

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN
PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU
(Studi Pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)**

Naskah Publikasi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh:

NOVALINDA DWI RAHMAWATI

F 100 080 305

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN
PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU
(Studi Pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)**

Naskah Publikasi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh:

NOVALINDA DWI RAHMAWATI

F 100 080 305

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN
PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU
(Studi Pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)**

Disusun oleh :

NOVALINDA DWI RAHMAWATI

F 100 080 305

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Susatyo Yuwono, M.Si, Psi

Tanggal 12 Desember 2014

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERSEPSI
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU
(Studi Pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)**

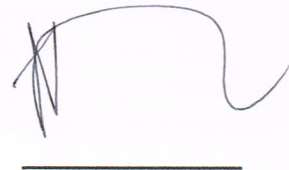
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**NOVALINDA DWI RAHMAWATI
F. 100 080 305**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 22 Desember 2014
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

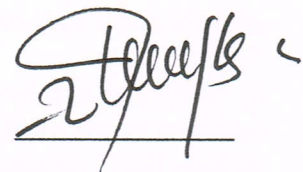
Penguji utama

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si



Penguji pendamping I

Dra.Zahrotul Uyun, M.Si.



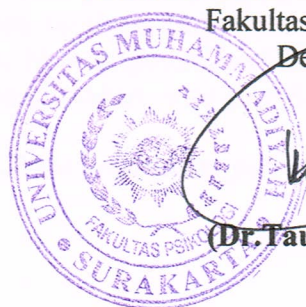
Penguji pendamping II

Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si



Surakarta, 24 Desember 2014
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi

Dekan,



(Dr. Taufik, MSi)

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU

(Studi Pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)

Novalinda Dwi Rahmawati

lind_maniezzz@yahoo.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas – tugas seperti standard hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan dengan kinerja. Variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu kinerja, sedangkan variabel bebas adalah motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan.. Hipotesis yang diajukan; (1) Ada hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi; (2) Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi; (3) Ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi

Subjek penelitian yaitu guru SMP Negeri 11 Surakarta yang menerima tunjangan sertifikasi berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi berprestasi, persepsi kepemimpinan dan skala kinerja. Metode analisis data digunakan analisis regresi ganda.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{x_1x_2y} = 0,964$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja. Hasil analisis korelasi r_{x_1y} sebesar 0,906 dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Hasil analisis korelasi r_{x_2y} sebesar 0,944; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi kepemimpinan dengan kinerja. Sumbangan motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan dengan kinerja sebesar $R^2=0,929$ yaitu 92,9%, sehingga masih terdapat 7,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja diluar variabel motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan.

Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja. Namun generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu guru SMP Negeri 11 Surakarta.

Kata kunci: motivasi berprestasi, persepsi kepemimpinan, kinerja.

PENGANTAR

Program sertifikasi guru sesungguhnya tuntutan yang diamanatkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mewajibkan seluruh guru disertifikasi dan diharapkan tuntas sebelum 2015. Upaya ini semata-mata dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Sejak 2005, guru-guru telah diseleksi untuk mengikuti program sertifikasi berdasarkan kualifikasi akademik, senioritas, dan golongan kepangkatan, seperti harus berpendidikan S-1 dan jumlah jam mengajar 24 jam per minggu. Indikator ini digunakan untuk memperhatikan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan emosional mereka. Sekitar 2 juta guru telah disertifikasi, baik melalui penilaian portofolio pengalaman kerja dan pelatihan yang telah diperoleh ataupun melalui pendidikan dan latihan

profesi guru (PLPG) selama 90 jam. Para guru yang telah lulus disebut guru bersertifikasi dan berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Pemerintah telah mencanangkan, pada 2015 hanya guru yang bersertifikasi yang diperbolehkan mengajar.

Temuan hasil penelitian awal yang dilakukan Ditjen PMPTK yang difasilitasi Bank Dunia (2010) terhadap guru – guru SMP yang sudah disertifikasi belum memberikan gambaran menarik, contohnya : (1). Sebagian guru yang telah disertifikasi masih menjalani pekerjaan – pekerjaan lain yang dikhawatirkan dapat mengganggu tugas pokok guru. Misalnya guru masih tetap menjalankan les privat bagi siswa, tetap menjalankan sebagai wirausahawan, masih ada uang menjalankan aktivitasnya sebagai petani, (2). Sertifikasi belum bisa membawa dampak bagi peningkatan disiplin guru dalam menjalankan tugas profesional dan terlihat masih banyak guru

yang lalai melaksanakan tugasnya meskipun telah mendapatkan tunjangan profesi. 3. Masih ada guru yang telah di sertifikasi sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak memiliki jam mengajar di sekolah dan kasus terbanyak pada guru-guru SMP karena guru SMP adalah guru bidang studi. Dari gambaran singkat ini jelaslah bahwa usaha peningkatan mutu guru melalui program sertifikasi guru, belum memperlihatkan dampak positif sesuai yang diharapkan.

