

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KINERJA PROFESIONAL GURU TEKNOLOGI SMK NEGERI 2 MANADO

### THE RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATION AND PROFESSIONAL PERFORMANCE OF THE VOCATIONAL TEACHERS OF SMK NEGERI 2 MANADO

**Jimmy Waworuntu\***

email: jwaworuntu@gmail.com

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan manajemen dan kinerja profesional guru teknologi SMK Negeri 2 Manado. Metode yang digunakan adalah studi korelasional dengan jumlah sampel sebanyak 55 guru diambil secara acak. Dua instrumen yang digunakan adalah kinerja profesional dan motivasi berprestasi yang keduanya dilakukan dengan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Berprestasi, Guru, dan Sekolah Kejuruan

#### ABSTRACT

This research was aimed at knowing the relationship between achievement motivation and professional performance of the technology teachers of SMK Negeri 2 Manado . The method used was a correlational study with the sample size was 55 teachers, taken at random. Two instruments used are professional performance and achievement motivation which both conducted by questioners. The results showed that there was a positive relationship between achievement motivation and teacher professional performance

Keywords: Performance, Achievement Motivation, Teachers, and Vocational School.

#### PENDAHULUAN

Guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran (Nurdin dan Usman, 2002). Keberhasilan proses pembelajaran menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan murid telah memperoleh pengetahuan yang diajarkan. Melaksanakan tugas dengan baik menggambarkan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula.

Bagaimana kinerja guru Indonesia sekarang ini? Apakah guru Indonesia telah memiliki kinerja yang baik? Bila dijawab dengan melihat standar kelulusan nasional siswa yang rendah, dapat dikatakan bahwa kinerja guru Indonesia masih belum memuaskan, dan berarti siswa hanya memperoleh pengetahuan yang rendah juga, diukur oleh standar kelulusan itu sendiri.

Bila pemerintah ingin standar kelulusan nasional minimal 6 saja berarti kinerja guru perlu ditingkatkan. Dalam pengamatan, pada umumnya guru hanya bisa menyelesaikan materi pelajaran sebagian saja. Sudah beruntung kalau materi pelajaran selesai sebanyak 75%, maka dapat diharapkan siswa boleh mencapai standar kelulusan, itupun bila mereka dapat menguasai semua materi yang memberikan materi pelajaran sebagian saja, yang mengindikasikan kinerja guru rendah, maka sulitlah standar kelulusan dinaikkan lagi.

Standar kelulusan nasional jelas memberikan gambaran bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Sehubungan dengan itu, Tilaar (2002) menuliskan hal ini sebagai berikut:

“Peningkatan mutu pendidikan adalah hal yang sangat mendesak bagi pendidikan nasional, mengingat Indonesia adalah

---

\* Staf Pengajar Pada Prodi Pendidikan Teknik Elektro Unima

Negara yang rendah mutu pendidikannya. Laporan majalah Asianweek beberapa tahun terakhir tentang mutu pendidikan tinggi di Asia dan Australia setidaknya tidaknya memberikan peringatan tentang hal itu.”

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, tidak dapat ditawar lagi bahwa kinerja guru harus lebih dulu ditingkatkan lagi. Sekarang, bagaimana meningkatkan kinerja guru? Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut teori Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu seperti kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi dan lain-lain.

Dengan demikian, maka untuk meningkatkan kinerja guru, variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan. Dengan kata lain bila variabel-variabel tersebut ditingkatkan maka kinerja guru dapat meningkat. Dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, penulis membatasi pada salah satu variabel psikologis yaitu motivasi berprestasi. Sehingga dengan demikian dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK?

Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara kualitas menunjukkan baik buruknya seseorang melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitatif dan kuantitatif dijelaskan juga oleh Castle seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1999) bahwa kinerja sebagai prestasi atau sumbangan yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam rangka mencapai tujuan. Demikian pula Ilyas (1999) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas

dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

Selain kualitas dan kuantitas, kinerja mengandung unsur waktu, yakni dibatasi pada seberapa lama waktu yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari pengertian yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Pabuntu Tika (2006), yakni: kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sehubungan dengan itu Rivai dan Basri (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Unsur lain yang terkandung dalam kinerja adalah usaha, kemampuan dan kesempatan. Ini diungkapkan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003) bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Beberapa unsur lain juga dapat dilihat sehubungan dengan pengertian kinerja yang dikemukakan antara lain Robbin (1996) mengemukakan bahwa kinerja (performance = P) merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (ability = A), motivasi (motivation = M) dan kesempatan (opportunity = O), dimana  $(P) = f(A \times M \times O)$  yang berarti kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Berbicara mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, jelas unsur-unsur yang dibahas dalam pengertian kinerja merupakan faktor-faktor utama. Sehubungan dengan itu beberapa ahli memberikan penonjolan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Moon (1994) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan karyawan atau bawahan yaitu (1) keterampilan dan pengetahuan bawahan, (2) sumber daya yang tersedia, (3) kualitas dan gaya kepemimpinan dan (4) tingkat motivasi karyawan dan sejauh mana

pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya. Menurut teori Gibson sebagaimana yang dikutip oleh Ilyas (1999) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja atau kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu mencakup (1) kemampuan dan keterampilan, (2) latar belakang seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman dan (3) demografis seperti umur, etnis dan jenis kelamin. Variabel organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan disain pekerjaan. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kembali pada pengertian tentang kinerja, bila itu menyangkut tugas seorang guru maka kinerja guru adalah unjuk kerja atau prestasi kerja sehubungan dengan tugas guru. Dalam Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik 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.

Selanjutnya dalam penjelasan tentang UU guru dan dosen tersebut dikatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Pengertian profesional dijelaskan beberapa ahli sebagai berikut: (1) Wilensky (1975) mengartikan bahwa profesional adalah suatu keahlian atas pekerjaan yang mempunyai basis teknis atau otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (2) Robbin (1997) menjelaskan bahwa individu yang profesional adalah individu yang mempunyai kekuatan dan komitmen jangka panjang terhadap keahlian dan profesinya. Untuk itu mereka selalu meningkatkan pengetahuan dengan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru yang sesuai dengan keahliannya. Seorang profesional mempunyai loyalitas terhadap profesinya melebihi loyalitas terhadap individu

lain seperti rekan kerja ataupun pimpinan.

Kemudian kompetensi yang dimaksud dalam penjelasan UU guru dan dosen itu tidak lain menjelaskan tentang tugas utama guru. Ini yang menjadi dasar penilaian kinerja guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, maka standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Dalam penjelasan atas Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa pengertian setiap kompetensi itu adalah sebagai berikut: pertama, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; kedua, yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; ketiga, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; keempat, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dengan demikian dapatlah diartikan bahwa kinerja profesional guru adalah unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya berdasarkan keempat kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi kinerja profesional guru adalah motivasi berprestasi. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi, kebutuhan dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi timbul akibat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang merangsang seseorang, sehingga menimbulkan dorongan berperilaku mencapai suatu tujuan tertentu, agar dengan demikian suatu kebutuhan dan

kehendak terpenuhi (Dirgagunarsa, 1978).

Hakekat motivasi menurut penelitian demikian dapat diduga bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru. Herzberg, seorang ahli yang mengkaji konsep motivasi berdasarkan teori kebutuhan, bahwa salah satu sumber kepuasan kerja seseorang adalah “*achievement*”, yaitu keberhasilan berprestasi. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow dalam mana kebutuhan akan prestasi pada dasarnya merupakan tingkat kebutuhan yang tinggi. Keberhasilan berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat membuat terpeliharanya dan bertahannya motivasi seseorang dalam kaitan dengan usaha pemenuhan kebutuhan (Wahjosumidjo, 1985).

Kebutuhan berprestasi adalah salah satu motivasi yang kuat yang dapat mempengaruhi pribadi individu dan merupakan suatu kebutuhan untuk mengatasi berbagai rintangan dan berbuat sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin.

Sebagai faktor psikologis, sifat karakter manusia mempengaruhi motivasi. Dari segi ini, Paul Meyer menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan yang terjadi karena sikap seseorang yang sifat pribadi terhadap obyek, sehingga dia berusaha mencapai seperangkat tujuan yang telah ditetapkannya sendiri secara terencana (Effendy, 1985)

Lingren mengemukakan tentang motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang mengandung kebutuhan untuk menguasai, memanipulasi dan mengatur lingkungan social maupun fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha keras agar prestasinya lebih tinggi dari yang lalu dan dari orang lain (Sagala, 1985). Orang yang dikuasai motivasi berprestasi lebih menaruh perhatian pada prestasi pribadi (bukan untuk gengsi) yang dicapai, baik dengan bantuan maupun tanpa bantuan orang lain.

