

## **Pengaruh Motif Berprestasi dan Partisipasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado**

**Muhammad Anwar**

*Balai Diklat Keagamaan Manado, Sulawesi Utara*

*Email: widyaiswara\_anwar1@yahoo.co.id*

**Ardianto**

*Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara*

*Email: ardianto@iain-manado.ac.id*

**Agustini Buchari**

*Madrasah Aliyah Negeri Model Manado, Sulawesi Utara*

*Email: agustinibuchari@yahoo.co.id*

**ABSTRACT** *This study aims to assess and analyze (1) the level of teachers' achievement motivation, participation, and performance, (2) the relationship between teachers' achievement motivation, participation, and performance, and (3) the influence of teachers' achievement motivation and participation on their performance at Madrasah Tsanawiyah in Manado. Subjects of the study encompass all 105 teachers of Madrasah Tsanawiyah, both public and private, spread in four Madrasah Tsanawiyah existing in Manado. Data are collected using questionnaires. Data are analyzed using the Z test, correlation, and regression. The results show that (1) the general level of achievement motivation, the level of participation, and the level of teachers' performance at Madrasah Tsanawiyah in Manado is relatively high, (2) there is a significant relationship among teachers' achievement motivation, participation, and performance, either treated separately or simultaneously; and (3) there is significant impact of achievement motivation and participation on teachers' performance at Madrasah Tsanawiyah in Manado, either treated separately or simultaneously.*

**Keywords:** Achievement motive, participation, teacher performance

**ABSTRAK** *Penelitian ini bertujuan menilai dan menganalisis (1) tingkat motif berprestasi guru, partisipasi, dan kinerja guru, (2) hubungan antara motif berprestasi guru, partisipasi, dan kinerja guru, dan (3) pengaruh motivasi berprestasi dan partisipasi guru terhadap kinerja mereka di Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah, baik negeri maupun swasta, di Kota Manado yang berjumlah 105 orang, tersebar di empat Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kota Manado. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji Z, korelasi, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara umum tingkat motif berprestasi guru, tingkat partisipasi guru, dan tingkat kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado relatif tinggi, (2) ada hubungan yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Manado, baik secara sendiri-sendiri maupun simultan; dan (3) ada pengaruh yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Manado, baik secara sendiri-sendiri maupun simultan.*

**Kata Kunci:** Motif berprestasi, partisipasi, kinerja guru

## 1. Pendahuluan

Sejak tahun 2005, isu kinerja guru gencar dibicarakan di Indonesia. Kinerja guru yang bertalian erat dengan profesionalisme guru ini sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia.

Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 28 Ayat (3) (Departemen Pendidikan Nasional, 2004) dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 (Departemen Pendidikan Nasional, 2005), kompetensi guru tersebut mencakup empat jenis, yaitu (1) kompetensi pedagogik (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian. Persoalan yang muncul kemudian bahwa guru yang diasumsikan telah memiliki kompetensi yang hanya berlandaskan pada asumsi bahwa mereka telah tersertifikasi tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya para guru adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya guru sesaat setelah sertifikasi.

Oleh karena sertifikasi guru erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pascasertifikasi sejouryanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam berbagai kompetensi yang disyaratkan. Untuk memfasilitasi peningkatan kinerja guru, diperlukan manajemen pengembangan kinerja guru yang memadai. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan karena peningkatan kinerja guru merupakan indikator peningkatan profesionalisme guru itu sendiri.

Menurut Pidarta (1998, p. 144) dan Aqib (2002, p. 12), guru merupakan jabatan profesional yang memiliki standar-standar kerja yang dipersyaratkan sebagaimana umumnya pekerjaan profesional lainnya. Pengertian ini menunjuk pada batasan bahwa kinerja guru itu merupakan hasil pekerjaan yang dilihat dari apakah pekerjaan itu sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya sesuai waktu yang ditetapkan oleh satuan organisasi kerja. Karena itu, telah dirumuskan beberapa kompetensi dasar dalam menjalankan tugas seorang guru yang kemudian lebih populer disebut sebagai kompetensi profesional guru, yang sebagaimana dikemukakan Sardiman (1994, pp. 162—177), terdiri dari 10 kompetensi dasar, yaitu (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar-mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) mengelola prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran (8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Permasalahan kinerja guru dilihat dari pemenuhan sepuluh kompetensi dasar sebagaimana dikemukakan di atas, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih

memperlihatkan gejala yang kurang menggembirakan. Ahmadi (dalam Sabhamis, 2001, p. 6) misalnya, mengemukakan bahwa masih banyak guru yang hanya merasa cukup dengan mengolah materi yang sudah diajarkan tahun sebelumnya. Demikian pula, Makagiansar (dalam Republika, 1998) menegaskan bahwa hambatan utama dalam penyelenggaraan “wajib belajar 9 tahun” adalah bukan pada persoalan ekonomi dan kurikulum pendidikan melainkan justru pada guru. Sementara itu, Zubaedi (dalam Media Indonesia, 2003) mengakui masih ada ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan guru dan mata pelajaran yang diajarkannya pada sekolah-sekolah/madrasah.

Suatu hasil pengamatan yang dilakukan Harmain (2005, pp. 19—20) terhadap kondisi kerja guru khususnya di lingkungan Madrasah Tsanawiyah menunjukkan bahwa masih terdengar keluhan-keluhan di antara para siswa, orang tua siswa, dan masyarakat karena guru-guru 60%-70% belum dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, seperti: (1) meninggalkan tugas wajib, (2) tidak hadir tepat pada jam permulaan dan keluar waktu habis jam pelajaran, (3) belum memenuhi target Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang harus diajarkan, (4) belum memberikan contoh yang baik sebagai panutan bagi siswa untuk meningkatkan disiplin siswa dan tingkah lakunya, (5) belum menciptakan kondisi fisik ruangan belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat, (6) kurang membuat persiapan mengajar harian, (7) kurang menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, (8) kurang mengadakan upaya perbaikan evaluasi, dan (9) kurang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala madrasah.

