

**KONTRIBUSI KONSEP DIRI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJAGURU
SD KECAMATAN BUKIT SUNDI
KABUPATEN SOLOK**

TESIS



Oleh

**YARNIASTI MAIYULITA
NIM 10591**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

YARNIASTI MAIYULITA. 2010. Kontribusi Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kinerja guru adalah variabel terpenting dalam mencapai tujuan sekolah. Bahkan kinerja guru adalah alat ukur berhasil tidaknya guru dan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti menemukan bahwa kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Bukit Sundi relatif masih rendah. Dampaknya jelas sekali terhadap hasil belajar siswa. Salah satu indikatornya adalah nilai ujian akhir sekolah. Kecamatan Bukit Sundi berada pada peringkat bawah dibanding peringkat sekolah di kecamatan lain dalam Kabupaten Solok.

Bayak variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi konsep diri dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) konsep diri berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Kecamatan Bukit Sundi yang berjumlah 98 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 58 orang yang dipilih dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Pengumpulan data untuk ketiga variabel penelitian menggunakan angket model skala Likert. Ketiga instrumen pengumpulan data telah memiliki validitas dan reliabilitas.

Analisis data menggunakan prosedur statistik model regresi dan korelasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis telah teruji dan signifikan, yang hasilnya adalah konsep diri (X1) tingkat ketercapaian 84% menunjukkan bahwa konsep diri sudah baik dan motivasi berprestasi (X2) tingkat ketercapaian 89% menunjukkan bahwa motivasi berprestasi sudah baik terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama konsep diri dan motivasi berprestasi tingkat ketercapaian sebesar 88% menunjukkan bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi termasuk kategori baik terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian konsep diri dan motivasi berprestasi merupakan dua variabel yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bukit Sundi. Kepala Sekolah dan para pembina guru lainnya perlu memperhatikan kedua variabel tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja guru, Namun tidak mengabaikan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan pada sektor pendidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manusia yang berkualitas itu, dilihat dari segi pendidikan, telah tercantum secara jelas dalam tujuan pendidikan nasional.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, telah di rumuskan tujuan dan fungsi pendidikan nasional yakni: “berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Mutu Pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus bagi personil yang terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan. Untuk menjamin kualitas pendidikan dapat terjaga dengan baik, pemerintah telah menetapkan beberapa standar pendidikan melalui PP No. 10 Tahun 2005 meliputi: 1) standar isi 2) standar proses 3) standar kompetensi lulusan 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan 5) standar sarana dan prasarana 6) standar pengelolaan dan 8) standar penilaian pendidikan.

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sektor pendidikan antara lain : 1) pembaharuan dan revisi kurikulum dengan edisi yang lebih *up to date* sesuai perkembangan, 2) pengadaan buku-buku paket, 3) program studi bagi siswa miskin, 4) peningkatan dana bantuan operasional sekolah (BOS), 5) pengadaan sarana pendidikan, 6) peningkatan jumlah pendidikan dan pelatihan bagi guru, dan 7) perbaikan sarana pendidikan.

Begitu pula Korea Selatan yang muncul sebagai negara industri baru di Asia setelah Jepang. Telah memulai pembangunan pendidikan sejak awal kemerdekaannya tahun 1948, bahkan pada tahun 1968 Korea Selatan telah memiliki Undang-Undang Pendidikan berupa hal yang teramat penting dalam melaksanakan pendidikan suatu negara. Agustiar (2002:199). Tujuan pendidikan Korea Selatan dijabarkan sebagai berikut ;

