

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Lubuk Basung

Sonya Amelia¹, Hanif Alkadri², Rifma³, Sulastri⁴

¹²³⁴Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: sonyaamelia1010@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan melihat rendahnya motivasi berprestasi yang kurang efektif dalam membina guru untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung. Populasi penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kecamatan Lubuk Basung yang berjumlah 198 orang guru. Jumlah sampel penelitian ini adalah 70 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian yaitu instrumen. Data analisis dapat menentukan rata-rata persentase setiap variable. Berdasarkan analisis data penelitian dapat disimpulkan ada beberapa kesimpulan yaitu (1) Motivasi berprestasi guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung dapat dikategorikan baik dengan skor rata-rata 87,29% (2) Kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung dapat dikategorikan tinggi sebesar 87.07 %. (3) Pada SMK Kecamatan Lubuk Basung terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran pada Tingkat signifikan 12%, dengan koefisien regresi sebesar 12 % dan 88 % dipengaruhi factor lain. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran memiliki pengaruh dapat dilihat dari semakin baik motivasi berprestasi maka akan tinggi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kata kunci: *Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru dalam Pembelajaran*

Abstract

This research was conducted by looking at the low achievement motivation which is less effective in developing teachers to improve teacher performance. The aim of this research is to obtain information about the influence of achievement motivation on teacher performance in learning at Vocational Schools in Lubuk Basung District. The population of this study were teachers at the Lubuk Basung District State Vocational High School, totaling 198 teachers. The sample size for this research was 70 teachers. The data collection technique used for research is instruments. Data analysis can determine the average percentage of each variable. Based on the analysis of research

data, it can be concluded that there are several conclusions, namely (1) Teacher achievement motivation at Lubuk Basung District Vocational School can be categorized as good with an average score of 87.29% (2) Teacher performance in learning at Lubuk Basung District Vocational School can be categorized as high at 87.07 %. (3) At Lubuk Basung District Vocational School, there is a significant influence between achievement motivation and teacher performance in learning at a significant level of 12%, with a regression coefficient of 12% and 88% influenced by other factors. It can be concluded that the influence of achievement motivation on teacher performance in the learning process can be seen from the better the achievement motivation, the higher the teacher's performance in the learning process.

Keywords : *Achievement Motivation, Teacher Performance in Learning*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas terselenggara dengan baik dengan didukung oleh guru yang berkualitas. Guru adalah salah satu komponen utama yang berpengaruh untuk mewujudkan pendidikan supaya lebih berkualitas, guru merupakan orang yang berada pada barisan pertama di dalam proses pendidikan. Menurut Abas (2017) tugas utama guru adalah mendidik, seperti guru selalu memberikan teladan yang baik pada peserta didiknya, guru selalu memperhatikan perkembangan perilaku peserta didiknya, guru selalu siap menjadi tempat para peserta didiknya mencurahkan segala masalahnya, mengadakan hubungan baik dengan para peserta didik, orang tua, sesama guru dan masyarakat. Kinerja guru pada dasarnya mengacu pada kemampuan guru dalam mengatur dan mengelola pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, serta menyesuaikan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa (Pianda, 2018). Menurut Gunawan (2018) guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mampu mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Permasalahannya adalah masih terdapat guru yang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, guru yang datang terlambat, kurangnya kesiapan guru dalam menguasai materi yang tidak dipaparkan sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik, guru yang masih tidak kreatif dalam mengajar yang kurang memanfaatkan teknologi mengakibatkan proses belajar mengajar menjadi kurang menarik dan guru yang tidak mau menggunakan media pembelajaran. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri salah satunya adalah motivasi berprestasi (Adelina Manullang, 2017).

