

MOTIVASI BERPRESTASI GURU SD NEGERI KECAMATAN TELUK BETUNG SELATAN

Oleh

Rahma Yunita, Alben Ambarita, Dedy Hermanto Karwan
FKIP UNILA, Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng
E-Mail. rahmayunita21@yahoo.com
HP: 085669781153

Abstract. This study aimed to describe and analyze the influence of school leadership, organizational culture and self-efficacy of teachers on teacher achievement motivation of SD Negeri Kecamatan TelukBetung Selatan. This research used quantitative descriptive approach. The number of the population was 176 teachers, with a sample were 53 teachers. The analysis used was descriptive and inferential. The result showed that there was positive and significant influences of principal leadership on teacher achievement motivation, there was positive and significant teacher organizational culture on teacher achievement motivation, there was positive and significant self-efficacy on teacher achievement motivation, and there were positive and significant influences of principal leadership, organizational culture, self-efficacy, jointly on teacher achievement motivation.

Keywords: School leadership, organizational culture, self-efficacy, and achievementmotivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri guru terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Teluk Betung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 176 orang, sampel ditentukan dengan proportional sebanyak 53 orang. Teknik analisis menggunakanstatistic deskriptif inferensial.Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap motivasi berprestasi guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi berprestasi

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan sekolah memajukan pendidikan adalah motivasi guru berprestasi atau motivasi berprestasi. Menurut (Coon & Mitterer, 2010) motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan, kita secara sederhana menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar atau mengaktualisasikan potensi diri yang kita miliki. Menurut Hasibuan (2004:72), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2010:50) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang atau *intrinsic* (berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan tau berbagai harapan, cita-cita yang menjangka ke masa depan) dan faktor dari luar atau ekstrinsik (dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks). Seseorang yang mempunyai

motivasi tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan, sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Faktor penting yang juga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi adalah kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Danim dan Suparno (2005:48) untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Dengan penekanan hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya. Menurut Wahjosumidjo (2010:83) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat dimana dia terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi berupa efikasi diri guru. Menurut Bandura (dalam Ormrod,

2008: 20) efikasi diri (*self efficacy*) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik. Faktor keberhasilan pendidikan dalam pengelolaannya, tidak terlepas dari peran kepemimpinan yakni kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak, orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Dirawat,1986). Seni kepemimpinan dalam pendidikan adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya sepenuh hati dan antusias. Kepemimpinan seperti itu, Garyn Kyte dalam Marno (2008:34) mengatakan Seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi berprestasi guru akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar seorang guru dalam upaya pencapaian proses belajar mengajar yang efektif bagi kehidupan seorang siswa. Kepemimpinan sekolah yang baik akan memacu motivasi berprestasi guru karena motivasi tidak akan tumbuh dengan sendirinya melainkan ada faktor faktor pendorong baik dari dalam maupun dari luar. Pada data observasi Guru di SD Negeri Teluk Betung Selatan, rendahnya motivasi berprestasi dikarenakan pemimpin yang kurang member dukungan, dorongan, atau motivasi dan arahan bagi guru-guru dalam berprestasi. Sebagai contoh dalam pengiriman guru berprestasi tingkat provinsi. Pemimpin tidak menunjuk dengan tegas guru yang akan mewakili sekolah dalam kompetisi guru berprestasi. Kepimimpinan kepala sekolah belum membawahi guru sebagai bawahannya, serta untuk beradaptasi dengan perubahan demi kesuksesan di masa yang akan datang, seperti membangkitkan semangat, inspirasi terhadap orang lain, dihormati dan dikagumi oleh bawahannya. Prestasi guru di SD Negeri Teluk Betung Selatan belum sesuai yang diharapkan seperti melakukan inovasi untuk pembelajaran. Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah belum optimal. Pemimpin kurang memperhatikan karakteristik para guru, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu kepala sekolah yang bekerja sendiri tanpa dibantu oleh wakil dan staf sehingga waktu untuk memahami karakteristik bawahan menjadi kurang. Namun tuntutan peningkatan kompetensi guru belum dapat terpenuhi sesuai standar yang diharapkan, karena masih banyak guru yang belum mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam upaya melaksanakan revolusi pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat di tentukan oleh keberhasilan seorang kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia disekolah. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan kepercayaan akan kemampuan diri dalam memecahkan masalah. Menurut York and Knight (Saheed et all, 2017)Efikasi Diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Efikasi diri mempengaruhi perilaku individu guru, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengatasi masalah yang timbul akibat stimulus-stimulus yang terbentuk dari diri sendiri. Motivasi guru terbentuk karena adanya rasa percaya akan kemampuan diri dalam menyelesaikan dan persepsi dalam menghadapi tugas. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuannya akan memilih strategi dan berusaha semaksimal mungkin agar segala usaha yang sudah dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal. Begitu pula sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari tugas tertentu agar mereka tetap merasa aman.Efikasi-diri guru memiliki hubungan erat terhadap motivasi guru dalam berprestasi dan mengembangkan dirinya. Efikasi-diri guru sangat mempengaruhi sikap dan kinerja guru di sekolah. Bandura dalam Maukuriyah