Kinerja Menurut Samsudin (2006) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan2 yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut McClelland motivasi berprestasi adalah motif yang mengarahkan perilaku seseorang pada tujuan yang diinginkan . Dias & Zulkaida (dalam

Karolina, 2013). Guru membutuhkan motivasi berprestasi dalam bekerja disekolah khususnya meraih prestasi yang diinginkan namun tidak semua guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Ciri-ciri dari motivasi berprestasi antara lain tidak takut menghadapi kegagalan, bertanggung jawab atas tindakannya, ada keinginan menghadapi tugas-tugas yang menantang, mampu menetapkan tujuan jangka panjang dan mampu fokus pada pekerjaannya (Schuler, dalam Sugito 2012).

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi.

Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi (Arifin, 2004).

guru bekerja karena dipengaruhi motivasi berprestasi yang baik dan persepsi kepemimpinan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Adapun tujuan utama penelitian ini yaitu mengetahui hubungan motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan dengan kinerja guru SMP Negeri 11 Surakarta. Adapun hipotesis yaitu . Hipotesis Mayor : Ada hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi guru. Hipotesis Minor

a. Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi.

b. Ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi. Semakin tinggi persepsi kepala sekolah pada guru maka semakin tinggi pula kinerja guru yang menerima tunjangan sertifikasi.

METODE

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian yaitu guru SMP Negeri 11 Surakarta yang menerima tunjangan sertifikasi berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi berprestasi, skala persepsi kepemimpinan dan skala kinerja. Metode analisis data digunakan analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan

persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan nilai $r_{x1x2y} = 0,964$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah. Dengan demikian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti yang diungkapkan Rossett dan Arwadi (dalam Kusuma, 2004) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, kurangnya insentif atau tidak tepatnya intensif yang diberikan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kepemimpinan yang tidak mendukung, tidak adanya motivasi berprestasi

Hubungan variabel motivasi berprestasi dengan kinerja, diperoleh nilai $r_{x1y} = 0,906$ dengan nilai signifikansi (p) adalah $0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada

hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kinerja dengan variabel motivasi berprestasi. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru terhadap sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin rendah kinerja guru tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan motivasi berprestasi dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk mengukur kinerja guru.

Hubungan variabel persepsi kepemimpinan dengan variabel kinerja diperoleh nilai $r_{x2y} = 0,944$ dengan nilai signifikansi (p) adalah $0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kinerja dengan variabel persepsi kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi persepsi

kepemimpinan yang dimiliki oleh guru terhadap sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah persepsi kepemimpinan yang dimiliki oleh guru, maka semakin rendah kinerja guru tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan persepsi kepemimpinan dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk mengukur kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bambang S Maladi (2006) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Menurut pendapat Yayah (2000:1) menyatakan bahwa kepala sekolah di samping sebagai seorang pemimpin juga seorang administrator, yang mengusahakan dan bertanggung jawab terhadap administrasi yang mencakup dari semua usaha yang dijalankan dalam rangka pencapaian suatu

tujuan yang telah ditentukan. kepala sekolah harus bisa menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dengan demikian kepemimpinan situasional sangat tepat diterapkan didalam lingkungan sekolah, kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa tingkat motivasi berprestasi dapat diketahui bahwa yang memiliki kategori tinggi berjumlah 2 subjek dengan prosentase 6,7%, kategori sedang berjumlah 22 subjek dengan prosentase 73,3%, dan kategori rendah berjumlah 6 subjek dengan prosentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat motivasi berprestasi yang sedang terhadap sekolah tempatnya bekerja. Menurut Martianah (dalam Sugiyanto 2013) berpendapat bahwa motivasi berprestasi

dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu misalnya kemampuan, kebutuhan, minat, harapan sedangkan faktor lingkungan misalnya adanya norma standar yang harus dicapai, ada situasi kompetisi, jenis tugas dan situasi menantang.