Di samping itu, ditemukan pula kurangnya dorongan dari guru itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan oleh motivasi guru yang beraneka ragam. Ada yang termotivasi karena uang, pangkat, ingin disanjung, dan imbalan pahala. Belakangan ini juga muncul gejala sikap apatis, sehubungan dengan adanya persepsi bahwa tidak ada bedanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi, guru yang telah lama mengabdikan dan guru yang baru mengabdikan. Hal ini berkaitan dengan kuato sertifikasi yang bagi sebagian guru dirasakan belum memenuhi harapan pemerataan dan keadilan atas pemenuhan kesejahteraan sebagaimana yang diharapkan. Perlakuan seperti ini terhadap guru oleh pimpinan membawa konsekuensi terhadap motivasi berprestasi para guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah.

Aspek motivasi guru ini sangat penting karena menurut Reksohadiprodjo (1988, p. 22) dan Surakhman (dalam Hayati, 1992, p. 59) bahwa motivasi dapat merupakan faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, motivasi dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang melakukan pekerjaan memperoleh prestasi kerja yang baik.

Stokes (1986, p. 40) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya seseorang dalam banyak hal dan merupakan kekuatan emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru. Menurut Ivancevich, Gibson, dan Donnelly (1994, p. 19), fenomena motivasi kerja yang tinggi, dapat dilihat atau dicirikan dengan sikap dan perilaku antara lain: (1) sikap menyatu dengan pekerjaan; (2) bertanggung jawab secara kreatif dan inovatif; (3) kemampuan memperhitungkan dan menanggung risiko; (4) semangat kerjasama; (5) optimisme berkarir; (6) rasa memiliki; dan (7) keinginan umpan balik.

McClelland (dalam Handoko, 2003, p. 261) misalnya, sebagai pakar motivasi mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan sukses pelaksanaan kerja (kinerja). Demikian pula, Glover dan Bruning (1990, p. 50) mengemukakan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu ingin bekerja keras agar berhasil tanpa mengharapkan imbalan atau pujian. Individu seperti ini memiliki kecenderungan yang kuat untuk melakukan sesuatu untuk memperoleh kepuasan intrinsik dari keberhasilan itu sendiri. Dalam konteks guru, motivasi berprestasi yang dimiliki misalnya, dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kerjanya sehingga tugas-tugas sebagai guru dapat dilaksanakan secara maksimal.

Selain faktor motivasi berprestasi, berbagai teori dan hasil penelitian menunjukkan partisipasi guru dalam kegiatan akademik dan nonakademik terbukti memengaruhi implementasi dan pemeliharaan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Walaupun pengalaman berpartisipasi bukan merupakan satu-satunya faktor penunjang kualitas kinerja guru, pengalaman yang dimiliki guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Terutama penguasaan emosi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kelompok siswa maupun masalah tanggung jawab terhadap tugas mengajar.

Pengalaman adalah guru yang tanpa jiwa (Djamarah, S. Bahri dan Zain, 2002, p. 70) (Djamarah dan Zain, 2002, p. 70) atau sendi dari pengetahuan (Suriasumantri, 1990, p. 52). Untuk itu, Silalahi (1994, p. 550) mengemukakan bahwa makin banyak pengalaman berpartisipasi guru dalam berbagai program di sekolah, akan semakin mengarahkan perilakunya dalam berorientasi terhadap tugas dan terhadap hubungan dengan siswa. Hal ini disebabkan guru yang telah banyak berpartisipasi, telah banyak pula pengalamannya dalam menyelesaikan masalah, baik yang berkaitan dengan tugas maupun yang berkaitan dengan hubungan dalam sesama kelompok kerja.

Berkaitan dengan partisipasi guru dalam kegiatan mengajar misalnya, penelitian Suratno (1985) menunjukkan bahwa ada hubungan berbanding lurus dan signifikan antara pengalaman mengajar dan kualitas interaksi guru-siswa. Selain itu, Ismani (1989) menemukan bahwa ada hubungan berbanding lurus antara pengalaman mengajar dan kualitas guru. Selanjutnya, Haryoko (1991) menemukan hubungan berbanding lurus antara pengalaman mengajar dan kompetensi guru.

Ketiga penelitian yang disebutkan di atas memang dilakukan dalam dua dasawarsa yang lalu, tetapi hasilnya dapat dianggap masih relevan dengan kondisi saat ini. Dari berbagai temuan tersebut dapat dikemukakan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan akademik dan nonakademik berpengaruh terhadap produktivitas guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah/madrasah.

Dengan demikian, guru sebagai bagian penting dari pengelolaan pendidikan itu pun akan dapat menjalankan tugas secara efektif apabila didukung oleh motif berprestasi dan kegiatan berpartisipasi yang memadai. Dengan kata lain, tingginya partisipasi guru dalam kegiatan akademik dan nonakademik diyakini dapat mewujudkan tugas guru sebagai pendidik yang profesional dalam proses pembelajaran.

Demikian pula, tingginya motif berprestasi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Sutikno (2009) menunjukkan bahwa selain kompetensi guru dan sikap guru terhadap profesi, faktor motivasi berprestasi merupakan faktor turut memengaruhi prestasi guru. Berdasarkan hasil penelitian ini Sutikno agar semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan untuk selalu menyadari pentingnya memperhatikan motivasi berprestasi guru, kompetensi guru, dan sikap guru terhadap

profesinya dalam rangka meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Demikian pula masalah pengalaman guru dalam hal ini pengalaman berpartisipasi guru dalam kegiatan akademik maupun nonakademik berdasarkan temuan penelitian Suadi (2009) *disimpulkan* terdapat kontribusi yang signifikan mengenai pengalaman berpartisipasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

Kedua hasil penelitian di atas merupakan penelitian yang relatif baru dan oleh karena itu relevan untuk dijadikan dasar acuan dalam konteks penelitian sejenis dengan subjek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian dengan fokus pada motivasi berprestasi guru dan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan akademik dan nonakademik serta hubungannya dengan kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Kota Manado ini relevan dilakukan. Adapun rumusan masalah penelitian ialah (a) bagaimana tingkat motif berprestasi, tingkat berpartisipasi, dan tingkat kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado? (b) apakah terdapat hubungan yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado? (c) apakah terdapat pengaruh yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado?