1. Pendidikan berfungsi membangkitkan kesadaran agar setiap individu termotivasi untuk mewarisi ,mengembangkan,dan budaya bangsa kepada generasi penerus.
2. Pendidikan harus mampu membangun manusia seutuhnya (*whole person*) sehingga terdapat keseimbangan antara ilmu pengetahuan, kepribadian, pikiran dan kesehatan jasmani.
3. Pendidikan berfungsi sebagai pembangkit kreativitas yang dianggap penting untuk kelangsungan hidup dalam berpacu dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat.
4. Pendidikan harus mencapai tingkat terbaik (*excellence*) dan untuk itu di perlukan guru yang punya kualifikasi dan kualitas tinggi, program-program yang beraneka ragam, dan metodologi pengajaran yang mampu melayani kebutuhan individu.
5. Operasional pendidikan harus demikian rupa sehingga mampu mengembangkan potensi murid seoptimal mungkin.
6. Pendidikan berfungsi untuk masa depan dengan pengertian bahwa keterampilan murid sesuai dan dapat diaplikasikan dalam dunia masa depan.
7. Manajemen pendidikan harus berbentuk pemberian otonomi sebanyak mungkin kepada sekolah-sekolah. Otonomi mengembangkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas.

Sehubungan dengan ini, setiap sekolah didorong mengelola diri sendiri melalui kreativitas dan sumber daya sendiri.

8. Pendidikan harus terlaksana dalam kondisi lingkungan yang bersih dan manusiawi.

Ditegaskan lagi oleh She-hio-shin (1995) dalam Agutiar (2002:205) tujuan pendidikan yang sangat mendasar: 1) pendidikan sepanjang hayat (*life long education*) .2) pendidikan manusia seutuhnya (*the whole person*). 3) pendidikan untuk menyempurnakan kepribadian dan tingkah laku (pendidikan moral), serta pengembangan pandangan manusia tentang masa depan .

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal, secara sistematis perlu merencanakan lingkungan, yang memberikan berbagai fasilitas bagi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Dengan demikian, pertumbuhan dan perkembangan mereka dapat diarahkan dan didorong untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Lingkungan tersebut perlu di susun dan ditata dalam suatu kurikulum, yang pada gilirannya dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran dan interaksi guru dengan peserta didik.

Proses pembelajaran merupakan upaya transformasi pengetahuan, sikap maupun keterampilan kepada peserta didik. Upaya transformasi tersebut akan lebih efektif manakala guru terlebih dahulu menguasai dan memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang utuh. Dengan demikian, kesalahan dan kekeliruan penyajian konsep maupun materi pembelajaran dapat dihindarkan. Hal ini tentu dapat meningkatkan rasa percaya diri guru dalam berinteraksi di dalam kelas.

Untuk mendapatkan kualitas guru yang optimal dalam pelaksanaan tugas, berbagai pihak hendaknya dapat memberikan apresiasi dan perhatian. Perhatian dan pembinaan yang baik di harapkan dapat memberikan makna yang lebih luas dalam meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik. Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan anak didik.

Guru merupakan salah satu faktor utama yang memegang peranan penting sebagai pelaksana pendidikan dan paling banyak berperan di sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran guru terhadap peningkatan kualitas peserta didik di harapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap peningkatan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut pemimpin Vietnam Ho Chi-Minh, (*no teacher, no educational*), tidak ada guru tidak ada pendidikan (Surya, 2005)

Konsep diri merupakan pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Cooley (1902) dalam Sarlito (1997:148) menamakan “diri” sebagai “diri cermin” (*looking-glass self*), karena seakan-akan orang melihat dirinya sendiri dalam cermin. Individu yang memiliki konsep diri yang negatif cenderung memperlihatkan perilaku yang negatif. Misalnya guru yang merasa harga dirinya lebih rendah dari orang lain maka akan muncul rasa tidak percaya diri mengakibatkan individu ragu-ragu dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan berdampak buruk pula terhadap kinerja. Sebaliknya guru yang dengan konsep diri positif biasanya akan lebih memiliki rasa percaya diri

yang tinggi, cenderung optimis dan merasa mampu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dan berdampak positif pula terhadap kinerjanya.

R. B. Burns (1993:358) banyak sekali studi menyampaikan tentang perbedaan-perbedaan dalam perasaan harga diri dihubungkan dengan perbedaan-perbedaan dalam pencapaian akademis. Studi Combs (1964) dalam Burns (1993:358) melaporkan bahwa orang-orang yang berprestasi rendah melihat diri mereka sendiri sebagai orang-orang yang kurang memadai dibandingkan dengan orang lain. Guru yang berprestasi rendah cenderung untuk mengekspresikan perasaan diri yang negatif, dia merasa rendah diri dari guru lain tidak berani mengeluarkan ide-ide baru di bandingkan dengan guru yang berprestasi tinggi.