Penelitian ini diperoleh bahwa tingkat persepsi kepemimpinan, dapat diketahui bahwa yang memiliki kategori tinggi berjumlah 11 subjek dengan prosentase 36,7%, kategori sedang berjumlah 16 subjek dengan prosentase 53,3%, dan kategori rendah berjumlah 3 subjek dengan prosentase 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat persepsi kepemimpinan yang sedang terhadap sekolah tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja di, dapat diketahui bahwa yang memiliki kategori tinggi berjumlah 8 subjek

dengan prosentase 26,7%, kategori sedang berjumlah 17 subjek dengan prosentase 56,7%, kategori rendah berjumlah 5 subjek dengan prosentase 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat kinerja yang sedang terhadap sekolah tempatnya bekerja. Menurut Arwadi (dalam Kusuma, 2004) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, kurangnya insentif atau tidak tepatnya intensif yang diberikan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kepemimpinan yang tidak mendukung, tidak adanya motivasi berprestasi. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil sumbangan persepsi kepemimpinan, motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,929 atau 92,9%. Artinya, masih ada 7,1 % dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja, misalnya jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, budaya organisasi, komunikasi, dll.

Penelitian yang dilakukan oleh Soejono (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas, dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Menurut pendapat Robins (2003) mengemukakan bahwa salah satu fungsi budaya organisasi adalah tercapainya tujuan bersama dan didalamnya termasuk

meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan internalisasi budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Maladi (2006) yang menyatakan bahwa komunikasi secara individu tidak mempengaruhi yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena pemahaman tentang pentingnya komunikasi didalam organisasi masing kurang. Didalam organisasi para anggota saling berhubungan satu sama lain agar terjadi kesatuan arah dan gerak untuk mencapai tujuan. Hubungan antar anggota diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan pemahaman pentingnya komunikasi dalam organisasi.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah untuk *sampling*, karena dalam pengambilan sampelnya tidak bisa secara langsung atau skala hanya dititipkan Tata Usaha SMP Negeri 11 Surakarta, maka peneliti kurang dapat memberikan instruksi pengerjaan secara jelas, sehingga dalam menjawab dimungkinkan ada kesalahan persepsi pada sebagian responden. Selain itu sebagian besar guru baru sibuk dengan pekerjaannya, sehingga pada saat peneliti mengambil skala ke sekolah baru beberapa guru saja yang sudah mengisi skala

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dapat di simpulkan :

1. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan dengan kinerja guru
2. Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru

3. Ada hubungan positif antara Persepsi Kepemimpinan dengan kinerja guru
4. Tingkat Motivasi berprestasi guru SMP Negeri 11 Surakarta tergolong sedang.
5. Tingkat Persepsi Kepemimpinan kepala sekolah kepada guru SMP Negeri 11 Surakarta tergolong sedang
6. Tingkat kinerja pada guru SMP Negeri 11 Surakarta tergolong sedang
7. Peranan dan sumbangan efektif motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 11 Surakarta sebesar 92,9 %, artinya masih ada 7,1 % variabel lain yang mempengaruhi kinerja, misalnya jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dll.

Berdasarkan hasil dapat disarankan :

1. Bagi Guru

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan terhadap guru-guru untuk dapat mampu memotivasi diri dan meningkatkan prestasi dalam rangka

meningkatkan kinerjanya dari sedang menjadi tinggi.

2. Bagi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berprestasi, persepsi kepemimpinan dan kinerja tergolong sedang, dengan demikian diharapkan kepala sekolah harus mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru, sehingga guru menjadi lebih termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini agar dapat menjadi informasi yang dapat digunakan untuk memonitor kinerja guru setelah menerima tunjangan sertifikasi guru.

4. Bagi ilmuwan psikologi peneliti selanjutnya

Bagi ilmuwan psikologi dan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama

diharapkan memperluas subjek penelitian tidak hanya pada guru yang menerima tunjangan sertifikasi, tetapi juga pada semua warga sekolahan, seperti staf tata usaha, guru wiyata bakti, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Karolina.2013. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Flow Akademik*. Jurnal Mahasiswa Universitas Surabaya.Vol.2 No.1
- Arifin Abdullrachman. (2004). *Teori Pengembangan clan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Ikhtiar Baru
- Kusuma, I. H. 2004. *Koreasional antara KecerdasanAdversity dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah*. Jurnal Pendidikan Penabur, No 02 Th III
- Rivai. V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. 2003. *Organizational Behavior . Terjemahan Alih Bahasa*; Tim Indeks Jakarta : P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Undang-undang (UU) No 20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta PP 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen