dirinya tidak berharga, merupakan gambaran diri orang yang mempunyai rasa percaya diri rendah. Hal ini dapat dimanifestasikan dalam bentuk tingkah laku yang kurang wajar atau menyimpang, misal: rendah diri, terisolir, prestasi kerja rendah. Timbulnya masalah tersebut bersumber dari konsep diri yang negatif sehingga seseorang memiliki rasa percaya diri yang rendah. Bahkan dengan rasa percaya diri yang rendah guru akan lebih sering melakukan pelecehan sosial berupa ejekan atau hal lain yang membuat ia makin sensitif untuk tidak berinteraksi dengan lingkungannya.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor antara lain kondisi fisik dan mental, tingkat pendidikan, motivasi kerja, kreativitas, keamanan dan keselamatan di dalam bekerja, jaminan sosial dan kesejahteraan, kemajuan teknologi dan yang tak kalah pentingnya adalah peran dan kebijakan-kebijakan pimpinan (Rahardja, 2004).

Harga diri merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungannya dan bagaimana individu melakukan penyesuaian sosial akan dipengaruhi oleh bagaimana individu tersebut menilai keberhargaan dirinya. Individu yang menilai tinggi keberhargaan dirinya merasa puas atas kemampuan diri dan merasa menerima penghargaan positif dari lingkungan. Hal ini akan menumbuhkan perasaan aman dalam diri individu sehingga dia mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya (Knapp, 1984)

Selaras dengan pendapatnya Maslow yang menyatakan bahwa rasa percaya diri bisa timbul apabila ada pemenuhan kebutuhan dihargai dan

menghargai. Hal ini akan menumbuhkan kekuatan, kemampuan, motivasi dan perasaan berguna. Sehingga jika kebutuhan ini tidak terpenuhi akan memunculkan perasaan minder, rendah diri, tidak berdaya, malas, putus asa dan melakukan perbuatan asusila.

Kepercayaan diri merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengajar juga dalam kehidupan sehari-hari karena dengan sikap percaya diri akan ada suatu keyakinan dalam diri individu terhadap segala aspek kelebihan dan kemampuan yang dimilikinya dan dengan keyakinannya tersebut membuatnya mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya. Mereka yang memiliki perasaan tidak percaya diri akan selalu takut dan ragu untuk melangkah dan bertindak, berpendapat maupun berinteraksi baik dalam lingkungan sosial maupun dalam sekolahnya.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki semangat untuk menjalani semua aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan. Semangat dan dorongan ini akan membuat seseorang bisa merasakan bahagia dan pencapaian hal

hal yang baik bisa diwujudkan.(Ariyathi, 2013).

Motivasi berprestasi dan harga diri menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru SD. Dengan meningkatkan kedua faktor ini maka akan meningkatkan kinerja guru SD.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ Hubungan Motivasi berprestasi dan harga diri dengan kinerja guru SD di Malang”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah 1) terdapat hubungan positif antara harga diri guru dengan kinerja guru SD di Malang; 2) terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SD di Malang; dan 3) terdapat hubungan positif antara harga diri dan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SD di Malang.

### **Metode**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan skala kinerja guru, skala motivasi berprestasi dan skala harga diri. Skala kinerja guru ini berjumlah 43 item yang terdiri atas 25 item *favorable* dan 19 *unfavourable*.

Skala motivasi berprestasi dikembangkan berdasarkan konsep David C. McClelland dan Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2006) yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory (teori motivasi prestasi McClelland's) ada tiga aspek dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif. Skala Motivasi berprestasi ini berjumlah 33 item yang terdiri atas 20 item *favourable* dan 13 item *unfavourable*.

Skala harga diri digunakan untuk mengungkap harga diri yang dimiliki oleh subjek penelitian. Penyusunan skala berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Coopersmith (1967) yaitu *self values*, *leadership popularity*, *family parents*, dan *achievement*. Skala harga diri berjumlah 47 item terdiri atas 21 item *favourable* dan 26 item *unfavourable*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dua prediktor. Penggunaan analisis regresi dua prediktor dengan pertimbangan penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu motivasi berprestasi dan harga diri serta satu variabel tergantung yaitu Kinerja Guru setelah dilakukan uji

asumsi terlebih dahulu, yaitu uji Normalitas dan uji Linieritas terhadap data penelitian. Selanjutnya guna mempermudah perhitungan digunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan motivasi berprestasi, harga diri dengan kinerja guru SD di Malang. Pada penelitian ini statistik yang digunakan adalah sintetik parametric sehingga sebelum analisis data dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov smirnov dan juga uji linearitas.

### Hasil

#### *Hasil Uji Asumsi*

Karena penggunaan statistic parametris mensyaratkan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis akan terdistribusi normal, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data.

Pada data Kinerja guru diperoleh data Z Kolmogorov Smirnov = 0.817 dengan taraf Sig (2-tailed) = 0,516 ( $p > 0,05$ ) dari hasil tersebut maka data menunjukkan skala sebarannya normal.

Tabel 1  
*Uji Normalitas*

| Variabel     | K-S Z | Asym. Sig<br>(2-tailed) | Ket.   |
|--------------|-------|-------------------------|--------|
| Kinerja Guru | 0,817 | 0,516                   | normal |

Dari hasil uji linearitas hubungan antara variable harga diri dengan kinerja guru diperoleh *Linearity* = 6,416, dengan  $p = 0,022$  ( $p < 0,05$ ) berarti hubungannya linear. Hasil tersebut memenuhi uji linearitas. Dari hasil uji linearitas hubungan antara variable motivasi berprestasi dengan kinerja guru diperoleh *Linearity* = 29,921, dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ) berarti hubungannya linear.

Selain dilakukan uji normalias sebaran data dan linearitas hubungan, karena terjadinya multikolinearitas sempurna akan berakibat bahwa koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak terhingga.

Tabel 2  
*Uji Linearitas*

| Variabel                    | F     | P     | Keteranga<br>n |
|-----------------------------|-------|-------|----------------|
| Kinerja Guru dan Harga Diri | 6,416 | 0,022 | Linear         |

|                                       |            |      |        |
|---------------------------------------|------------|------|--------|
| Kinerja Guru dan Motivasi Berprestasi | 29,92<br>1 | 0,00 | Linear |
|---------------------------------------|------------|------|--------|

Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksirkan dengan mudah. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas, dalam penelitian ini dilakukan pengujian pada nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* yang dihasilkan  $< 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$ , maka dapat dikatakan regresi telah terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2001).

Tabel 3  
*Uji Multikolinearitas*

| Variabel             | Tol.       | VIF   | Interpretasi                  |
|----------------------|------------|-------|-------------------------------|
| Harga Diri           | 6,416      | 0,022 | Tdk terjadi multikolinieritas |
| Motivasi Berprestasi | 29,92<br>1 | 0,000 | Tdk terjadi multikolinieritas |

Dalam penelitian ini ditemukan *tolerance* variabel Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi sebesar 0,690 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,450, dengan demikian tidak diketemukan adanya multikolinearitas

antara variabel Harga Diri (X1) dengan Asertivitas (X2).

#### *Hasil Uji Hipotesis*

Hipotesis mayor diuji dengan tehnik analisis regresi 2 prediktor dengan variable bebas pertama harga diri dan variable bebas kedua motivasi berprestasi. Variable tergantung dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi antara harga diri, motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru adalah  $F = 13,704$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) hal ini berarti ada hubungan sangat signifikan antara harga diri dan Motivasi berprestasi dengan kinerja guru, berarti Harga diri dan Motivasi berprestasi secara bersama sama dapat dijadikan predictor terbentuknya Kinerja Guru.

Berdasarkan R kuadrat sebesar 0,407 berarti kedua variabel ini memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7 %, sedangkan 59,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu ditemukan nilai *t* Regresi = 4,126, dan korelasi parsial  $r = 0,546$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru, hal ini berarti ada hubungan positif dan sangat signifikan antara



Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. Motivasi Berprestasi dapat dijadikan prediktor terbentuknya Kinerja Guru.

### **Diskusi**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan harga diri dengan Kinerja Guru SD di Malang. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi dan harga diri dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi atau mengukur kinerja guru SD di Malang .

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa antara harga diri dan kinerja guru terdapat korelasi positif yang signifikan dengan hasil sebesar 6,416 dengan  $p = 0,022$  (dengan  $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan semakin tinggi harga diri seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru SD di Malang, dan sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah pula kinerja guru SD di Malang.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru. . Hal tersebut sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya

motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya.

Dengan demikian, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru meningkatkan potensinya adalah dengan pendidikan dan pelatihan ataupun juga gaji serta upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap guru maka kinerja guru akan terdorong dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

### **Kesimpulan**

Hipotesis mayor diterima hal ini menunjukkan bahwa harga diri dan

motivasi berprestasi guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SD di Malang.

Hipotesis minor pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa harga diri mempunyai hubungan dengan Kinerja guru SD di Malang.

Hipotesis minor kedua diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Guru SD di Malang.

Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7 % terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kepustakaan**

- Ali, M dan Asrori, M. 2004. Psikologi Remaja,Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Branden, N. 2001. Kiat Jitu Meningkatkan Harga Diri. Jakarta : Delaprasata.
- Meida Devi Wardhani. 2009 Hubungan antara konformitas dan harga diri dengan Perilaku konsumtif pada remaja putri. Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hudaniah & Dayakisni, T. 2003.Psikologi Sosial. Malang : UMM Press
- Ilyas Ismail, M . 2010. Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. Universitas Negeri Jakarta.
- Hurlock, E. B. 2003. Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (penerjemah : Wasana, J ). Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2004. Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (penerjemah : Wasana, J ). Jakarta : Erlangga.
- Koentjoro, 1989. Perbedaan Harga Diri Remaja di Daerah Miskin Penghasil Pelacur & Bukan Penghasil Pelacur: Laporan Penelitian. (tidak \diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Chaplin, J. P. 2004. Kamus Lengkap Psikologi (penerjemah : Kartini, K). Jakarta : Raja Grafindo Persada.