Pemerintah telah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional melalui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Kelompok Kerja Guru (KKG). Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Serta diberikan tunjangan Daerah dan tunjangan Profesional Sertifikasi Guru dan Dosen. Tunjangan sertifikasi guru diberikan pada guru yang sudah pendidikan S1 dan non S1 yang umurnya sudah 50 tahun.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran setiap hari, masih di temui adanya guru-guru yang tidak termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas misalnya, dengan memberikan latihan yang terlalu banyak sehingga guru banyak duduk, dan tidak memanfaatkan media pendidikan yang belum

tepat sesuai dengan materi ajar yang disajikan. Lemahnya kemampuan guru-guru yang belum memiliki kemampuan pedagogik yang baik sehingga pembelajaran untuk meningkatkan kualitas peserta didik belum dapat berjalan secara maksimal. Masih ditemui adanya guru yang telah memiliki masa dinas yang relatif lama, namun masih terpaku dengan pola pembelajaran yang sudah tidak relevan dengan pembaharuan yang ada, terkesan kurang inovatif dan tidak fleksibel dengan perubahan yang terjadi.

Rendahnya kinerja guru juga terindikasi dan hasil pembelajaran yang dilaksanakan guru. Prestasi belajar siswa pada siswa SD negeri di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok, terkesan terjadi penurunan. Dari hasil ujian akhir nasional tahun 2007/2008, posisi SD masih belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Gambaran kualitas dan prestasi belajar siswa SD yang relatif rendah diduga merupakan hasil dari pembelajaran yang dilaksanakan guru.

Pengalaman peneliti bertugas sebagai guru SD selama dua puluh tujuh tahun, penulis menilai dan merasakan bahwa kinerja guru-guru kita masih rendah. Hasil pengamatan peneliti dan wawancara ketika melakukan prasarvei bulan Juli 2009 ke berbagai sekolah di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok antara lain penulis menemukan fakta-fakta sebagai berikut:

- 1) guru memperhatikan siswa pintar saja, sedangkan siswa lambat belajar atau kesulitan belajar kurang mendapat perhatian,
- 2) ulangan harian sebagai bagian kegiatan evaluasi hasil belajar dilaksanakan tidak teratur,
- 3) masih ada guru yang tidak memeriksa pekerjaan siswa, atau di periksa sudah dalam