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Di dalam survei ini metode yang digunakan ialah *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2003, p. 41), *explanatory research* yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Alasan menggunakan *explanatory research* adalah peneliti berusaha menghubungkan variabel-variabel yang ada, yaitu variabel motif berprestasi, partisipasi guru, dan kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis.

Unsur pokok dari *explanatory research* pada penelitian ini ialah untuk mengetahui atau menggambarkan secara lengkap apakah variabel motif berprestasi, partisipasi guru, dan kinerja guru mempunyai hubungan, baik asosiatif maupun fungsional. Data yang digunakan adalah jenis *ex post facto*, yaitu peneliti mengumpulkan data-data penelitian melalui survei tanpa membuat perlakuan atau pengontrolan terhadap variabel penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Manado yaitu pada 4 (empat) Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah yang berjumlah 105 yang tersebar pada 4 (empat) Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta yang ada di Kota Manado yaitu MTs Negeri Manado sebanyak 45 guru, MTs As-Salam sebanyak 25 guru, MTs PKP sebanyak 11 guru, dan MTs Al-Khaerat sebanyak 24 guru. Mengingat jumlah anggota populasi tersebut relatif kecil, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi diteliti. Dalam hal ini jenis sampel yang digunakan adalah sampel total (*total sampling*).

Dengan demikian, jenis survei yang dipilih adalah survei terhadap seluruh guru pada madrasah tsanawiyah yang ada di Kota Manado. Penelitian survei merupakan penelitian yang meneliti seluruh elemen populasi yang juga disebut dengan sensus. Hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi yang relatif sedikit dan variabilitas setiap elemen relatif tinggi (heterogen).

Dalam realisasinya, jumlah angket yang kembali dan dapat diolah hanya terdiri atas 92 angket yang berarti hanya 92 responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diputuskan 92 guru sebagai responden penelitian. Jumlah ini dianggap layak dan telah dapat merepresentasikan karakteristik seluruh guru yang ada pada madrasah tsanawiyah di Kota Manado.

Data-data penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner di mana dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005, p. 162). Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert. Dalam rangka memenuhi persyaratan kuesioner penelitian, maka terlebih dahulu kuesioner tersebut diujicobakan pada responden penelitian.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan dua bentuk pengujian validitas yaitu uji validitas isi (*content validity*) dan uji validitas konstruk (*construct validity*). Uji validitas isi yaitu mengacu pada sejauh mana butir-butir pernyataan menggambarkan indikator-indikator setiap variabel yang diukur. Uji validitas konstruk adalah uji validitas setiap butir pernyataan. Prosedur pengujiannya melalui pengujian secara simultan yaitu bersamaan dengan pengumpulan data penelitian. Hal ini dilakukan karena penelitian ini memberlakukan sampel total (*total sampling*). Jadi, pertama-tama angket diedarkan pada keseluruhan jumlah sampel. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing skor setiap butir pernyataan dengan skor total (Singarimbun dan Effendi, 2003, p. 137). Teknik korelasi yang digunakan sebagaimana telah dikemukakan adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Untuk perhitungan rumus tersebut dilakukan dengan bantuan paket komputer subprogram Minitab 11 untuk Korelasi Pearson.

Harga-harga korelasi ( $r$ ) untuk setiap butir pernyataan angket kemudian dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai -  $r$ . Cara melihat tabel korelasi nilai- $r$  yakni dengan melihat baris  $N-2$  untuk  $N (= 92 - 2 = 90)$  sebesar 0,207. Ukuran valid butir angket dilihat dari harga korelasi, yaitu apabila harga korelasi skor butir pernyataan dengan skor total menghasilkan  $r$  hitung yang lebih kecil dari  $r$  tabel ( $= 0,207$ ), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid dan karena itu digugurkan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan komputer program Minitab versi 11 diketahui bahwa untuk pengukuran variabel  $X_1$  dari 32 butir pernyataan angket yang diuji terdapat sebanyak 3 butir pernyataan yang tidak valid. Kesimpulan yang diambil ialah menggugurkan 3 butir angket yang tidak valid sehingga keseluruhan butir angket yang diolah dan dianalisis untuk data variabel  $X_1$  (motif berprestasi guru) ialah sebanyak 29 butir angket. Untuk angket pengukuran variabel  $X_2$  dari 35 butir pernyataan angket terdapat 4 butir yang tidak valid. Kesimpulan yang diambil dari hasil analisis validitas angket variabel  $X_2$  (partisipasi guru) ialah menggugurkan 4 butir angket yang tidak valid sehingga keseluruhan butir angket yang diolah dan dianalisis untuk data variabel  $X_2$  ini ialah sebanyak 31 butir angket. Untuk pengukuran variabel  $Y$  dari 35 butir pernyataan angket yang diuji setelah dianalisis terdapat sebanyak 5 butir yang tidak valid dan karena itu digugurkan. Rangkuman hasil uji validitas butir angket pada ketiga variabel penelitian disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1: Rangkuman Hasil Analisis Uji Validitas Angket

No.	Variabel	Jumlah Butir	Valid	Butir Tidak Valid/Gugur
1	Motif Berprestasi	32	29	19, 28, dan 31
2	Partisipasi Guru	35	31	28,31,32, dan 34
3	Kinerja Guru	35	30	21,29,32,34, dan 35

Dengan mengetahui butir-butir yang valid pada setiap instrumen angket, maka pengujian perlu diteruskan yaitu menguji tingkat reliabilitas angket. Pengujian dilakukan dengan teknik belah dua. Penelitian ini menggunakan kelompok awal dan akhir. Kedua jumlah skor tersebut dikorelasikan untuk mendapatkan koefisien korelasi ( $r$ ) antara keduanya. Penghitungan korelasi dilakukan dengan bantuan komputer subprogram SPSS Versi 19. Dari penghitungan yang dilakukan diperoleh korelasi belahan kelompok untuk angket Variabel  $X_1$  sebesar  $r = 0,414$ , untuk variabel  $X_2$  sebesar  $r = 0,618$ , dan untuk variabel  $Y$  sebesar  $r = 0,420$ . Dari perhitungan tersebut, diketahui reliabilitas keseluruhan angket melalui substitusi ke dalam rumus Spearman-Brown diperoleh koefisien reliabilitas keseluruhan angket motif berprestasi (variabel  $X_1$ ), yaitu  $r_{nn} = 0,578$ , angket partisipasi guru (variabel  $X_2$ ) yaitu  $r_{nn} = 0,764$ , dan angket kinerja guru (variabel  $Y$ ) yaitu  $r_{nn} = 0,582$ .