A. E. Sinolungan (1980) mengutip pendapat Murray, mengemukakan bahwa ada dua puluh jenis kebutuhan yang memotivasi manusia, antara lain adalah kebutuhan mencapai sesuatu atau prestasi. Motivasi berprestasi adalah kekuatan dorongan dalam diri seseorang

untuk melakukan hal-hal seperti mengatasi hambatan-hambatan, melawan dan mengatasi orang lain, menyelesaikan sesuatu yang sukar, menguasai, memanipulasi obyek-obyek fisik, manusia atau idea-idea dan meningkatkan harga diri kesuksesan dalam melatih atau menggunakan kemampuan khusus.

McClelland (1953) memberikan pengertian motivasi berprestasi sebagai berikut: “*achievement motivation is desire to do well not so much for the sake of social recognition or prestige but to attain an inner feeling or personal accomplishment ... Success in competition with some standard of excellence.*” Dari pengertian ini terlihat bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan mencapai keberhasilan dengan standar yang terbaik. Sehubungan dengan itu pula Johnson (1979) memberikan pengertian motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk bekerja dengan baik dalam hubungannya dengan beberapa standar keunggulan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) dijelaskan bahwa tugas guru mencakup *kegiatan pokok* yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Kemudian dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan “tugas tambahan”, misalnya menjadi Pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket. Disamping itu, guru juga akan terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah/madrasah antara lain penerimaan siswa baru (PSB), penyusunan kurikulum dan perangkatnya, Ujian Nasional (UN), ujian sekolah, dan kegiatan lain. Tugas guru dalam manajemen sekolah/madrasah tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah/madrasah tempat guru bertugas.

Dengan demikian motivasi berprestasi seorang guru adalah dorongan atau keinginan untuk berprestasi dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan tugas tambahannya disekolah.

Seorang guru yang memiliki motivasi

berprestasi yang tinggi akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin hingga boleh mendapatkan hasil yang sangat memuaskan. Hasil yang didapatkan dalam melaksanakan tugas adalah merupakan unjuk kerja guru atau disebut kinerja. Dengan demikian dapat diduga bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru.

Berdasarkan dugaan tersebut maka dapatlah dirumuskan sebuah hipotesis penelitian yakni “terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK Negeri 2 Manado”.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan sejauh mana hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Manado. Metode penelitian adalah *penelitian korelasional* dengan prediktornya (variabel X) adalah *motivasi berprestasi* dan kriteriumnya (variabel Y) adalah kinerja profesional guru.

Pengambilan sampel penelitian tidak dilakukan berhubung populasi hanya berjumlah 60 sehingga semua populasi dilihat langsung dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 buah instrument penelitian dalam bentuk angket yakni kinerja profesional, dan motivasi berprestasi.

Untuk mendapatkan instrument yang baik, pertama-tama diadakan perbaikan-perbaikan instrument baik dari segi validitas konstruk maupun bahasa. Kemudian instrumen diterjunkan kepada subyek uji coba sebesar 30 orang guru.

Setelah diterjunkan, instrumen setiap variabel diskor dan dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrument. Uji validitas adalah untuk menentukan apakah setiap butir dalam suatu instrument merupakan butir-butir yang baik atau jelek. Dengan demikian dapatlah dipilih butir-butir yang baik, yang akan digunakan dalam pengumpulan data untuk keperluan pengujian hipotesis.

Teknik analisis data mencakup deskripsi

data, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif yang mencakup daftar distribusi frekuensi, histogram dengan menghitung Modus (mode), median, nilai rata-rata (mean), dan simpangan baku (standard deviation).

Pengujian persyaratan analisis mencakup pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap galat taksiran dan linieritas menggunakan analisis regresi sederhana.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi product moment. Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis statistis yang merupakan tandingan dari hipotesis alternatif.

### **HASIL PENELITIAN**

Data variabel kinerja profesional menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 176 dan skor terendah 137. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 162,9, median 161,4, harga rata-rata 160,37 dan simpangan baku 9,45. Melihat harga modus lebih besar dari pada median ( $M_o > M_e$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kinerja profesional guru lebih banyak berada di atas rata-rata. Bila data dikelompokkan menjadi tiga bagian, maka guru yang mempunyai kinerja profesional yang tinggi ada 28,33% (skor 167 - 178), menengah 58,34% (skor 149 - 166) dan rendah 13,33% (skor 137 - 148).

Data variabel motivasi berprestasi menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 142 dan skor terendah 108. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 121,9, median 124,3, harga rata-rata 124,98 dan simpangan baku 7,75. Melihat harga modus lebih kecil dari pada median ( $M_o < M_e$ ), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru lebih banyak berada di bawah rata-rata. Bila data dikelompokkan menjadi tiga bagian, maka guru yang mempunyai pengetahuan manajemen yang tinggi ada 16,67% (skor 133 - 142), menengah 65% (skor 118 - 132) dan rendah 18,34% (skor 108 - 117).

Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X. Teknik yang digunakan dalam pengujian ini adalah uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujian adalah terima  $H_0$  bila harga  $D$  maksimum lebih besar dari pada  $D$  tabel ( $D_{Max.} < D_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi 5%.

Dari hasil perhitungan galat taksiran regresi Y atas X diperoleh harga  $D_{Max.} = 0,068$ . Bila dibandingkan harga  $D$  tabel sebesar 0,176 pada taraf signifikansi 5% dan  $n = 60$ , ternyata  $D_{Max.} < D$  tabel. Dengan demikian hipotesis pengujian  $H_0$  diterima yaitu Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran  $\bar{Y}$  berdasarkan regresi  $Y = 41,97 + 0,95X$ , berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi '*product moment*'. Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK.

Secara statistik, hipotesis tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y1} = 0$$

$$H_1: \rho_{y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan regresi  $\bar{Y} = 41,97 + 0,95X$ . Harga F hitung adalah 88,25. Sedangkan harga F tabel dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan penyebut 58 pada taraf signifikansi 5% dan 1% berturut-turut adalah 4,00 dan 7,08. Dengan membandingkan kedua harga F tersebut, ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa persamaan regresi  $\bar{Y} = 41,97 + 0,95X$  sangat signifikan.

Untuk pengujian linieritas terlihat bahwa F hitung adalah 0,93. Sedangkan F tabel dengan derajat kebebasan pembilang 18 dan penyebut 40 pada taraf signifikansi 5% dan 1% berturut-turut adalah 1,90 dan 2,49. Dengan membandingkan kedua harga F tersebut, ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa persamaan regresi  $\bar{Y} = 41,97 + 0,95X$  berbentuk linier. Setiap kenaikan skor motivasi berprestasi sebesar 1 menyebabkan skor kinerja profesional bertambah 0,95 pada konstanta 41,97.

Untuk melihat kekuatan hubungan yang

diperoleh antara variabel motivasi berprestasi (X) dan kinerja profesional (Y) dilakukan dengan analisis korelasi '*product moment*'. Dengan bantuan program SPSS for windows diperoleh koefisien korelasi product moment sebesar  $r_{xy} = 0,777$ .

Pengujian signifikansi dengan statistik t menghasilkan harga t hitung sebesar  $t = 9,40$ . Sedangkan harga t tabel dengan  $n = 60$  pada taraf signifikansi 5% dan 1% berturut-turut sebesar 2,0 dan 2,66. Dengan membandingkan harga-harga tersebut, terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Ini berarti kekuatan hubungan kedua variabel sangat signifikan.

Dengan demikian, dari hasil pengujian tahap ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK. Koefisien determinasi adalah  $r^2 = 0,59$  menunjukkan bahwa 59% variasi yang terjadi pada variabel kinerja profesional (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berprestasi (X).

## PEMBAHASAN

Beberapa hal yang perlu dibahas dari hasil penelitian tentang kinerja profesional guru adalah sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja profesional guru cukup baik. Hal ini dapat dilihat karena 58,34% guru memiliki skor kinerja profesional menengah, 28,33% tinggi dan 13,33% rendah. Sehubungan dengan peningkatan mutu pendidikan hal ini memang perlu ditingkatkan lagi. Telah disinggung dalam bagian pendahuluan bahwa mutu pendidikan nasional masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi bila ingin sejajar dengan negara-negara tetangga lainnya bahkan dengan negara-negara maju di dunia. Hal ini boleh dicapai dengan meningkatkan kinerja profesional guru.

Kedua, Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional merupakan hubungan yang linier dan sangat signifikan dengan persamaan regresi  $\bar{Y} = 41,97 + 0,95X$ . Kekuatan hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi '*product moment*'  $r_{xy} = 0,777$  sangat signifikan dan positif dimana 59% variasi yang terjadi pada

variabel kinerja profesional (Y) ditentukan oleh variabel motivasi berprestasi (X). Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi secara positif sangat mempengaruhi kinerja profesional guru. Motivasi berprestasi yang baik akan menghasilkan kinerja profesional yang tinggi, sebaliknya motivasi berprestasi yang buruk akan menghasilkan kinerja profesional yang rendah. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja profesional guru, salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi berprestasi mereka.

### SIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilaporkan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

Pertama, Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja profesional guru cukup baik. Hal ini dapat dilihat karena 58,34% guru memiliki skor kinerja profesional menengah, 28,33% tinggi dan 13,33% rendah

Kedua, terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK Negeri 2 Manado. Hubungan tersebut juga berbanding lurus dan sangat berarti, menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja profesional guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja profesional guru akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja profesional guru akan rendah

### SARAN

Saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah perlu ditingkatkan lagi kinerja profesional guru teknologi SMK di Sulawesi Utara. Untuk itu perlu diperhatikan bahwa pertama motivasi berprestasi mempengaruhi akan kinerja profesional guru. Kedua, pemerintah, kepala sekolah ataupun guru itu sendiri mempunyai peran masing-masing dalam menumbuhkan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hal tersebut, berturut-turut dapat dijelaskan bahwa: Pertama, motivasi berprestasi dapat ditumbuhkan

dengan cara pimpinan sekolah yang setiap hari dapat langsung berhubungan dengan guru se-lalu memberikan dorongan atau semangat, memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas, disiplin, arif dan bijaksana, mau memperhatikan guru-guru dalam kesejahteraan mereka, bersikap adil kepada semua guru ataupun tidak memihak yang menyebabkan guru menjadi kecewa, dan mungkin masih banyak hal lain lagi yang baik yang perlu diteladani oleh guru-guru.

Demikian pula pemerintah terutama melalui pengawas-pengawasnya dapat menjalankan pengawasan teratur dan berkesinambungan kepada guru-guru sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pemerintah seyogyanya memberikan perhatian utama kepada kesejahteraan guru, memperhatikan guru-guru yang berprestasi dan yang pantas untuk diikutsertakan dalam program sertifikasi sehingga setiap guru akan termotivasi untuk berprestasi, menjadi guru profesional dan boleh menikmati kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja profesional.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, Kenneth D. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press, 1978
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta. 2008.
- Dirgagunarsa Singgih. *Pengantar Psikologi*. Jakarta : Mutiara. 1978.
- Effendy Onong Uchjana. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Tarsito. 1985.
- Fernandes. H.J.X, *Testing and Measurement*. Jakarta : National Education Planning, 1984.
- George Jennifer M. dan Jones Gareth R, *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2008.
- Hadi, Sutrisno. *Statistik 2*. Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1979.

- Hinkle, Dennis E. et.al., *Applied Statistics for the Behavioral Science*. London: Houghton Mifflin Company, 1979.
- Ilyas Y., "*Kinerja*", Cetakan pertama. Depok: Penerbit: Badan Penerbit FKMUI.1999.
- Johnson, David W. *Educational Psychology*, (New York: Prentice Inc., 1979
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Tiga Serangkai. 2005.
- Masrun, *Analisis Item untuk Test Obyektif*. Fakultass Psikologi Universitas Gajah Mada, 1975.
- Mathis Robert L. & Jackson John H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli, Jilid 2. Jakarta :Salemba Empat. 2002.
- McCellannd, David C. *The Achievement Motive*, New York: Appleton Century Crofts.
- Nurdin Syafruddin dan Usman M. Basyiruddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, .Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesi anomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: 2005.
- Redman Tom dan Wilkinson Adrian. *Contemporary Human Resource Management*. Great Britain: Prentice Hall. 1999.
- Sagala L., *Bimbingan Belajar di SMA dan Perguruan Tinggi, Antara motif berprestasi dan prestasi yang terlalu tinggi*. Jakarta : CV. Rajawali. 1985.
- Saifuddin Azwar, *Seri Pengukuran Psikologi* : Reabilitas dan Validitas, Interpretasi dan Komputasi. Yogyakarta : Liberty, 1986.
- Sinolungan A. E, *Metode Penelitian Behavioral Bagian I*. FIP IKIP Manado. 1980.
- Sulistiyani Ambar Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori & Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 2003.
- Tika Moh. Pabuntu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.
- Tilaar H.A.R., *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Penebit Rineka Cipta, 2002.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: 2005.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.1985.
- Winkel W. S. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia. 1983.
- W o r d p r e s s . h t t p : / / *demosainscreative.wordpress.com/2009/07/31/standar-kelulusan-ujian-nasional-2010-naik-lagi/*