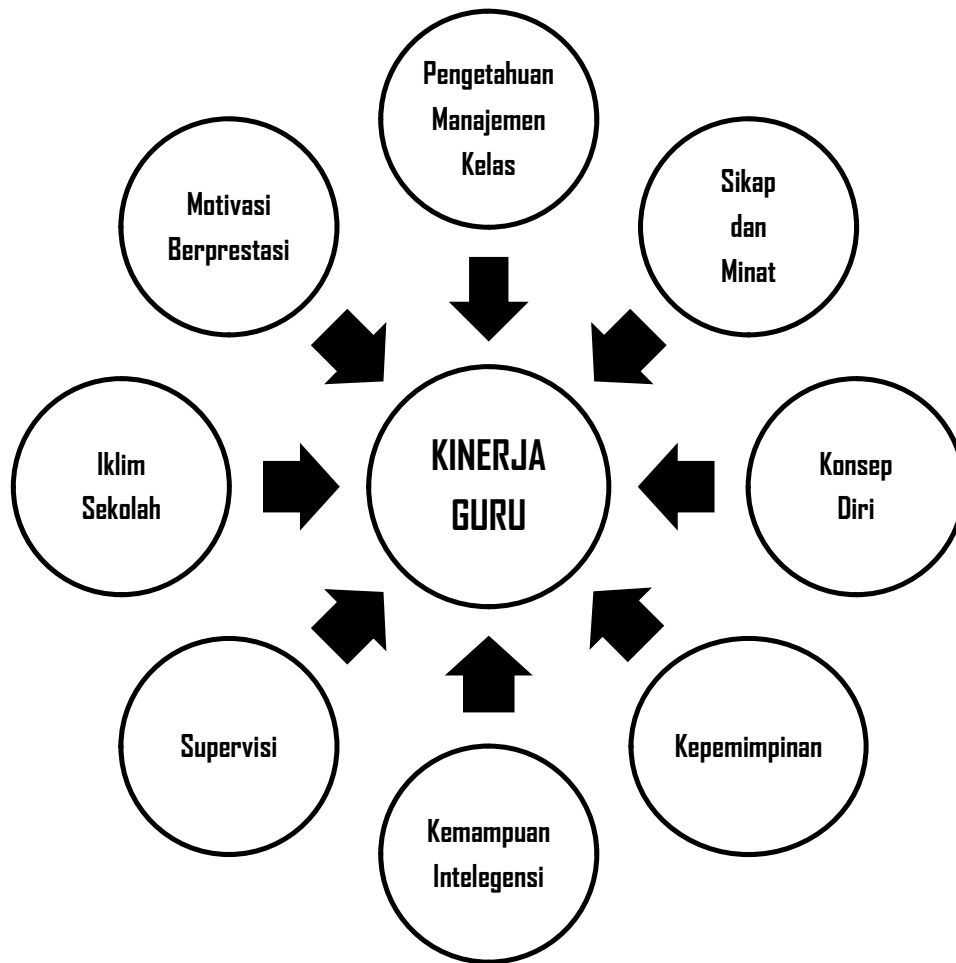
keadaan menumpuk, 4) akibat pekerjaan siswa tidak di periksa, tidak ada umpan balik dan bimbingan khusus atau *remedial teaching*, 5) kegiatan belajar mengajar sebagian besar masih dominan dengan metode ceramah, kurangnya atau tidak menggunakan alat peraga, 6) siswa masih belum mendapatkan pengalaman belajar.

Dengan kata lain, guru-guru masih miskin kreativitas, belum profesional dan belum bekerja dengan optimal. Hanya beberapa orang saja yang benar-benar kreatif dan menunjukkan kinerjanya. Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan selalu berupaya meningkatkan kemampuan guru melalui berbagai program seperti pelatihan dan penataran (*inservice training*) juga telah banyak guru yang disertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tempat mereka mengajar.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam pandangan Timpe (1993:32) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) kepemimpinan, 4) perilaku, 5) sikap, dan 6) tindakan rekan-rekan. Selain faktor-faktor di atas menurut pendapat peneliti sendiri bahwa faktor konsep diri dan motivasi berprestasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu 1) pengetahuan manajemen kelas, 2) sikap dan minat, 3)

konsep diri, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5) kemampuan intelegensi, 6) supervisi, 7) iklim sekolah , 8) motivasi berprestasi.



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.

Terry dan Ruse (1993:1) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Terlihat pada fakta-fakta di lapangan, bahwa guru-guru yang pernah mendapat penataran tentang manajemen pendidikan, misalnya

manajemen kelas mereka melakukan kegiatan administrasi kelas lebih baik, rapi, lengkap dan lebih kreatif di banding guru yang tidak pernah mengikuti pelatihan serupa. Jadi jelas bahwa pengetahuan manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Sikap dan minat diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Mouly (1977:12) mengemukakan sikap merupakan pola tingkah laku yang di pelajari, yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu. Kenyataan di lapangan terlihat bahwa masih ada sebagian guru yang kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawab yang di embannya. Guru yang tidak mempunyai sikap dan minat yang ikhlas dalam bertugas maka guru itu tidak disiplin.

Di samping faktor sikap, faktor minat juga diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Steers (1990:120) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memperoleh prestasi yang lebih baik di bandingkan dengan orang yang kurang berminat terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki minat yang tinggi terhadap profesinya sebagai guru maka akan selalu bergairah dan bersemangat dalam mengajar. Dari hasil pengamatan di lapangan terkesan minat guru dalam mengajar cenderung masih rendah.