Tingkat reliabilitas yang dapat diterima pada suatu alat ukur sebagaimana dikemukakan oleh Gray (1980, p. 192) ialah  $\geq 0,50$ . Hasil-hasil yang diperoleh berdasarkan *print out* hasil analisis dengan SPSS versi 19 itu menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas masing-masing angket lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa ketiga angket yang digunakan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan rangkuman hasil pengujian reliabilitas masing-masing angket penelitian.

Tabel 2: Koefisien Reliabilitas Angket Pengukuran Setiap Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas( $r_{nn}$ )	Keterangan
1	Motif Berprestasi Guru	0,578	Reliabel
2	Partisipasi Guru	0,764	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,582	Reliabel

Tingkat koefisien reliabilitas keseluruhan ( $r_{nn}$ ) angket sebagaimana tertera dalam Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa angket yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yaitu masing-masing di atas 0,50.

Untuk memberlakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik parametrik, perlu diperiksa beberapa persyaratan analisisnya. Maksud pemenuhan syarat-syarat dalam

suatu proses pengujian statistik ialah agar kecermatan dalam penarikan kesimpulan dapat dijamin. Persyaratan tersebut antara lain (a) normalitas populasi, dan (b) homogenitas variansi populasi.

Dalam pengujian normalitas diuji apakah karakteristik data dalam populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas populasi dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui aplikasi Program Statistik SPSS Versi 19. Sedangkan, pengujian homogenitas variansi populasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah karakteristik populasi penelitian memiliki varian yang homogen. Hal ini penting diuji mengingat, variabel berjumlah lebih dari satu. Pengujian homogenitas variansi populasi ini dilakukan dengan metode Bartlett dengan rumus:

$$\chi^2 = (1n 10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log S_i^2 \right\}$$

$$\text{Sedangkan } B = (\log S^2) \sum (n_i - 1) \text{ (Sudjana, 1989, p. 258)}$$

Langkah pengujiannya mengikuti langkah yang dikemukakan Sudjana (1989, pp. 258—259). Metode ini digunakan karena variansi populasi yang diuji kesamaannya lebih dari dua buah.

Dalam penelitian terdapat tujuh hipotesis yang diuji kebermakanaannya. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik pengujian statistik, yaitu:

### 1.1 Uji Z

Uji-Z digunakan untuk menguji hipotesis (1), hipotesis (2), dan hipotesis (3) tentang tingkat variabel penelitian. Rumus yang digunakan adalah:

$$Z = \frac{X - \mu_0}{\sqrt{nP_0Q_0}}$$

Di mana:      n      = ukuran sampel  
                    $\Theta_0$     =  $nP_0$   
                   P      = Proporsi responden yang memiliki skor memadai  
                    $Q_0$     =  $1 - P_0$  (Walpole, 1995, p. 319)

### 1.2 Uji Korelasi

Untuk menguji hipotesis (4) dan (5) digunakan uji korelasi sederhana rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM):

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \text{ (Riduwan, 2003, p. 136)}$$

Di mana:       $r_{hitung}$     = koefisien korelasi  
                   X      = variabel bebas  
                   Y      = variabel terikat  
                   n      = jumlah responden

Korelasi PPM tersebut diuji signifikansinya melalui uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{r-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sudjana, 1983, p. 48)}$$

### 1.3 Uji Regresi

Untuk menguji hipotesis (7) digunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Regresi sederhana untuk menguji hipotesis kontribusi variabel secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dan regresi ganda untuk menguji kontribusi secara bersama-sama variabel bebas penelitian dengan variabel terikatnya.

Regresi sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + b(X)$$

Di mana : Y = subjek variable dependen yang diproyeksi

a = konstanta (harga Y bila X =0)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variable independent. Bila b (+), maka naik, bila (-), maka terjadi penurunan.

Dari rumus regresi sederhana harga yang perlu adalah *a* dan *b*, yang dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum xy)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum y^2) - (\sum x)^2} \quad (\text{Sudjana, 1999, p. 163})$$

Untuk menguji keberartian regresi sederhana digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{JK(b/a)}{JK(S)/n-2} \quad (\text{Sudjana, 1983, p. 12})$$

Persamaan regresi ganda yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan fungsional dengan persamaan:  $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_1X_2$  (Sudjana, 1989, p. 332), di mana:

$\hat{Y}$  = nilai ramalan efektivitas kepemimpinan guru sekolah/madrasah

$a_0$  = bilangan konstanta

$a_1(X_1)$  = nilai dari motif sosial

$a_1(X_2)$  = nilai dari pengalaman berpartisipasi

Untuk menguji keberartian regresi ganda digunakan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{reg} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 1983, p. 340})$$

Di mana: k = banyaknya variable bebas

n = banyaknya sampel

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 3.1 Pengujian Persyaratan Analisis Statistik

Uji persyaratan analisis yang dilakukan ialah pengujian normalitas populasi dan homogenitas variansi populasi. Pengujian normalitas populasi dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov Test melalui aplikasi Program Statistik SPSS versi 19. Rangkuman hasil pengujian disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3: Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Data Teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

No.	Variabel	Nilai Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Motif Berprestasi Guru	1.046	0,224	Berdistribusi Normal
2	Partisipasi Guru	0,539	0,933	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Guru	0,890	0,406	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data dalam tabel tersebut diketahui bahwa ketiga variabel penelitian (variabel motif berprestasi, partisipasi, dan kinerja guru) berdistribusi normal pada taraf signifikansi = 0,05. Karena ketiga karakteristik data populasi tersebut berdistribusi normal, maka salah satu syarat untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan rumus korelasi dan regresi telah terpenuhi.