Motivasi seorang guru diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dan untuk mencapai kemajuan karir. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu bekerja dengan keinginan untuk dapat berprestasi sehingga guru dalam bekerja selalu berdasarkan perencanaan yang matang dan tepat. Guru yang bekerja dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu meningkatkan kemampuannya agar menghasilkan kinerja berkualitas (Agustina et al., 2020). Semakin tinggi motivasi

berprestasi maka kinerja guru akan semakin meningkat, Sutrisno (2019) menyatakan ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi ditandai dengan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, menyukai pekerjaan yang sulit, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan deksriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Kecamatan Lubuk Basung dengan populasi pada penelitian ini adalah guru SMK Kecamatan Lubuk Basung yang berjumlah 198 orang dan untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang guru. Teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik Stratified Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model Skala Likert yang terdiri dari 47 butir item soal yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan program SPSS 23.0. Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus product moment dan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terkait pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK kecamatan Lubuk Basung ditunjukkan di bawah ini. Pengolahan data variable motivasi berprestasi (Variabel X) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 70 orang guru di SMK kecamatan Lubuk Basung. Angket motivasi berprestasi guru yang dsebarkan terdiri dari 24 item soal dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel Motivasi Berprestasi menyebar dari skor tertinggi 118 dan skor terendah 84. Sedangkan skor maksimal ideal adalah 118 dan skor minimal ideal 24. Berdasarkan skor hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 23.0, maka diperoleh skor rata-rata = 104,71, median = 106, modus = 100, standar deviasi = 7,94. Distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

Interval Kelas	Frekuensi	% Frekuensi Relatif
114-118	11	35%
109-113	13	
104-108	17	24%
99-103	13	42%
94-98	10	
89-93	4	
84-88	2	
Jumlah	70	100%

Berdasarkan table 1 diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variable Motivasi Berprestasi sebesar 24% (17 orang), diatas rata-rata 35% (24 orang), dan 42% (29 orang) dibawah rata-rata. Berdasarkan pengolahan data angket variabel motivasi berprestasi dengan cara membandingkan skor rata-rata dengan skor ideal maksimal dikali 100%, maka diperoleh mean 104,71 dibagi skor maksiman 118, maka diperoleh hasil $0,8873 \text{ dikali } 100\% = 88,73$ hal ini berarti motivasi berprestasi guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan “Baik” yaitu dengan tingkat capaian responden sebesar 88,73 %. Untuk rata-rata setiap indicator dari motivasi berprestasi dapat dilihat pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Capaian Indikator Motivasi Berprestasi Guru

No	Indikator	Rata-Rata	%TCR	Klasifikasi
1	Menyukai pekerjaan menantang	4,36	87,19	Baik
2	Tanggung Jawab	4,47	89,35	Baik
3	Harapan untuk sukses	4,40	88,06	Baik
4	Dorongan untuk unggul	4,42	88,48	Baik
Rata-Rata		4,36	87,29	Baik

Berdasarkan table 2 dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi dari motivasi berprestasi terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu 4,47 dengan persentase 89,35%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator menyukai pekerjaan menantang yaitu 4,36 dengan persentase 87,19%. Secara umum, skor rata-rata motivasi berprestasi di SMK Kecamatan Lubuk Basung sebesar 4,36 dengan besaran persentase 87,29, artinya, motivasi berprestasi di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan baik.

Pengolahan data variable Kinerja guru (Variabel Y) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 70 orang respoden di SMK Negeri Bisnis Kota Padang. Angket kinerja guru yang disebarkan 22 item pernyataan dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. . Skor yang diperoleh untuk variabel skor tertinggi 115 dan skor terendah 88. Sedangkan skor maksimal ideal adalah 115 dan skor minimal ideal 23. Berdasarkan skor hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 23.0, maka diperoleh skor rata-rata = 100,16, median = 99, modus = 89, standar deviasi = 7,80. Distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	% Frekuensi Relatif
112-115	8	43%
108-111	9	
104-107	7	
100-103	6	
96-99	17	24%
92-96	12	33%
88-91	11	
Jumlah	70	100%

Berdasarkan table 3 diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk kinerja guru sebesar 24% (17 orang), 43% (30 orang) di atas rata-rata 33% (23 orang). Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja guru dengan cara membandingkan skor rata-rata dengan skor ideal maksimal dikali 100%, maka diperoleh mean 100,16 dibagi dengan skor maksimal 115, maka diperoleh 0,8709 dikali 100% = 87,09%. Hal ini berarti kinerja guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan “Baik” yaitu dengan tingkat capaian responden sebesar 87,09. Untuk rata-rata setiap indikator dari kinerja guru dapat dilihat pada table 4 berikut ini:

Tabel 41. Rekapitulasi Tingkat Capaian Indikator Kinerja Guru

No	Indikator	Rata-Rata	%TCR	Klasifikasi
1	Perencanaan Pembelajaran	4,51	90,16	Sangat Tinggi
2	Pelaksanaan pembelajaran	4,40	88,00	Tinggi
3	Evaluasi pembelajaran	4,32	86,46	Tinggi
4	Pelaksanaan program perbaikan	4,04	80,79	Tinggi
Skor Rata-Rata		4,35	87,07	Tinggi

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi dari kinerja guru terdapat pada indikator perencanaan pembelajaran yaitu 4,51 dengan persentase 90,16%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pelaksanaan program perbaikan yaitu 4,04 dengan persentase 80,79%. Secara umum, skor rata-rata kinerja guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung sebesar 4,35 dengan besaran persentase 87,07, artinya, kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan tinggi. Dapat dilihat hasil perhitungan tersebut lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

No	Variabel yang diteliti	Mean	Skor Maks	Skor yang diperoleh	Penafsiran
1	Kinerja Guru	100,16	115	87,09%	Baik
2	Motivasi Berprestasi	104,71	118	88,73%	Baik

Pada pengujian di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru berada pada kategori baik dan motivasi berprestasi berada pada kategori baik di SMK Kecamatan Lubuk Basung. Sedangkan untuk pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Uji Normalitas

Uji normalitas kedua variable yaitu motivasi berprestasi dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Distribusi normal untuk nilai Sig > 0,05 dan sig p < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dari pengolahan data diperoleh nilai *Asymp Sig* 0.009 maka lebih besar dari 0.05 oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam proses pembelajaran berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas kedua variable kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat dilihat pada table 6 dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Statistic	Df	Sig.
	0,085	70	.200*

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) di dapatkan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari alpha (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas variabel dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA. Berikut hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Anova Table

		Sig.	
Kinerja Guru* Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined)	.066
		Linearity	.002
		Deviation from Linearity	.193

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji linearitas, probabilitas untuk nilai deviation from linearity Sig. 0,193 > 0,05, berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara X dengan variabel Y. Ini menunjukkan bahwa data motivasi berprestasi dan kinerja guru dalam pembelajaran linier.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas atau variabel indenpenden (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel terikat atau dependen (Kinerja Guru). Berikut tabel ANOVA:

Tabel 8. ANOV

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressio	503,378	1	503.378	9,260	.003 ^b
Residual	3696,465	68	54.360		
Total	4199,843	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Berdasarkan tabel ANOVA di atas menjelaskan adanya pengaruh yang nyata (signifikansi) di atas terlihat F hitung = 9,260 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,003 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel motivasi berprestasi (X) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64,487	11,746		5,490	0,000
Motivasi Berprestasi	0,340	0,112	0,346	3,043	0,003

Berdasarkan variabel di atas, terdapat nilai koefisien arah regresi dengan melihat hasil *coefficients*. Pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam sub kolom B, terdapat nilai konstanta (*constant*) sebesar 64,487. Sedangkan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,340. Maka di peroleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut: Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa, jika b bernilai positif maka terjadi penambahan, begitu juga sebaliknya, jika b bernilai negatif maka terjadi pengurangan. Sehingga dari persamaan tersebut dapat ditafsirkan:

- a. Konstanta sebesar 64,487 menyatakan bahwa jika variabel motivasi berprestasi (X) nilainya konstanta, maka variabel kinerja guru (Y) nilainya 0,340.
b. Kenaikan dalam motivasi berprestasi juga mempengaruhi kinerja guru koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (X) 64,487 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% motivasi berprestasi (X), maka variabel kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340. Koefisien bernilai positif terjadi pengaruh positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Semakin besar pengaruh motivasi berprestasi yang diberikan maka sekolah akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (motivasi berprestasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja guru). Jika nilai koefisien determinasi berkisar antara nol maka hubungan antara dua variabel tersebut dinyatakan lemah. Dengan demikian, jika koefisiennya mendekati satu maka hubungan diantara keduanya dinyatakan kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS 23.0 yang menggambarkan nilai determinasi (R^2).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	0.120	0.107	7.373