(2015) mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan individu memang penting, namun belum cukup agar individu tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Manusia tahu apa yang harus dilakukan, namun pengetahuan tersebut tidak serta merta membuat dirinya mampu bertindak secara optimal. Pengertian budaya, dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda, dan budaya organisasipun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa Sanskerta "*budhayah*" yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut". (Widagdho, 2004:20). Pendapat lain dikemukakan oleh Nawawi (2013:5) bahwa budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Istilah organisasi menurut Ndraha (2003:235) berasal dari bahasa Inggris organization(latin, *organizare*, berarti membentuk suatu kebulatan dari bagian-bagian yang berkaitan satu dengan yang lain). Jadi organisasi dapat dipandang sebagai produk *organizing*. Sedangkan Akdon, (2009:45) berpendapat bahwa organisasi adalah satuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan budaya organisasi yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam kebijakan, aturan

sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah. Kaitan institusionalisasi antara budaya organisasi, pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan harus mampu berperan aktif sebagai duta budaya, yaitu mampu menyosialisasikan keseluruhan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai sumber kultur, mampu memberikan contoh atau keteladanan bagi seluruh siswa dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sekolah.

Berdasarkan pemaparan data, fakta, dan studi pendahuluan di atas, maka tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri guru terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Teluk Betung Selatan

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif, termasuk jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian. Populasi dalam penelitian adalah semua guru SD Negeri Kecamatan Teluk Betung Selatan yang terdiri dari 9 sekolah sejumlah 176 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Sampel penelitian adalah guru sekolah dasar negeri kecamatan teluk betung selatan sebanyak 53 guru. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner/angket dan dokumentasi. Kuesioner melalui sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, efikasi diri guru dan motivasi berprestasi guru.

Alat pengumpul data untuk kepemimpinan kepala sekolah menggunakan angket sebagai berikut:

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator* yang diperoleh guru dari angket setelah menjawab pertanyaan/pernyataan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Alat pengumpul data untuk budaya organisasi menggunakan angket sebagai berikut

Budaya organisasi adalah skor total yang diperoleh menggunakan instrumen tentang budaya organisasi yang meliputi aspek yaitu: 1) Nilai, 2) Norma, 3) Sikap/Perilaku.

Alat pengumpul data untuk efikasi diri menggunakan angket sebagai berikut

Efikasi diri adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner efikasi diri yang meliputi aspek yaitu: 1) Tingkat/Level, 2) Afeksi (*Affection*), 3) Motivasional, 4) Seleksi (*Selection*)

Alat pengumpul data untuk motivasi berprestasi menggunakan angket sebagai berikut:

Motivasi berprestasi yaitu indikator motivasi berprestasi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuatan

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan adalah persyaratan untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan di bahas uji persyaratan analisis data yang meliputi: 1) uji normalitas, 2) uji homogenitas, 3) uji regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil Penelitian secara keseluruhan dari masing-masing variabel.

Tabel 4.14

NO	Jenis Data	Y	X ₁	X ₂	X ₃
1	Mean	70.64	71.17	70.26	73.09
2	Median	70.00	71.00	70.00	73.00
3	Mode	73	73	73	71
4	Std. deviation	6.400	6.120	6.419	6.140
5	Variance	40.965	37.451	41.198	37.702
6	Range	27	25	26	26
7	Minimum	57	58	57	59
8	Maximum	84	83	83	85
9	Sum	3744	3772	3724	3874

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dasar pengujian normalitas

Data berdistribusi normal jika nilai sig (signifikansi) > 0,05

-Data berdistribusi tidak normal jika nilai sig (signifikansi) < 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi berprestasi	Efikasi diri	Kepemimpinan Kepsek	Budaya organisasi
N		53	53	53	53
Normal Parameters ^a	Mean	70.64	73.09	71.17	70.26
	Std. Deviation	6.400	6.140	6.120	6.419
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.091	.108	.118
	Positive	.073	.091	.058	.073
	Negative	-.078	-.084	-.108	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.566	.663	.787	.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906	.772	.565	.453

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama.

Homogenitas Motivasi Berprestasi dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.15 Homogenitas Antara Motivasi Berprestasi dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.981	13	32	.000

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi berprestasi berdasarkan variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah $0,00 > 0,05$ artinya variabel motivasi berprestasi (Y) berdasarkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mempunyai variansi yang sama

Homogenitas Motivasi Berprestasi dengan Budaya Organisasi

Tabel 4.16 Homogenitas Antara Motivasi Berprestasi dengan Budaya Organisasi

Levene Statistic	Df1	df2	Sig.
.811	13	32	.645

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi berprestasi

berdasarkan variable budaya organisasi $0,645 > 0,05$ artinya variable motivasi berprestasi (Y) berdasarkan variable budaya organisasi (X2) mempunyai varians yang sama

Homogenitas Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri

Tabel 4.17 Homogenitas Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.264	13	32	.000

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan budaya organisasi sedangkan motivasi berprestasi merupakan variabel dependen. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.619	11.027		.419	.677
	Kepemimpinan. Kepsek	1.379	.826	1.319	1.669	.101
	Budaya.Org	.809	.792	.812	1.022	.312
	Efikasi.Diri	.338	.115	.324	2.933	.005

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.962	8.470		3.183	.002
Kepemimpinan. Kepsek	.614	.119	.587	5.176	.000

a. Dependent Variable:

Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh t hitung sebesar 5,176 dan t tabel pada $n = 53$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian t hitung $>$ t tabel atau $5,176 > 1,660$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Pengaruh nyata dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,344$ atau sebesar 34,4%. Jadi, jika kepemimpinan kepala sekolah dinaikkan atau diturunkan satu satuan maka akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru sebesar 34,4%.

Determinasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.332	5.233

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh t hitung sebesar 3,775 dan t tabel pada $n = 100$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh

t tabel = 1,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian t hitung > t tabel atau 3,775 > 1,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.463	8.071		3.775	.000
Budaya.Org	.572	.114	.573	4.999	.000

a. Dependent

Variable: Motivasi

Beprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,999 dan t tabel pada n = 100 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian t hitung > t tabel atau 4,999 > 1,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Determinasi Budaya Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.316	5.295

a. Predictors:

(Constant), Budaya Org

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.549	9.710	3.970	.000	
Efikasi.Diri	.439	.132	.421	3.317	.002

a. Dependent

Variable: Motivasi

Beprestasi

Determinasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.161	5.862

a. Predictors:

(Constant), Efikasi Diri

Uji F

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Efikasi Diri dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Motivasi Berprestasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	948.296	3	316.099	13.105	.000 ^a
Residual	1181.892	49	24.120		
Total	2130.189	52			

a. Predictors: (Constant), Efikasi

Diri, Kepemimpinan Kepsek,

Budaya Org

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	948.296	3	316.099	13.105	.000 ^a
Residual	1181.892	49	24.120		
Total	2130.189	52			

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.411	4.911

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepemimpinan Kepsek, BudayaOrg

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien *R square* adalah 0,445. Hal ini berarti pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi sebesar 44,5%. Perolehan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri memiliki peranan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 44,5 % dan sisanya 54,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi

Farida Hainun (2013) tesis yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi dari tabel koefisien jalur ($P43$) = 0,634 dengan

statistic uji-t diperoleh $t_{hitung} = 7,077$, p value, $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur adalah signifikan. Kesamaan penelitian yang dilakukan antara Farida Hainun dengan penelitian yang dilakukan penulis berupa kesamaan variabel bebas berupa Efikasi Diri. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan antara penulis dan penelitian yang dilakukan oleh Farida Hainun terletak pada variabel terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Farida Hainun variabel motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk variabel bebas sedangkan penelitian yang dilakukan penulis variabel motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk variabel terikat

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R square* = 0,344 atau sebesar 34,4%. Jadi, jika kepemimpinan kepala sekolah dinaikkan atau diturunkan satu satuan maka akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru sebesar 34,4%.

Pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah sangat berarti dalam menentukan keberhasilan siswa. Dalam hal ini guru punya peranan strategis dalam pencapaian keberhasilan siswa di sekolah. Usman (2002) mengemukakan: "Tugas guru sebagai profesi meliputi 3 aspek yaitu: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih yaitu mengembangkan keterampilan-keterampilan". Seni kepemimpinan Kepemimpinan seperti itu, Garyn Kyte dalam Marno (2008:34) mengatakan: Seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. *Pertama*, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid yang ada dilingkungan sekolah. *kedua*,

bertanggung jawab atas keberhasilan dan keberhasilan profesi guru. *ketiga*, berkewajiban memberi layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan, *keempat*, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. *kelima*, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid melalui berbagai cara. Faktor lain dalam pendidikan adalah motivasi. sebagai salah satu konsep, motivasi banyak menarik perhatian berbagai pihak tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Dalam hal ini salah satu hal yang dianggap penting adalah motivasi berprestasi guru. Dimana guru punya dorongan dalam dirinya untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi

Fariyah Salwa (2011) tesis yang berjudul Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Berprestasi Guru Pada Siswa SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan Motivasi Berprestasi Guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung sebesar 2,270 dengan signifikansi 0,026. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya H_a diterima. Kesamaan penelitian yang dilakukan antara penulis dan Fariyah adalah sama-sama meneliti pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh nyata dari budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi dapat ditunjukkan dengan nilai R square =

0,329 atau sebesar 32,9 %. Artinya kontribusi budaya organisasi guru terhadap motivasi berprestasi sebesar 32,9%.