Pengujian homogenitas variansi dilakukan dengan menggunakan metode Bartlett. Langkah pengujiannya mengikuti langkah yang dikemukakan Sudjana (1999, p. 259). Metode ini digunakan karena variansi populasi yang akan diuji kesamaannya lebih dari dua buah. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa ketiga subpopulasi (variabel) penelitian mempunyai variansi yang homogen dalam taraf signifikansi = 0,05 dengan derajat kebebasan 2 atau sebanyak kelompok subjek dikurangi satu, di mana diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 2,514 > \chi^2_{tabel} = 5,99$  sehingga hipotesis  $H : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2$  diterima dalam taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Jadi, ketiga populasi penelitian memiliki variansi yang homogen. Berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis statistik tersebut, maka pengujian hipotesis penelitian dengan analisis korelasi dan regresi dapat diteruskan.

## 3.2 Pengujian Hipotesis

### 3.2.1 Tingkat Variabel Penelitian

Untuk melihat tingkat variabel penelitian motif berprestasi (Variabel  $X_1$ ) partisipasi guru ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) pada MTs (Negeri dan Swasta) di Kota Manado digunakan uji Z. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa ketiga variabel penelitian memiliki tingkat yang cukup tinggi. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil penghitungan yang menunjukkan nilai nilai  $Z_{hitung}$  untuk variabel  $X_1 = 2,581 > Z_{(0,05)} (= -1,65)$ ,  $Z_{hitung}$  variabel  $X_2 = 1,819 > Z_{(0,05)} (= -1,65)$ , dan nilai  $Z_{hitung}$  untuk variabel  $Y = 1,348 > Z_{(0,05)} (= -1,65)$ . Ini berarti bahwa tingkat motif berprestasi, partisipasi, dan kinerja guru MTs di Kota Manado dari 92 guru yang menjadi responden cukup memadai (lebih dari 60%).

Penafsiran yang dapat diberikan dari hasil analisis tentang tingkat motif berprestasi guru ini ialah bahwa guru-guru telah memiliki dorongan untuk melakukan kerja secara

lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (instrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menimbulkan sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pelaksanaan tugas guru di sekolah kondisi seperti ini perlu terus dipertahankan agar kinerja guru secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

Penafsiran lainnya yang dapat diberikan dengan tingginya tingkat motif berprestasi guru sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini ialah bahwa dorongan yang dimiliki para guru untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dengan berpatokan pada suatu ukuran keunggulan sebagaimana indikator motif berprestasi yang digunakan dalam penelitian relatif telah tercipta dengan baik. Hal-hal yang dimaksud antara lain: (a) usaha untuk mencapai sukses, (b) mengantisipasi kegagalan, (c) mengungguli prestasi sendiri, (d) mengungguli prestasi orang lain, (e) kesempurnaan dalam menjalankan tugas, dan (f) kepercayaan pada diri sendiri.

Penafsiran yang dapat diberikan terhadap tingkat partisipasi guru yang cukup memadai ialah bahwa para guru telah memiliki keterlibatan atau pengalaman berpartisipasi yang tinggi, baik secara akademik maupun nonakademik di sekolah. Kondisi ini tentu tercipta berkat dukungan dan pemahaman atas pentingnya pemberian partisipasi aktif dari penyelenggara kepemimpinan di sekolah. Sehingga tingginya tingkat partisipasi guru di sekolah ini tidak terlepas dari manajemen pendidikan yang efektif.

Kegiatan partisipasi guru, baik secara akademik maupun nonakademik adalah sebuah kegiatan yang dilakukan secara sadar dan terencana sebagai usaha untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan (guru). Semakin sering seorang guru berpartisipasi seperti mengikuti diklat/penataran, maka cenderung akan semakin meningkat kemampuannya. Pengalaman kerja berhubungan erat dengan tugas-tugas guru sebagai pendidik, pembimbing, pembina peserta didik, dan lamanya bekerja/masa kerja. Semakin sering guru mengikuti program diklat/penataran dan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugas sehari-hari misalnya, maka akan meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Kondisi partisipasi tinggi yang tercipta dari para guru MTs di Kota Manado ini perlu terus ditingkatkan agar para guru semakin memahami tugas pokoknya dan semakin terlatih dalam mengerjakan tugas-tugas profesional. Dengan begitu, kinerja guru pun akan diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Menyangkut tingkat kinerja guru yang tinggi sebagaimana ditemukan dalam penelitian, hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya guru MTs di Kota Manado telah mengetahui, menyadari, dan menjalankan prinsip-prinsip kerja profesional yang dipersyaratkan kepadanya. Hal ini juga harus terus dipertahankan dan ditingkatkan sebab dampak lanjutan dari kinerja guru yang tinggi adalah peningkatan kualitas pendidikan khususnya kualitas pembelajaran di madrasah atau di sekolah.

### 3.2.2 Hubungan Antarvariabel Penelitian

Dari hasil pengujian korelasi sederhana diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi antara motif berprestasi guru (variabel  $X_1$ ) dengan kinerja guru (variabel  $Y$ ) sebesar  $r = 0.086$ . Korelasi yang diperoleh ini lebih besar dari 0 ( $> 0$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi di antara kedua variabel itu. Untuk mengetahui apakah korelasi itu signifikan, maka nilai koefisien korelasi  $X_1$  dengan  $Y$  tersebut disubstitusikan ke dalam statistik  $t$  atau uji  $t$ . Uji taraf signifikansi korelasinya ialah:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho > 0$$

Makna uji statistik ialah  $H_0: \rho = 0$  berarti bahwa korelasi antara variabel adalah nihil atau tidak ada, dan berarti korelasinya tidak signifikan. Kriteria penerimaan hipotesis ialah terima  $H_a$  atau korelasi signifikan apabila harga  $t$  hitung lebih besar dari harga  $t$  tabel pada taraf nyata 0,05.

