

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI, SIKAP GURU DAN
MUTU PENDIDIKAN DENGAN KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MODEL
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Sistiwati, Sudjarwo, Sumadi

FKIP Unila: Jln. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung
e-mail : sistiwati64@gmail.com

Abstract: The Relationship of Achievement Motivation and Attitudes of Teachers towards Improving the Quality of Education with Teachers' Performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung. The purpose of this research are to know and to analyze the relations between: achievement motivation with teachers' performance, teacher's attitude with teacher's performance, increasing education quality with teachers' performance, Motivation of achievement teacher's attitude and to increase quality education with teacher's performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung. This quantitative research uses correlational approach. Data collecting techniques used in this research are questionnair and documentation. The Sample uses Slovin formula for 72 people from population 87 teacher's. Data analysis is done by using Correlation and regression technique both traditional and double. Hypothesis testing is done with Product Moment Correlation and Double Correlation, which previously had been tested for normality and linearity. Result shows that, 1) There is a significant positive relationship between achievement motivation and teacher's performance, it implies tha the better the achievement motivation of a teacher the better the performance of the teacher, 2) there is a significant positive relantionship between teacher's attitude and teacher's performance, means that the better the attitude of a teacher the better the performance of the teacher, 3) there is significant positive relationship between the increase in the quality of education with teacher's performance. it implies that the better the improvement of the quality of education of a teacher the better the teacher's performance, 4) there is a significant positive relationship between achievement motivation., teacher's attitudes and improving the quality of education together with teacher's performance implies that the better the achievement motivation and attitudes of teacher the better the performance of the teacher.

Keywords : achievement motivation, attitude, improving teacher education, teachers' performance

Abstrak: Hubungan Motivasi Berprestasi, Sikap Guru, dan Peningkatan Mutu Pendidikan dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis hubungan antara : motivasi berprestasi dengan kinerja guru, sikap guru dengan kinerja guru, peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru, motivasi berprestasi dan sikap guru terhadap peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 72 orang dari populasi 87 orang guru. Analisis data dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap guru dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik sikap maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik peningkatan mutu pendidikan, maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan sikap guru terhadap peningkatan mutu pendidikan maka semakin baik pula kinerja seorang guru.

Kata kunci: kinerja guru, motivasi berprestasi, peningkatan mutu pendidikan, sikap

Keberhasilan pendidikan diantaranya ada kontribusi antara kinerja guru, motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Anwar (2008:22) bahwa kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya.

Menurut Winardi (2001:76) bahwa dengan motivasi berprestasi tinggi akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Menurut pendapat Walgito (2001:114-115), bahwa sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan

perilaku tertentu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang demikian pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, Indonesia dalam hal ini berupaya memperbaiki mutu pendidikan dengan peningkatan kualitas layanan pendidikan yang pada giliran akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanjungkarang berdiri pada tanggal 1 Juli 1979. Madrasah ini merupakan alih fungsi dari Sekolah Persiapan Institut Ilmu Agama Islam Negeri

(SPAIN) Tanjungkarang. Pada luas tanah 2,6 Ha (26.000 m²). Pembangunan pertama di lokasi yang baru ini dimulai tahun 1981, dan hanya membangun 3 lokal yang dialokasikan untuk siswa kelas 3 pindahan dari kampus Kaliawi. MAN 1 Bandar Lampung ditetapkan sebagai satu dari 27 Madrasah Aliyah di Indonesia untuk menyelenggarakan program peningkatan Ilmu Agama.

Kurikulum yang digunakan 70% merupakan ilmu agama dan 30% merupakan ilmu umum, dengan bahasa pengantar bahasa Arab dan bahasa Inggris.

Kebijakan ini menempatkan posisi madrasah sama dengan SMU namun tetap menjaga ciri keislamannya. Disamping itu juga ada para alumni yang berhasil melanjutkan pendidikannya di berbagai Perguruan Tinggi Negeri Favorit di Indonesia. Berkat berbagai keberhasilan tersebut, serta didukung oleh SDM yang dimiliki, pada tahun 1998 MAN 1 Tanjungkarang mendapat kepercayaan menjadi MAN 1 Model Bandar Lampung, yakni MAN percontohan yang didanai oleh ADB melalui proyek Development Madrasah Aliyah Project (DMAP) dengan SK Dirjen Bimbara Islam Departemen Agama Nomor : IV/PP.006/KEP/17A/98 tanggal 28 Februari 1998.

Berdasarkan SK Dirjen maka untuk mendukung program tersebut, MAN Model dilengkapi dengan beberapa fasilitas, termasuk Pusat Sumber Belajar Bersama (PSBB) dan Pusat Pengembangan Madrasah (PPM). Sehingga diharapkan dengan perkembangan global yang kian pesat dan tantangan yang semakin besar bagi generasi Islam mendatang serta keinginan masyarakat untuk memiliki madrasah yang berkualitas, dan diakui

pada tingkat regional, nasional, bahkan skala internasional dan mampu mewujudkan keluaran siswa yang tanggap dan mampu mengatasi berbagai tantangan dalam persaingan global. Karena motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, apiliasi dan kekuasaan yang merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dan juga untuk Peningkatan kinerja guru karena guru merupakan tokoh sentral yang berhubungan langsung dengan siswa melalui kegiatan proses belajar mengajar (teori Mc Clelland). Sekolah juga telah mengenal konsep manajemen mutu pendidikan terpadu yang tentu mereka laksanakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung berdiri pada tanggal 28 Februari 1998 dengan luas tanah 2,6 Ha. Berlokasi di Sukarame dengan luas bangunan 11.000M² yang terdiri dari 32 kelas, ruangan kantor, lab, perpustakaan, UKS, AULA, Asrama, Masjid, dengan program : bersama, Ilmu Agama, IPA, IPS dan BHS. Guru yang aktif pada pembuatan RPP ada 70%, yang aktif mengajar 65%, yang membuat media pembelajaran 23% dari 87 orang guru. Dengan jumlah siswa 1226 orang. Namun yang lebih perlu sebenarnya adalah daya dorong yang harus dimiliki oleh guru-guru MAN I Model Bandar Lampung untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mengingat akan beban yang dipundaknya untuk berusaha agar sekolah dapat memberikan lulusan yang bermutu. Sesuai tujuan Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung dibentuk yaitu untuk :

- 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif mampu bersaing dalam seleksi masuk perguruan tinggi pavorit baik dalam negeri maupun luar negeri.
- 2) Menyiapkan peserta didik agar mampu meningkatkan nilai kompetitif yang positif dikalangan siswa dan guru.
- 3) memberikan warna sebagai ciri khas madrasah yang menyandang sebagai madrasah model yang berkualitas, membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri, maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 4) Menyiapkan peserta didik berpotensi untuk mengikuti kompetisi bidang akademik.

Berdasarkan hasil penelitian pada tahun 2012–2013 mengenai lulusan MAN 1 Model Bandar Lampung adalah rendahnya mereka diterima diperguruan tinggi Negeri baik dalam penerimaan Undangan maupun dalam Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) atau Tes tertulis, rendahnya siswa yang mandiri dalam usaha sehingga pencapaian hasil nilai raport menjadi rendah dan kalah bersaing dengan sekolah lainnya. Dilihat dari data empiris tentang kinerja guru terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru yang dapat dilihat dari daftar hadir guru 35% yang kurang aktif dalam mengajar dan ada 30% guru yang kurang aktif pada pembuatan RPP. Untuk nilai ujian nasional diperoleh diatas nilai *passing grade*.

Penulis mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru MAN 1 Model Bandar Lampung dengan jumlah 87 orang guru belum memenuhi harapan. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebahagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin terhadap peningkatan mutu pendidikan dan juga kurang termotivasi untuk mengajar yang terlihat dari etos kerja guru, yaitu : belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat, meninggalkan kelas dan sebagainya guru pula belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di MAN 1 Model Bandar Lampung.

Kinerja guru akan berhasil apabila ada motivasi yang menggerakkan guru untuk bekerja lebih bersemangat di lihat dari :

- a. Faktor internal yaitu dari sikap, kepribadian, motivasi dan lain-lain.
- b. Faktor situasional yaitu sosial, organisasi, gaya kepemimpinan, latihan dan lain-lain.
- c. Faktor fisik yaitu metode kerja, alat kerja, lingkungan kerja.

Persoalan utama Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung adalah :

- a. Dari siswa bahwa yang mendaftar pada MAN 1 Model Bandar Lampung jumlahnya lebih banyak, sedangkan siswa yang diterima lebih sedikit.
- b. Guru yang mengajar di MAN 1 Model Bandar Lampung tidak sesuai dengan disiplin ilmunya.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu adanya upaya yang serius bagi Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya-upaya itu bisa berupa peningkatan kinerja guru dengan menerapkan manajemen peningkatan mutu pendidikan bagi semua guru serta dengan meningkatkan motivasi berprestasinya. Tentu juga masih ada upaya-upaya lain yang bisa dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Maka dalam penelitian ini peneliti berupaya untuk mengungkap “Hubungan motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung”.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung ?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap guru

terhadap peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis:

1. Hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung.
2. Hubungan sikap guru dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung.
3. Hubungan peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung.
4. Hubungan motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru madrasah Aliyah Negeri 1 Model Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Bentuk penelitian adalah deskriptif korelasional yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2006;115). Dalam hal ini penelitian akan dilaksanakan digunakan prosedur deskriptif inferensial dengan membedakan variabel

kedalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Dimana untuk variabel bebas adalah motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Penelitian deskriptif korelasional, peneliti menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk seterusnya fakta berikut diolah dan dianalisis untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat kemudian menggunakan korelasi dan regresi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu menurut ahlinya Sugiyono (2006;117). populasi dalam penelitian ini adalah guru –guru MAN 1 Model Bandar Lampung. Yang semuanya berjumlah 87 orang . dari populasi tersebut akan diambil 72 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* (dalam Riduwan, 2005:65) pada taraf signifikan 5 %.

Penentuan jumlah sampel digunakan teknik *random sampling*. Langkah-langkah pengambilan sampel penelitian adalah: menetapkan seluruh populasi dari guru MAN I Model Bandar Lampung, dari tiap-tiap guru yang akan diambil sebagai sampel dengan membuat daftar nama-nama guru sebanyak populasi yang berjumlah 87 orang guru kemudian dikocok sampai mendapatkan jumlah sampel yang sudah ditentukan memilih sampai berjumlah 72 orang guru.

Pengumpulan data dengan teknik angket didasarkan dengan alasan bahwa responden memiliki

waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan pertanyaan, setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban, dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Dalam hal ini data dikumpulkan berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan didalam angket tersebut. indikator-indikatornya merupakan penjabaran dari variabel motivasi berprestasi, sikap guru, peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru. Penelitian untuk angket menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban . Menurut pendapat Sugiyono (2006;86), skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang penomena tertentu. Jadi dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi berprestasi, sikap guru, peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru MAN 1 Model Bandar Lampung

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yamin (2007;3) Profesi yang disandang oleh tenaga kependidikan atau guru adalah pekerjaan yang membutuhkan suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian dan ketelatenan untuk menciptakan anak didik memiliki perilaku sesuai yang diharapkan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara, merumuskan kinerja merupakan *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau

pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Menurut Rivai dan Bisri (2005:14) kata kinerja adalah *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu 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.

Menurut Anwar (1986:22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya.

Fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja di lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia jauh lebih memadai Menurut Usman, (2002:19).

Menurut Djamaluddin dan Fuad (2001:85), motivasi berprestasi guru kelihatan masih kurang, guru hanya berfokus pada masalah rutinitas mengajar tanpa adanya inovasi dan pengembangan yang berarti dalam kegiatannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja (*performance*) berarti sesuatu yang dicapai, prestasi di perlihatkan atau kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam melaksanakan sesuatu. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin.

