

ABSTRAK

Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Sambu, Kabupaten Boyolali

Ana Dewi Wulan Sari¹, Prasetyo Budi Widodo¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725

wulanadew@gmail.com

Kualitas pendidikan nasional sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Meskipun jumlah guru layak mengajar terus meningkat, Uji Kompetensi Guru (UKG) masih mengindikasikan kesenjangan kualitas, yang berimplikasi pada akreditasi sekolah. Di Kecamatan Sambu, Boyolali, persentase sekolah dasar berakreditasi A masih rendah (18,5%), menunjukkan urgensi perbaikan kinerja. Motivasi berprestasi secara teoritis diakui sebagai pendorong kinerja yang penting. Penelitian ini berfokus menganalisis korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru tingkat sekolah dasar di Kecamatan Sambu. Sebagai analisis tambahan, penelitian ini juga menginvestigasi perbedaan motivasi berprestasi dan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian (PNS, PPPK, Honorer). Populasi penelitian melibatkan 145 guru sekolah dasar di Kecamatan Sambu, dengan teknik proportional random sampling. Data motivasi berprestasi dikumpulkan melalui skala psikologi self-report (Likert), sedangkan data kinerja guru diperoleh dari studi dokumen Platform Merdeka Mengajar (PMM). Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman's Rho, dan sebagai tambahan, One-Way ANOVA serta Kruskal-Wallis H dengan SPSS versi 27. Hasil menunjukkan mayoritas guru memiliki motivasi berprestasi sangat tinggi (64,8%) dan kinerja dominan pada kategori "tinggi" (99,3%). Meskipun ditemukan korelasi positif, namun tidak signifikan secara statistik antara motivasi berprestasi dan kinerja guru ($p=0,091$; $p=0,278$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hanya sekitar 0.8% variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi. Analisis tambahan juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik pada motivasi berprestasi ($p=0,727$) maupun kinerja guru ($p=0,364$) berdasarkan status kepegawaian.

Kata kunci: motivasi; kinerja; guru

ABSTRAK

The Correlation Between Achievement Motivation and Performance Among Elementary School Teachers in Sambu District, Boyolali Regency

Ana Dewi Wulan Sari¹, Prasetyo Budi Widodo¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang,
Central Java 50725, Indonesia

wulananadew@gmail.com,

The performance of teachers has a significant impact on the quality of national education. Despite an increase in qualified teachers, the Teacher Competency Test (UKG) highlights a quality gap impacting school accreditation. In Sambu District, Boyolali, only 18.5% of elementary schools achieved A accreditation, indicating a need for performance improvement. This study investigates the correlation between achievement motivation and teacher performance at the elementary school level in Sambu District. It also examines differences in achievement motivation and performance based on employment status (PNS, PPPK, Honorer). The study involved 145 elementary school teachers, chosen using a proportional random sampling technique. Data on achievement motivation were collected through a psychological self-report scale (Likert), while teacher performance data were sourced from a document study of the Merdeka Mengajar (PMM) Platform. Data analysis included Spearman's Rho correlation test, One-Way ANOVA, and Kruskal-Wallis H tests using SPSS version 27. Results indicated that 64.8% of teachers had very high achievement motivation, with performance predominantly rated as "high" (99.3%). Although a positive correlation was found, it was not statistically significant between achievement motivation and teacher performance ($\rho = 0.091$; $p = 0.278$). The coefficient of determination (R^2) suggested that only about 0.8% of the variation in teacher performance could be attributed to achievement motivation. Additional analyses showed no significant differences in achievement motivation ($p = 0.727$) or teacher performance ($p = 0.364$) based on employment status.

Keywords: motivation; performance; teachers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan sumber daya manusia, terutama di sektor pendidikan, merupakan kunci bagi kemajuan suatu bangsa. Guru, sebagai aspek sentral dalam proses pembelajaran, memegang peranan yang sangat krusial. Dalam menjamin kompetensi guru ketika menjalankan tugasnya, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 secara tegas mengatur tentang latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik. Namun, seiring dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, tuntutan terhadap kompetensi guru semakin kompleks. Seperti yang ditegaskan oleh Asyhari (dalam Mukhtar et al., 2024), tugas guru tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif, serta mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran..