Dari uji  $t$  yang dilakukan diperoleh  $t$ -hitung ( $P$ -value) = 0,017 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0: \rho = 0$  ditolak. Dengan demikian, ada hubungan linier yang signifikan antara motif berprestasi guru dengan kinerja guru. Kolinieran hubungan antara motif berprestasi guru itu menunjukkan bahwa ada hubungan linier yang berbanding lurus antara motif berprestasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat motif berprestasi guru, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka dalam menjalankan tugas profesionalisme keguruannya.

Untuk uji korelasi antara variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$ , diperoleh nilai koefisien korelasi  $r = 0,291$ . Korelasi yang diperoleh ini juga lebih besar dari 0 ( $> 0$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . Untuk mengetahui apakah korelasi itu signifikan, maka nilai koefisien korelasi  $X_2$  dengan  $Y$  tersebut juga disubstitusikan ke dalam statistik  $t$  atau uji  $t$ . Dalam hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa  $t$  hitung atau  $P$ -value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05, di mana dari hasil ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado.

Dari Hasil penghitungan korelasi ganda diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi *multiple* antara motif berprestasi guru (variabel  $X_1$ ) dan partisipasi guru (variabel  $X_2$ ) dengan kinerja guru (variabel  $Y$ ) sebesar  $R_{y12} = 0,365$ . Untuk menguji keberartian atau taraf korelasi ganda ini digunakan uji  $F$ . Uji statistiknya ialah terima hipotesis bahwa korelasi ganda bersifat signifikan apabila harga  $F$  hitung lebih besar dari harga  $F$  daftar (tabel). Formula uji statistiknya ialah:  $H_0: \rho = 0$  dan  $H_a: \rho > 0$  dengan taraf nyata 0,05. Kriterianya ialah terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{daftar}$ .

Dari analisis uji  $F$  yang dilakukan, diperoleh  $F_{hitung}$  (2,638) dan nilai signifikansinya sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motif berprestasi guru dan partisipasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru terjadi secara signifikan. Dengan kata lain, salah satu dari kedua variabel bebas penelitian (motif berprestasi dan partisipasi) tidak dapat diabaikan dalam kaitan dengan peningkatan variabel kinerja guru.

### 3.2.3 Pengaruh (Kontribusi) Antarvariabel Penelitian

Dalam hasil analisis regresi sederhana untuk menganalisis pengaruh motif berprestasi guru (variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja guru (variabel  $Y$ ) diperoleh harga koefisien determinasi atau nilai  $R^2$  (*R Square*) dari tabel *model Summary* sebesar 0,307. Dengan kata lain, 30,7 % dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel motif berprestasi guru. Dari hasil pengujian ANOVA diperoleh hasil bahwa regresi  $Y$  atas  $X_1$  secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 0,665$  untuk derajat kebebasan  $k = 1$  dan  $n - k - 1 = 92 - 1 - 1 = 90$  dan  $P$ -value = 0,017 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Persamaan garis regresi metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah  $\hat{Y} = 122.136 + 0.073x_1$ . Untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi digunakan uji statistik  $t$ . Untuk menguji  $H_0: \beta_1 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_1 \neq 0$  dari output

SPSS didapat nilai uji- $t = 0,815$  dan  $P\text{-value} = 0,007$ . Karena  $P\text{-value} = 0,007$  jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motif berprestasi guru terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat motif berprestasi guru, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka di madrasah.

Sedangkan, hasil analisis regresi sederhana untuk menganalisis pengaruh partisipasi guru (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja guru (variabel  $Y$ ) diperoleh harga koefisien determinasi atau nilai  $R^2$  (*R Square*) dari tabel *model Summary* sebesar 0,385. Dengan kata lain, 38,5 % dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel partisipasi (akademik maupun nonakademik) guru. Dari hasil pengujian ANOVA diperoleh hasil bahwa regresi  $Y$  atas  $X_2$  secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 8,335$  untuk derajat kebebasan  $k = 1$  dan  $n - k - 1 = 92 - 1 - 1 = 90$  dan  $P\text{-value} = 0,005$  yang jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Persamaan garis regresi metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah  $\hat{Y} = 98,661 + 0,254x_2$ . Untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi digunakan uji statistik  $t$ . Untuk menguji  $H_0: \beta_1 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_1 \neq 0$  dari output SPSS didapat nilai uji- $t = 2,884$  dan  $P\text{-value} = 0,015$ . Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0: \beta_1 = 0$ , karena  $P\text{-value} = 0,015$  jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan variabel partisipasi terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat partisipasi guru, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka di madrasah.

Untuk pengujian pengaruh secara simultan (bersama-sama) ini yang perlu dilakukan ialah pengujian koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama. Untuk itu digunakan analisis regresi ganda. Dari analisis regresi ganda menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh nilai  $R^2$  (*R Square*) dari tabel *Model Summary* sebesar 0,092. Dengan kata lain, 09,2% dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motif berprestasi dan partisipasi guru secara bersama-sama. Dari hasil uji ANOVA mengindikasikan bahwa regresi berganda  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 4,527$  untuk derajat kebebasan  $k = 2$  dan  $n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$  dan  $P\text{-value} = 0,083$  atau lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh atau kontribusi yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado. Artinya, kedua variabel itu tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja guru di madrasah atau sekolah karena pengaruh yang diberikan ternyata berlangsung secara bersama-sama. Dengan kata lain, peningkatan motif berprestasi guru haruslah dilakukan bersamaan dengan peningkatan pengalaman berpartisipasi guru dalam kegiatan akademik dan nonakademik.