Menurut Handoko (1992:785) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance*

appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Simamora (1999:415) mendefinisikan penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Ruky (2001:203) memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada Individu yaitu : 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerjasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja.

Merujuk ke dalam penilaian perilaku Hasibuan (2001:126) yang meliputi :

(1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Menurut jurnal pendidikan yang dikutip oleh Dedi Supriadi (2003:98), *Educational Leadership* edisi 1993 menurunkan laporan utama tentang soal ini. Menurut jurnal itu untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal :

Pertama, guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa.

Kedua, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.

Keempat, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa.

Kelima, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Hubungan Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru MAN 1 Model Bandar Lampung.

Kontribusi yang diberikan bahwa motivasi berprestasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,620. Sedangkan motivasi berprestasi berhubungan terhadap kinerja guru sebesar 38,4% jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor motivasi berprestasi satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,867 pada arah yang sama dengan konstanta 41,755 dengan kata lain kenaikan skor motivasi berprestasi cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

Hubungan Sikap Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap guru dan kinerja guru MAN 1 Model Bandar Lampung.

Kontribusi yang diberikan bahwa sikap guru berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,257. Sedangkan sikap guru berhubungan terhadap kinerja guru sebesar 6,6% jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor sikap guru satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,378 pada arah yang sama dengan konstanta 81,514 dengan kata lain kenaikan skor sikap guru cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

Hubungan Peningkatan Mutu Pendidikan (X_3) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru MAN 1 Model Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa peningkatan mutu pendidikan berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,255. Sedangkan peningkatan mutu pendidikan berhubungan terhadap kinerja guru sebesar 6,5%. jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor peningkatan mutu pendidikan satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,384 pada arah yang sama dengan konstanta 81,057 dengan kata lain kenaikan skor peningkatan mutu pendidikan

cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

Hubungan Motivasi Berprestasi (X_1), Sikap Guru (X_2) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (X_3) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi, sikap guru, peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru MAN 1 Model Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,666. Kemudian motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan secara bersama juga berhubungan dengan kinerja guru sebesar 44,4% berarti 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara kuantitatif jika ketiga variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 0,860 unit, sikap guru sebesar 0,257 unit dan peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,104 unit dengan kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 12,937. Jadi, berdasarkan hubungan-hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi lebih besar hubungannya dengan kinerja guru dibandingkan dengan variabel sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru

sebesar 0,620 atau dapat juga dikatakan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,4% seperti yang tertera pada tabel hasil uji analisis regresi hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Sedangkan nilai korelasi antara sikap guru dengan kinerja guru sebesar 0,257 atau dapat juga dikatakan sikap guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,6% dan nilai korelasi antara peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru sebesar 0,255 atau dapat juga dikatakan peningkatan mutu pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,5 % seperti yang tertera pada tabel hasil uji analisis regresi hubungan sikap guru dengan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru. Sehingga didapat bahwa variabel motivasi berprestasi lebih besar hubungannya dengan kinerja guru dibandingkan dengan variabel sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Persyaratan analisis data telah terpenuhi, dengan demikian kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan sebesar

- 38,4%. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap guru dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan sebesar 6,6%. Mengandung arti bahwa semakin baik sikap seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan sebesar 6,5%. Mengandung arti bahwa semakin baik peningkatan mutu pendidikan seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
 4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap guru terhadap peningkatan mutu pendidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan sebesar 44,4%. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya. Sehingga 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Sumbangan yang paling besar terhadap kinerja guru adalah motivasi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2008. *Motivasi dan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamaluddin dan Suroso, Fuad Nashori, 2001. *Psikologi Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, H. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia

- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. 2003. *Guru di Indonesia*. Jakarta: Geranusa Jaya.
- Usman, Husaini. 2002. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta : PT. Bumi Aksara
- Winardi. 2001. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Walgito, B. 2001. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.