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh r hitung = 0,346 sementara r tabel = 0,361 (N = 70) pada taraf signifikan 5 %. Disamping itu, besar persentase pengaruh variabel bebas (motivasi berprestasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) atau yang disebut koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,120 atau 12%. Artinya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 12% sedangkan sisanya 88% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi (t)

Untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (motivasi berprestasi) secara parsial ataupun individual terhadap variabel terikat (kinerja guru), maka dilakukan uji signifikansi (t). Pengambilan keputusan pada uji t ini adalah jika nilai sig < 0,05 atau r hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y. disamping itu, jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x dan variabel y. Disamping itu, jika nilai sig > 0,05 atau t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 (N=70) pada distribusi nilai t_{tabel} adalah 1,980. Untuk melihat kembali nilai t dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64,487	11,746		5,490	0,000
Motivasi Berprestasi	0,340	0,112	0,346	3,043	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dilihat bahwasannya terdapat nilai sig. 0,003 < 0,05 serta $t_{hitung} = 3,041 > t_{tabel} = 1,980$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai pengaruh motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,346 dan keberartian korelasi 3,041 dengan menggunakan uji t. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Kinerja Guru

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru pada kategori tinggi dengan persentase 87,07%. Analisis data kinerja guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung dilakukan terhadap 4 indikator yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pelaksanaan program perbaikan.

a. Perencanaan Pembelajaran

Hal ini menjelaskan bahwa guru sudah terampil dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) seperti dalam merumuskan tujuan pembelajaran di dalam rencana pembelajaran sebelum kegiatan pembelajaran di kelas. Selain itu juga berkaitan dengan pendapat Uno (2017) guru membuat rumusan tujuan pembelajaran untuk peserta didik karena guru diasumsikan tahu benar topik atau hal-hal apakah yang harus dikuasai peserta didik dalam mempelajari topik tersebut. Jadi Keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh peran guru dalam menyusun rencana pembelajaran. Oleh karena itu, komponen-komponen dalam perencanaan pembelajaran harus disusun atau dikembangkan secara sistematis agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Guru harus mempunyai perencanaan pembelajaran agar kegiatan belajar mengajar bisa tercapai dengan baik, dikarenakan perencanaan pembelajaran sebagai pedoman guru dalam mengajar di kelas nantinya. Dengan sesuainya perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru maka menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran sudah pada kategori sangat tinggi, akan tetapi guru juga harus meningkatkan lagi dalam menyusun rencana pembelajaran (Alkadri et al., 2023).

Upaya yang dapat dilakukan agar perencanaan pembelajaran dapat disusun dengan optimal yaitu guru harus mampu merumuskan tujuan khusus dari pembelajaran yang ingin disampaikan, guru memilih bahan dan materi pembelajaran yang akan disampaikan, guru memilih metode dan strategi pembelajaran yang tepat, dan guru harus mampu memilih alat dan sumber belajar yang menyenangkan.

Oleh sebab itu, guru seharusnya dapat menyesuaikan media dan sumber pembelajaran agar proses pembelajaran menyenangkan dan membuat siswa aktif dalam mengikuti proses pembelajaran. Media pembelajaran adalah alat bantu yang dapat dijadikan sebagai penyalur pesan atau informasi serta mendorong peserta didik dalam melakukan kegiatan belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran (Nellitawati & Yunistisa, 2022). Secara umum temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran pada kinerja guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan baik.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pembelajaran berlangsung efektif dan bermakna ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh guru yaitu terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup yang perlu dikuasai oleh guru ketika mengajar di kelas. Dalam kegiatan pembelajaran juga harus terjadi interaksi yang baik antara guru dengan peserta didik. Maka hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dilihat dari pelaksanaan pembelajaran sudah dikatakan tinggi. Upaya yang dapat dilakukan agar kegiatan pembelajaran di kelas berjalan dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara guru memaksimalkan lagi proses pembelajaran, guru harus mampu mengelola kelas dengan baik agar menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, menetapkan strategi maupun media dalam pembelajaran yang membuat siswa aktif, serta guru harus memberikan kesempatan berfikir, menganalisis, menyelesaikan masalah melalui pemberian tugas dan diskusi antar kelompok agar peserta didik lebih bersemangat ketika kegiatan belajar mengajar dimulai.

Kemungkinan besar faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata pada item ini karena guru lebih dominan mengajar menggunakan buku paket dengan penjelasan lisan secara langsung atau menggunakan metode ceramah terhadap peserta didik tanpa memperhatikan kejenuhan peserta didik saat mengikuti proses pembelajaran. Seharusnya guru dapat membangkitkan semangat peserta didik dan menghilangkan kejenuhan peserta didik saat mengikuti pembelajaran dengan cara guru mengajar menggunakan berbagai metode mengajar yang bervariasi guna menghilangkan kebosanan peserta didik dalam menerima materi yang diajarkan dan dapat lebih memahami materi yang disampaikan. Guna mencapai hal tersebut guru harus berusaha mengurangi metode ceramah dan mulai mengembangkan metode lain yang melibatkan peserta didik aktif. Disini guru juga harus mampu menyesuaikan metode mengajar dengan materi yang akan disampaikan, baik berupa metode diskusi, metode ceramah, metode tanya jawab, metode demonstrasi, metode latihan, dan metode eksperimen (Syahril & Ningrum, 2021).

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebelum dimulai guru harus dapat membangun keterampilan dalam membuka dan menutup pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik. Keterampilan membuka pembelajaran adalah kegiatan guru pada awal pembelajaran untuk menciptakan suasana yang menimbulkan perhatian peserta didik agar terarah pada hal-hal yang akan dipelajari. Adapun keterampilan dalam menutup pembelajaran adalah kegiatan guru untuk mengakhiri pembelajaran dengan mengemukakan kembali pokok-pokok pembelajaran supaya peserta didik memperoleh gambaran yang utuh tentang pokok-pokok materi dan hasil belajar yang telah dipelajari. Secara umum ini menunjukkan bahwa kegiatan pelaksanaan pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung sudah terlaksana dengan baik.

c. Evaluasi pembelajaran

Guru sudah mampu dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi dalam memberikan penilaian kepada peserta didik. Dalam evaluasi pembelajaran guru

mempunyai tugas untuk melakukan penilaian agar guru dapat mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan yang dicapai oleh peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran dikelas. Penilaian hasil belajar adalah salah satu cara yang dapat mengetahui tercapainya pembelajaran yang telah terlaksana (Gunawan et al., 2018). Saat proses pembelajaran berlangsung guru melakukan penilaian dengan mempertimbangkan faktor keaktifan peserta didik, baik bagi peserta didik yang berani bertanya maupun yang menjawab pertanyaan dari guru.

Upaya yang dapat dilakukan agar evaluasi pembelajaran berjalan dengan baik yaitu dengan cara guru harus menguasai kemampuan dalam menentukan pendekatan, penyusunan dan pengolahan nilai-nilai peserta didik, seperti dalam melakukan penilaian guru seharusnya langsung melakukan penilaian terhadap tugas yang diberikannya kepada peserta didik tanpa menunda untuk memeriksa atau memberikan penilaian terhadap tugas yang diberikan kepada peserta didik. Sehingga dalam evaluasi tersebut bisa berjalan dengan baik. Penyebab rendahnya karena guru ketika melakukan penilaian hanya untuk sekedar melakukan tugasnya dalam memeriksa atau memberika penilaian terhadap tugas peserta didik tanpa melihat perkembangan nilai peserta didik dengan membandingkan nilai-nilai yang di dapat sebelumnya.

d. Pelaksanakan Program Perbaikan

Bahwa guru sudah menerapkan program perbaikan/remedial dan juga memberikan bimbingan kepada peserta didik. Dimana guru memberikan remedial seperti mengadakan ulangan harian jika peserta didik memperoleh nilai di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Sedangkan dalam pelaksanaan program perbaikan dalam pemberian bimbingan guru memberikan bimbingan secara khusus dan perorangan bagi peserta didik yang mengalami kesulitan dalam penugasan KD tertentu. Maka guru memberikan bimbingan dalam membantu peserta didik untuk memahami kesulitan belajar yang dihadapi secara mandiri. Guru bisa menjelaskan kembali materi yang belum dikuasi oleh peserta didik dan juga memberikan latihan-latihan yang dapat membuat peserta didik cepat memahami materi tersebut. Maka hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dilihat dari pelaksanaan program perbaikan sudah dikatakan baik (Ermita & Anisah, 2013).