Dengan mengacu pada hasil analisis korelasi dan analisis regresi di antara variabel penelitian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat saling hubungan dan saling pengaruh. Hasil analisis korelasi dengan teknik korelasi hasilnya sejalan dengan hasil analisis regresi. Persamaan regresi linear berdasarkan hasil pengujian yaitu  $\hat{Y} = 122,136 + 0,073 x_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai motif berprestasi ( $X_1$ ) akan diikuti oleh peningkatan 0,073 unit nilai kinerja guru. Dalam analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi  $Y$  atas  $X_1$  sebesar 0,307, yang berarti 30,7% dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh motif berprestasi guru. Uji  $F$  untuk uji signifikansinya koefisien regresi menghasilkan nilai  $F_{hitung} = 0,665$  dan  $P\text{-Value} = 0,017$  yang lebih kecil dari 0,05 (derajat kepercayaan 95%). Penafsiran yang dapat diberikan dari hasil analisis koefisien regresi ini ialah bahwa terdapat pengaruh atau

kontribusi yang bermakna motif berprestasi guru terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh motif berprestasi guru. Sumbangan efektif yang diberikan oleh motif berprestasi guru adalah 30,7%. Hal ini tidaklah berlebihan karena hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kedua faktor ini menunjukkan bahwa motif berprestasi guru memengaruhi tingkat kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi yang dilakukan oleh Mader (1988, p. 56) mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan tingkat produktivitas kerja. Kemudian hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif paling besar terhadap tingkat produktivitas kerja. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Zainoeddin (2002, p. 34) ditemukan bahwa motivasi kerja staf seperti sikap menyatu dengan pekerjaan, bertanggung jawab secara kreatif dan inovatif, kemauan memperhitungkan dan menanggung risiko, semangat kerja sama, optimisme berkarir, rasa memiliki, dan keinginan umpan balik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja staf.

Berdasarkan pada temuan ini, maka masalah motif berprestasi guru perlu terus ditingkatkan melalui berbagai kebijakan sekolah. Masalah ini sangat penting dikemukakan karena terbukti dalam pengamatan empirik, motif berprestasi guru berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

Dalam kajian teori telah dikemukakan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras mencapai hasil yang lebih baik. Guru yang memiliki motivasi kerja atau motif berprestasi yang tinggi, akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Kondisi-kondisi seperti ini memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang ada di mana motif berprestasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Korelasi antara partisipasi (variabel  $X_2$ ) dengan kinerja guru (variabel  $Y$ ), dari hasil penghitungan diperoleh korelasi yang juga signifikan. Data ini mengkonfirmasi bahwa korelasi yang terjadi antara partisipasi dengan kinerja guru berlangsung signifikan dan bersifat linear. Signifikansi hubungan antara partisipasi dengan kinerja guru di madrasah sebagaimana diperoleh melalui analisis korelasi, juga sejalan dengan hasil analisis regresi yang diperoleh dalam penghitungan. Persamaan regresi linear berdasarkan hasil pengujian  $\hat{Y} = 98,661 + 0,254 x_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai partisipasi ( $X_2$ ) akan diikuti oleh peningkatan 0,254 unit nilai kinerja guru. Dalam analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi  $Y$  atas  $X_1$  sebesar 0,383 yang berarti 38,3% dari kinerja guru dapat dijelaskan atau bergantung pada partisipasi guru. Uji  $F$  untuk mengetahui tingkat signifikansi nilai koefisien regresi  $Y$  atas  $X_2$  menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 8,335$  dan  $P-Value (=0,005)$  yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa partisipasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.

Dalam kaitan pengalaman berpartisipasi guru, Silalahi (1994, p. 550) mengemukakan bahwa makin banyak pengalaman berpartisipasi guru dalam berbagai program di sekolah, akan semakin mengarahkan perilakunya dalam berorientasi terhadap tugas dan terhadap hubungan dengan siswa. Dengan kata lain, guru yang telah banyak berpartisipasi, telah banyak pula pengalamannya dalam menyelesaikan masalah, baik yang berkaitan dengan tugas maupun yang berkaitan dengan hubungan dalam sesama kelompok kerja. Dengan pengalaman berpartisipasi guru yang relatif tinggi, maka ia

pun dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara maksimal. Pelaksanaan tugas-tugas yang maksimal dari para guru ini menjadi salah satu penentu kinerja profesional guru.

Hasil pengujian korelasi ganda dan regresi ganda, yaitu analisis tentang hubungan variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan kompetensi guru (variabel  $Y$ ) dan pengaruh variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$  sebagaimana telah dikemukakan hasilnya pada bagian terdahulu menunjukkan nilai koefisien korelasi ganda dan koefisien regresi ganda yang signifikan. Koefisien korelasi ganda yang diperoleh melalui analisis korelasi ganda yaitu sebesar 0,291 yang signifikan pada taraf nyata 0,05. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas penelitian (motif berprestasi guru dan partisipasi guru) terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat berlangsung secara bersama-sama. Dengan kata lain, salah satu dari kedua variabel bebas tidak dapat diabaikan. Keduanya harus mendapat perhatian dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah. Mengabaikan salah satu dari keduanya dapat memengaruhi pencapaian kinerja guru yang tinggi di sekolah.

Berdasarkan hasil-hasil temuan penelitian ini dapat dikemukakan bahwa di antara motif berprestasi, partisipasi, dan kinerja guru, tidak saja menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif, tetapi juga menunjukkan adanya pengaruh di antara variabel yang satu terhadap variabel lainnya. Hubungan dan pengaruh itu berlangsung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama sama. Hal tersebut menegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja guru, faktor motif berprestasi dan partisipasi guru secara akademik dan nonakademik perlu mendapat perhatian yang tinggi dalam pengelolaan tenaga kependidikan di sekolah.

Dalam kaitan dengan itu, fungsi kepemimpinan kepala madrasah antara lain memengaruhi, menggerakkan, dan membangkitkan kepercayaan dan loyalitas para guru perlu dijalankan secara efektif agar para guru dapat memacu motivasinya untuk berprestasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan di madrasah.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, yaitu (1) secara umum tingkat motif berprestasi guru MTs di Kota Manado relatif tinggi. Hal ini berarti bahwa motif atau dorongan berupa usaha yang dimiliki guru-guru untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dalam kaitan dengan tugasnya sebagai guru relatif telah berjalan secara efektif; (2) secara umum tingkat partisipasi guru MTs di kota Manado relatif tinggi. Hal ini berarti bahwa dalam konteks organisasi sekolah, guru telah berpartisipasi dalam bidang akademik dan nonakademik. Secara akademik, guru antara lain telah berpartisipasi mengikuti penataran/pelatihan, mengikuti kursus-kursus, mengikuti pertemuan ilmiah, memberikan bimbingan akademik, dan menjadi pengurus dan panitia dalam berbagai kegiatan intrakurikuler. Secara nonakademik, guru antara lain telah berpartisipasi membimbing kegiatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, membimbing siswa dan guru di sekolah, menjadi pengurus dan panitia pada organisasi yang ada di sekolah, dan mengikuti kegiatan atas nama sekolah seperti perlombaan kesenian, olah raga, dan lain-lain; (3) secara umum kinerja guru MTs di Kota Manado relatif tinggi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada umumnya guru-guru telah memiliki pemahaman atas tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, dapat juga dikemukakan bahwa sepuluh standar kompetensi profesional yang dipersyaratkan, relatif telah dijalankan oleh para guru dengan baik; (4) ada hubungan yang signifikan antara motif berprestasi