Salah satu tujuan perubahan paradigma manajemen sekolah adalah peningkatan produktivitas sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola lembaga tersebut dituntut mampu menggerakkan setiap guru agar dapat bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan harus lebih berkualitas dan lebih efektif. Fremont (2002:928) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi dan individu. Produktivitas yang mudah dihitung atau diukur. Mengenai produktivitas, Mulyasa (2004: 134) menyatakan: Produktivitas sekolah berkaitan dengan bagaimana menghasilkan lulusan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Pengaruh Efikasi Diri Guru terhadap Motivasi Berprestasi

F Pajares (2002) penelitian tentang "*Social Cognitive Theory and Self Efficacy Implications for Motivation Theory.*" Pengaruh Kognitif sosial dan efikasi diri terhadap motivasi menyimpulkan bahwa dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kognitif sosial. Secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap

kognitif social. Besarnya pengaruh tersebut secara sebesar 55,6%. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pajares yaitu sama-sama membahas pengaruh efikasi diri terhadap motivasi. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada unsur teori Kognitif sosial yang mempengaruhi teori motivasi.

Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi dapat ditunjukkan dengan $R Square = 0,177$ atau sebesar 17,7%. Artinya kontribusi efikasi diri terhadap motivasi berprestasi sebesar 17,7%. Pencapaian efikasi diri guru yang baik perlu adanya capur tangan dari seseorang pemimpin kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Teluk Betung Selatan mampu mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, memotivasi serta mengawasi bawahan atau guru dengan baik. Menurut Mulyasa (2014:90) bahwa kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap efikasi diri guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi

Ikfina Maufuriyah (2015) Tesis yang berjudul Motivasi Berprestasi Guru Ditinjau Dari Efikasi-Diri Guru, Komitmen Terhadap Profesi, Dan Status Sertifikasi dari analisa regresi ganda didapatkan hasil bahwa efikasi-diri dan komitmen terhadap profesi memiliki peranan yang sangat penting terhadap motivasi guru dimana tinggi rendahnya efikasi-diri dan komitmen terhadap profesi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru. Namun sertifikasi menunjukkan

arah hubungan negatif terhadap motivasi dimana tersertifikasinya guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan menyebabkan terjadinya kelambatan bahkan penurunan motivasi. Diskusi lebih lanjut dilakukan untuk melihat peranan efikasi-diri, komitmen profesi, dan status sertifikasi dalam mempengaruhi motivasi guru baik secara teoretis maupun empiris bersama. Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sebesar 44,5%. Perolehan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan budaya sekolah memiliki peranan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 44,5 % dan sisanya 54,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pemimpin selaku leader dan manajer disekolah, dalam hal ini kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistic, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks disekolahnya. Dengan demikian dapat meningkatkan efikasi diri serta yang baik serta pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka. Dengan demikian motivasi berprestasi guru akan meningkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan penelitian adalah:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru

DaftarPustaka

- Bandura. 2008. Self Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*. 37,122-147
- Coon dan Mitterer. 2010. *Teori Motivasi Intrinsik Mengajar*. Jakarta: Balai Pustaka
- Danim dan Suparno.2005. *Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Penerbit BukuEDC Jakarta
- Danim, S. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- F Pajares. 2002.Social Cognitive Theory and Self Efficacy Implications for Motivation Theory” Pengaruh Kognitif sosial dan efikasi diri terhadap motivasi. *Journal of Educational* 65. 75-80
- Fariyah Salwa. 2011. *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Motivasi Berprestasi Guru Pada Siswa SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta*. *Jurnal Pendidikan*
- Farida Hainun. 2013. *Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah*. Bekasi. Jurnal FKIP UPI
- Hasibuan M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ikfina Maufuriya. 2015.*Motivasi Berprestasi Guru Ditinjau Dari Efikasi-Diri Guru, Komitmen Terhadap Profesi*. Jurnal FKIP UNS
- Jess Feist & Feist. 2010. Role Of Self Efficacy and Modelling Attributional Effects on Development Teachers, Self Efficacy, *Journal Educational* 2010
- Martaniah. 2005. *Motivasi Untuk Berprestasi Quantum Teaching*. Jakarta: Amara Books
- Monk dan Haditono. 2002.*Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Quantum Teaching*. Jakarta: Amara Books
- Marno. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Grafindo Persada 2003
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Rineka Cipta Bandung
- Maryati. 2008 . *Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra Effort*. Semarang: BPE