Upaya yang dapat dilakukan agar pelaksanaan program perbaikan berjalan dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara meningkatkan kesiapan guru dalam melakukan evaluasi belajar untuk mengetahui ketuntasan belajar siswa dengan melakukan program perbaikan. Apabila ditemukan nilai siswa yang dibawah KKM maka guru harus memberikan perbaikan berupa remedial kepada siswa tersebut dan juga memberika bimbingan sesuai dengan karakter siswa. Faktor yang menyebabkan rendahnya karena kurangnya perhatian guru kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar, guru juga tidak mencari tau kesulitan yang dihadapi peserta didik.

Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas meguraikan motivasi berprestasi guru di SMK Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori baik dengan persentase 87,29%. Analisis data motivasi berprestasi di SMK Kecamatan Lubuk Basung

dilakukan terhadap 4 indikator yaitu menyukai pekerjaan menantang, tanggung jawab, harapan untuk sukses, dan dorongan untuk unggul.

Menyukai Pekerjaan Menantang

Guru sudah dapat mengatasi masalah yang timbul pada saat menyelesaikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi seperti dalam menggunakan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam menciptakan pembelajaran yang kreatif contohnya dalam proses pembelajaran guru bisa menggunakan infocus untuk menayangkan video tutorial dan PPT yang dapat membantu proses pembelajaran yang membuat peserta didik lebih tertarik dan tidak mudah bosan dalam proses pembelajaran. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak peduli hambatan atau rintangan yang akan dilalui (Mulyasa, 2013).Maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dilihat dari menyukai pekerjaan menantang sudah dikatakan baik.

Upaya yang dapat dilakukan agar guru menyukai pekerjaan menantang berjalan dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara guru mengikuti pelatihan maupun seminar-seminar dalam upaya menggunakan IPTEK dalam proses pembelajaran. Guru sebagai orang yang dianggap mempunyai kemampuan untuk mengemban tugas sesuai dengan ilmu yang dimiliki sehingga dapat memenuhi kebutuhan berprestasinya (Al-Kadri, 2011). Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak takut dengan pekerjaan yang menantang karena memiliki energi cadangan yang bisa dilepas kapan pun. Keberhasilan guru dapat dilihat dari tercapainya tujuan pembelajaran. Salah satunya guru mencari bahan referensi terkait dengan tugas yang diberikan walaupun sulit. Kemungkinan besar faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata pada item ini karena guru yang sudah nyaman dengan pekerjaannya, sehingga ketika guru mendapatkan pekerjaan yang baru dan menemukan kesulitan maka semangat guru mengalami penurunan karena guru kurang memahami bahwa pekerjaan yang sulit merupakan tantangan agar mereka dapat meningkatkan kualitas diri.

Tanggung Jawab

Guru sudah dapat menyelesaikan kewajiban dan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional seperti guru menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih atas tugas yang akan dikerjakannya, ia tidak akan pergi sebelum pekerjaannya selesai. Maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dilihat tanggung jawab sudah dikatakan baik.

Upaya yang dapat dilakukan agar guru memiliki tanggung jawab dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara guru diberikan sanksi ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Tanggung jawab adalah suatu tindakan yang mengharuskan seseorang melaksanakan dirinya untuk melakukan sesuatu. Orang yang bertanggung jawab tidak boleh menghindari ketika menyelesaikan pekerjaannya. Orang yang bertanggung jawab tidak tenang sebelum menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2019). Guru merasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sehingga ketika guru mendapatkan pekerjaan yang baru dan menemukan kesulitan maka guru takut untuk mengambil

tantangan yang berisiko akan hal pekerjaan yang nantinya dilakukan, karena guru tau dengan potensi diri yang dimilikinya. Jadi dengan ini guru tidak mau untuk menerima pekerjaan baru yang diberikan pimpinan karena berisiko.

Harapan untuk sukses

Guru terus termotivasi untuk mencari ide terbaru untuk menyelesaikan tugas, memiliki komitmen yang kuat serta berani untuk mengambi resiko. Maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dilihat dari indikator harapan untuk sukses sudah dikatakan baik. Upaya yang dapat dilakukan agar guru memiliki harapan untuk sukses dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara guru dapat menerima kritik dan saran yang diberikan oleh orang lain dalam memperbaiki dirinya dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat sukses kedepannya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pasti mempunyai tujuan harapan untuk sukses kedepannya. Sukses merupakan bekerja keras agar bisa mencapai hasil yang terbaik (Madjid, 2016). Sehingga guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki harapan yang tinggi untuk menuju sukses.

Faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata pada item ini karena rendahnya motivasi yang dimiliki oleh seorang guru disebabkan karena tidak adanya kemauan untuk berusaha mencari ide baru dalam proses pembelajaran. Serta guru kurang memanfaatkan teknologi dengan baik dan ada beberapa guru yang masih mengharapkan bantuan kepada rekannya untuk mengerjakan sesuatu hal ini lah yang membuat guru menjadi malas dan menimbulkan kurangnya ide kreatif dalam menyelesaikan tugas.

Dorongan untuk unggul

Hal ini menjelaskan bahwa guru sudah memanfaatkan kesempatan yang ada dan juga kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengajar. Maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dilihat dari indikator dorongan untuk unggul sudah dikatakan baik. Upaya yang dapat dilakukan agar guru memiliki dorongan untuk unggul dengan baik dan semestinya yaitu dengan cara guru ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki olehnya (Nellitawati et al., 2022). Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pasti mempunyai tujuan dorongan untuk unggul kedepannya. Unggul adalah seseorang yang terus menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam melaksanakan sehingga kualitas yang dicapai dapat dikatakan maksimal, (Yulia, 2017). Faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata pada item ini karena guru tidak bisa memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dimilikinya. Dorongan untuk unggul dalam penelitian ini yaitu salah satu sikap pegawai yang konsisten dalam meningkatkan kreativitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran.

Hasil analisis korelasi besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,346 dapat diartikan hubungan antara variabel x dan y dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,120 yang mengandung pengertian bahwa besar pengaruh yang signifikan variabel x dan variabel y adalah sebesar 12%.

Untuk melihat persamaan regresi sederhananya dianalisis dengan rumus harga a dan b (secara rinci dapat dilihat dilampiran). Hasil analisis data diperoleh persamaannya adalah $Y = 64,487 + 0,340X$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi berprestasi guru maka nilai kinerja guru bertambah sebanyak 0,340. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dan berhubungan secara signifikan yang berarti teori dikemukakan Akhyar & Iptidaiyah (2021) terbukti bahwa adanya pengaruh yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung dapat disimpulkan signifikan saling berpengaruh sebesar 12% dan 88% dipengaruhi faktor lain. Hal ini berarti semakin baik motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Kecamatan Lubuk Basung akan semakin tinggi pula kinerja guru SMK Kecamatan Lubuk Basung. Selanjutnya dijelaskan pada variabel motivasi berprestasi guru berada pada kategori baik dengan tingkatan capaian sebesar 87,29%. dan variable kinerja guru juga berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 87,07%.. Maka penulis menyarankan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal dan memiliki motivasi dalam mengukir prestasi dalam proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO*. PT Elex Media Komputindo.
- Adelina Manullang, R. (2017). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi. *Ilmiah Universitas Batang Hari Jambi*, 17(3), 1–6.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Al-Kadri, H. (2011). Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Kota Payakumbuh. *Journal Ilmiah Universitas Negeri Padang*, 1–38.
- Alkadri, H., Susanti, L., & Jaya, I. (2023). Identifikasi Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Tugas di SMA Negeri. *Jurnal Dedikasi Edukasi*, 2(2), 37–42.
- Ermita, & Anisah. (2013). . *Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN). XIII*. 81(92).
- Gunawan. (2018). *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. CV Bumi Persada.
- Gunawan, Ibrahim, & Almurrahmah. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Sefa Bumi Persada.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. CV. Bumi Aksara.
- Madjid. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. *Samudra Biru*.
- Mulyasa, H. E. (2013). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif, dan Menyenangkan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nellitawati, N., & Yunistisa, F. (2022). Analisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(2), 193. <https://doi.org/10.29210/181900>
- Nellitawati, N., Yunistisa, F., & Ermita, E. (2022). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1067. <https://doi.org/10.29210/0202222606>
- Pianda. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Yulia, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Kraten*.