dengan kinerja guru pada MTs di Kota Manado. Hal ini berarti bahwa terdapat suatu hubungan yang berbanding lurus antara motif berprestasi dengan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motif berprestasi guru, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka di sekolah; (5) ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dengan kinerja guru pada MTs di kota Manado. Hal ini berarti Hal ini berarti bahwa terdapat suatu hubungan yang berbanding lurus antara tingkat partisipasi guru dengan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat partisipasi guru di sekolah, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka; (6) ada hubungan yang signifikan antara motif berprestasi dan partisipasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru pada MTs di kota Manado. Hal ini berarti bahwa salah satu dari kedua variabel itu, yaitu motif berprestasi dan partisipasi guru tidak dapat diabaikan dalam rangka peningkatan kinerja guru; (7) ada pengaruh yang signifikan motif berprestasi dan partisipasi terhadap kinerja guru pada MTs di Kota Manado. Hal ini berarti bahwa sebagian dari aspek kinerja guru bergantung pada faktor motif berprestasi dan faktor partisipasi guru. Dengan kata lain, peningkatan motif berprestasi dan partisipasi guru memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka saran-saran yang dapat dikemukakan ialah saran untuk para guru, kepala sekolah, dan peneliti. *Pertama*, kepada para guru khususnya para guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado, disarankan agar motif berprestasi, partisipasi, dan kinerja yang relatif sudah cukup tinggi dipertahankan dan dikembangkan melalui berbagai kegiatan produktif, inovatif, kreatif, dan sinergis di antara seluruh komponen sekolah. *Kedua*, kepada para kepala sekolah khususnya para kepala sekolah di lingkungan Madrasah Tsanawiyah di Kota Manado, disarankan agar berbagai kebijakan manajemen tenaga kependidikan (guru) yang ditempuh haruslah memperhatikan masalah motif berprestasi dan partisipasi guru, baik secara akademik maupun nonakademik. Dan, *ketiga*, kepada peneliti, disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan yang sejenis dalam skala yang lebih luas memperkaya dan menguatkan hasil-hasil kesimpulan penelitian ini.

## 5. Daftar Pustaka

- Aqib, Z. (2002). *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 Tahun 2003 Pasal 28 Ayat (3) (2004). Republik Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-undang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 (2005). Republik Indonesia.
- Djamarah, S. Bahri dan Zain, A. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Glover, John A. Roger dan Bruning, H. (1990). *Educational Psychology: Principles and Applications*. New York: Harper Colins Publisher.
- Gray, L. R. (1980). *Educational Evaluation and Measurement*. Colombus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harmain, H. (2005). Kaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Analytica Islamika, Vol. Z No.*
- Haryoko, S. (1991). *Kompetensi Bidang Studi Guru STM Jurusan Elektronika di Propinsi Jawa Tengah*. IKIP Jakarta.
- Hayati, E. (1992). *Hubungan Antara Motivasi Beiprestasi dan Motivasi Profesi*

- dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan PMP-KN FPIPS IKIP Medan'. Medan.
- Ismani. (1989). *Kualitas Guru Akuntansi yang Mengajar SMEA di DIY*. IKIP Jakarta.
- Ivancevich, J.L, Gibson, J.M. & Donnelly, J. H. (1994). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Mader, N. (1988). *Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kemampuan Kerja dalam Kaitannya dengan Tingkat Produktivitas Kerja Teknisi*. IKIP Jakarta.
- Media Indonesia. (2003). Guru Faktor Utama Suksesnya Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Media Indonesia*. Jakarta.
- Pidarta, M. (1998). *Manager Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, S. (1988). *Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Karunika UNTUK.
- Republika. (1998, April 3). Wajib Belajar Sembilan Tahun. *Republika*. Jakarta.
- Riduwan. (2003). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sabhamis. (2001). *Kinerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Bukittinggi dan Segi Motivasi Berprestasi dan Komunikasi antar Pribadi*. Universitas Negeri Padang.
- Sardiman, A. . (1994). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Silalahi, T. (1994). *Kepemimpinan Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMEA Negeri Daerah Istimewa Yogyakarta*. IKIP Jakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (2003). *Metode Penelitian Survei*. (S. Singarimbun, M. dan Effendi, Ed.). Jakarta: Pustaka LP3S Indonesia.
- Stokes, P. M. (1986). *Total Job Training*. New York: American Management Asosiation.
- Suadi, W. (2009). *Kontribusi Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SLTP Negeri 22 Surakarta*. Universitas Negeri Malang. Retrieved from <http://karya-ilmiah.um.ac.id/>
- Sudjana. (1983). *Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana. (1989). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, N. (1999). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suratno. (1985). *Kemampuan Mengelola Interaksi Belajar Mengajar PMP pada Guru-guru se-Kotamadya Malang*. IKIP Jakarta, Jakarta.
- Suriasumantri, J. S. (1990). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutikno. (2009). *Hubungan Motivasi Berprestasi, Kompetensi Guru, dan Sikap Guru terhadap Profesi dengan Prestasi Guru dalam Pembelajaran Matematika SMA di Kabupaten Way Kanan*. Universitas Negeri Malang. Retrieved from <http://karya-ilmiah.um.ac.id>
- Walpole, E. . (1995). *Pengantar Statistik (Ketiga)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zainoeddin, A. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasi Baru terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PTP Nusantara IV Persero Sumatera Utara*. Universitas Sumatra Utara.[]