Kinerja guru menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di tingkat nasional. Hal ini sejalan dengan penekanan pada kinerja pendidik dalam pengelolaan proses pembelajaran siswa yang menjadi salah satu tolok ukur penilaian akreditasi sekolah oleh BAN-PDM (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2024). Meskipun data menunjukkan peningkatan jumlah guru yang layak mengajar dari tahun ke tahun, seperti pada

tahun ajaran 2020/2021 yang mencapai 2,91 juta guru (Nugroho et al., 2022). Meskipun jumlah guru terus meningkat, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) mengungkapkan adanya kesenjangan antara kuantitas dan kualitas guru. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dari 2015 hingga 2021 mengindikasikan tantangan dalam kualitas pengajaran. Sekitar lebih dari 80% guru gagal mencapai nilai ambang batas dengan rata-rata keseluruhan nilai kurang dari 70 poin (Veirissa, 2021). Rendahnya hasil UKG menunjukkan bahwa guru mungkin kurang menguasai materi pelajaran, metode pembelajaran yang efektif, atau keterampilan pedagogik lainnya. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Kinerja guru memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan erat kaitannya antara kinerja guru dengan hasil belajar siswa. Misalnya, studi di SMA Negeri 1 Telaga Biru menemukan bahwa peningkatan kinerja guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, dengan koefisien determinasi sebesar 34% (Amir et al., 2019). Hal ini sejalan dengan pandangan Karimulah & Ummah (2021) yang menyatakan bahwa kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang kompeten mampu menciptakan lingkungan yang mendukung siswa termotivasi dalam belajar dan mencapai potensi maksimalnya. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat menghambat perkembangan siswa secara holistik (Wardany & Rigianti, 2023). Selain itu, Kinerja guru juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, salah satunya tercermin pada tingkat akreditasi sekolah. Penelitian mengindikasikan korelasi positif antara performa guru yang tinggi dengan peningkatan mutu

pendidikan (Prayoga et al., 2024). Hal ini dapat dilihat dari data akreditasi sekolah di Kecamatan Sambu, di mana persentase sekolah dasar dengan akreditasi A hanya 18,5%, jauh di bawah kecamatan sekitarnya yang mencapai persentase tertinggi sebesar 41,4% (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2024). Kecamatan Sambu, sebagai salah satu wilayah pendidikan di Kabupaten Boyolali, menunjukkan karakteristik demografi guru yang beragam serta dinamika pendidikan yang khas. Terlihat dari data akreditasi sekolah dasar di wilayah ini, menjadikannya lokasi yang relevan dan menarik untuk memahami faktor-faktor internal seperti motivasi berprestasi yang mungkin memengaruhi kinerja guru. Data akreditasi yang mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan kualitas pendidikan di wilayah ini semakin memperkuat urgensi penelitian yang mendalami aspek pendorong kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sambu mungkin menjadi salah satu faktor penyebab lebih rendahnya rata-rata sekolah dasar dengan akreditasi A jika dibandingkan dengan wilayah lain.

Selain berdampak pada siswa dan kualitas pendidikan, kinerja guru juga pada guru itu sendiri. Misalnya, kinerja yang tinggi dapat memberikan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru, serta membuka peluang pengembangan karier (Özgenel & Mert, 2019; Rizman Pido et al., 2023). Sebaliknya, kinerja rendah berpotensi menimbulkan stres, penurunan motivasi, atau bahkan *turnover* dan pergantian profesi pada guru (Cahyani et al., 2024).

Menurut Mathis dan Jackson (2010), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan. Kemampuan mencakup

keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan perannya, sedangkan usaha mencerminkan motivasi dan etos kerja yang mendorong produktivitas karyawan. Dukungan dari organisasi, termasuk sumber daya, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif, berperan penting dalam memungkinkan karyawan memanfaatkan kemampuannya secara efektif dan mengerahkan upaya yang diperlukan untuk memenuhi harapan kinerja. Faktor-faktor yang saling terkait ini menciptakan suatu kerangka kerja di mana kinerja tinggi dapat dicapai ketika karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan, termotivasi untuk menerapkannya, dan menerima dukungan organisasi yang memadai untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan hasil kerja mereka (Florinsky et al., 2023; Prasetya, 2018; Puspokusumo & Cathleen, 2011).

Lebih lanjut, motivasi berprestasi memegang peranan penting dalam meningkatkan hasil kinerja, karena mendorong individu untuk menetapkan dan mengejar tujuan yang menantang, sehingga memengaruhi komitmen dan ketekunan mereka dalam mengerjakan tugas. Berbagai penelitian, seperti yang dilakukan oleh Kartini & Kristiawan (2019), Setiyaningsih (2020), serta Falah & Ayuningtias (2020), mengindikasikan adanya keterkaitan positif antara motivasi untuk berprestasi dan kinerja guru.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Skaalvik dan Skaalvik (2018) menekankan bahwa guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi lebih mungkin untuk menetapkan tujuan yang ambisius bagi siswa mereka dan diri mereka sendiri, yang mengarah pada peningkatan upaya dalam perencanaan pelajaran dan manajemen kelas. Mereka menemukan bahwa guru yang termotivasi untuk

berprestasi sering mencari kesempatan pengembangan profesional, yang selanjutnya memperkaya keterampilan mengajar mereka dan berdampak positif terhadap pembelajaran siswa (Wahyudi, 2019).

Selain itu, penelitian Afif dan Dudija (2019) serta Razak (2019) secara konsisten menemukan bahwa faktor pelatihan yang berkelanjutan dan motivasi berprestasi tinggi pada guru memberikan implikasi signifikan terhadap pengembangan kompetensi dan efektivitas pengajaran. Guru yang terlatih dengan baik dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menerapkan model pembelajaran yang lebih kreatif menyesuaikan kebutuhan siswa. Hal ini sejalan dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan yang menekankan pentingnya pembelajaran yang berorientasi pada siswa.

Selain faktor intrinsik dan pengembangan profesional, sistem *reward* juga berkontribusi memperkuat motivasi dan meningkatkan kinerja guru. Temuan penelitian Faujiah dkk. (2023) menggarisbawahi pentingnya sistem *reward* yang adil dan transparan dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru. Dengan memberikan penghargaan yang layak atas kerja keras mereka, sistem *reward* dapat menjadi dorongan yang kuat bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini menegaskan bahwa motivasi guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti penghargaan dan pengakuan.

Namun demikian, status kepegawaian guru juga diketahui memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi dan kinerja mereka (Aribowo et al., 2023). Di Indonesia, guru memiliki status tiga jenis status kepegawaian, yaitu sebagai

Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), atau guru Honorer. Ketiga status ini membawa konsekuensi yang berbeda dalam hal hak, kewajiban, jaminan sosial, serta peluang pengembangan karier dan kesejahteraan. Guru PNS umumnya memperoleh jaminan sosial dan peluang pengembangan karier yang lebih memadai jika dibandingkan dengan guru PPPK atau Honorer (Musfah, 2018). Guru PPPK memiliki status sebagai ASN dengan perjanjian kerja yang durasinya terbatas, sementara guru Honorer sering kali menghadapi ketidakpastian status, penghasilan, dan minimnya akses terhadap program pengembangan profesional yang formal. Perbedaan mendasar ini dapat memengaruhi tingkat motivasi, stabilitas kerja, dan pada akhirnya, kinerja mereka di kelas. Jaminan sosial, peluang pengembangan karier, dan gaji beserta tunjangan yang memadai secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, mengurangi stres, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hal ini konsisten dengan temuan Aspita & Sugiono (2019) yang menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank secara positif.

Namun, sejauh mana motivasi berprestasi guru di Sambu berkorelasi dengan kinerja mereka masih perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru tingkat sekolah dasar di Kecamatan Sambu, Kabupaten Boyolali. Dengan mengetahui korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja guru, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi lembaga pendidikan dan pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja guru di wilayah tersebut.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru tingkat sekolah dasar di Kecamatan Sambu, Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada jenjang sekolah dasar di Kecamatan Sambu, Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan metode penelitian di bidang psikologi dan pendidikan, dengan memberikan bukti empiris terkait hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru dalam konteks guru sekolah dasar di Kecamatan Sambu.
- b. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai literatur yang bermanfaat bagi kajian ilmiah mengenai korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian dapat dijadikan sebagai titik awal bagi peneliti dengan minat serupa untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif, misalnya dengan cara memperluas cakupan sampel atau variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terkait hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja mereka, sehingga guru dapat mengenali pentingnya faktor tersebut dalam peningkatan mutu profesional.
- 2) Membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi berprestasi dalam mencapai kinerja yang optimal.
- 3) Menjadi bahan refleksi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Bagi Sekolah

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan pemahaman terkait pentingnya motivasi berprestasi sebagai salah satu faktor pendorong kinerja guru, tanpa memandang status kepegawaiannya.
- 2) Mampu dijadikan sebagai acuan dalam merancang program pengembangan profesional guru yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan aspek motivasi berprestasi.
- 3) Hasil penelitian dapat menjadi dasar implementasi strategi dan program yang dapat mendukung dan meningkatkan motivasi berprestasi guru, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas pendidikan.