Konsep diri merupakan pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Individu yang memiliki konsep diri yang negatif cenderung memperlihatkan perilaku yang negatif. Misalnya guru yang merasa harga dirinya lebih rendah dari orang lain maka akan muncul rasa tidak percaya diri

mengakibatkan guru ragu-ragu dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan berdampak buruk pula terhadap kinerja. Sebaliknya guru yang dengan konsep diri positif biasanya akan lebih memiliki rasa percaya diri yang tinggi, cenderung optimis dan merasa mampu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dan berdampak positif pula terhadap kinerjanya. R. B. Burns (1993:358) banyak sekali studi menyampaikan tentang perbedaan-perbedaan dalam perasaan harga diri dihubungkan dengan perbedaan-perbedaan dalam pencapaian akademis

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bijaksana dan bertindak sesuai dengan situasi dan kondisi serta dapat memenuhi berbagai harapan orang-orang yang dipimpinnya. Sehingga setiap orang akan mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Mulyasa (2007:118) gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami dan dipelajari bahwa setiap pemimpin harus bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi gurunya, dan dia sendiri harus berbuat baik terhadap orang lain. Pada umumnya sikap kepala sekolah dalam bertugas hanya membanggakan jabatan dan kekuasaan yang dipegangnya. Sering terjadi di sekolah kebanyakan guru serius mengajar bila saat kepala sekolah berada di sekolah. Keadaan itu terjadi disebabkan kurang baiknya hubungan komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Arni (2008:4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara sipengirim dengan sipenerima pesan

untuk mengubah tingkah laku. Jadi komunikasi terjadi apa bila terdapat kesamaan makna suatu pesan yang di sampaikan, dengan demikian diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja guru. Fakta di lapangan menunjukkan masih ada bahkan masih banyak kepala sekolah yang berlaku sebagai pengawas dan sebagai orang yang memerintah, belum sebagai pimpinan. Tidak terjalinnya hubungan komunikasi yang baik dan lancar, akibatnya kinerja guru rendah.

Kemampuan dan intelegensi sangat berkaitan dengan baik dan buruknya kinerja. Orang dengan kemampuan dan intelegensi tinggi cenderung dapat di arahkan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Malcom (1985:70) kecerdasan (*intelligence*) yang diartikan “kecerdikan, ”kemengertian. ”kemampuan untuk berpikir,”kemampuan untuk menguasai, ”kecemerlangan sejak lahir”, Alice dalam Malcom (1985:71) selanjutnya mendefinisikan kecerdasan ialah “Perbuatan pandai yang terdiri dari pemahaman hal-hal yang pokok di dalam suatu keadaan dan penanggapan secara tepat terhadap keadaan tersebut.” Guru yang mempunyai intelegensi tinggi dalam mengajar akan terlihat prestasi kerjanya dan kreatifitas yang tinggi, dibandingkan dengan guru yang intelegensinya rendah dia tidak mempunyai kreatifitas kerja, guru itu hanya menerima keputusan dan pendapat dari teman saja..

Supervisi merupakan kegiatan bantuan dan pembinaan terhadap profesionalitas seseorang dalam pekerjaannya. Supervisi memang dimaksudkan untuk memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan

kinerja guru. Swearingen (1961) dalam Piet (2000:21) 8 fungsi supervisi adalah:

- 1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah.
- 2) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- 3) Memperluas pengalaman guru-guru.
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- 5) Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- 6) Menganalisis situasi belajar-mengajar.
- 7) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota.
- 8) Memberikan wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Rendahnya kinerja guru diduga disebabkan oleh pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh supervisor belum lancar dan teratur dan terjadwal. Kepala sekolah belum memberikan supervisi klinis ketika mengadakan kunjungan ke dalam kelas(*class visit*).

Iklim sekolah menggambarkan situasi kerja yang ada di suatu sekolah. Menjadikan keadaan sekolah merasa nyaman berada di sekolah baik siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Begitu pula lingkungan non fisik seperti hubungan sosial yang baik dan harmonis antara warga sekolah dengan warga luar sekolah. Guru akan merasa senang melaksanakan tugasnya. Sekolah merupakan suatu organisasi, iklim organisasi yang kondusif menjadikan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan pegawai lainnya lebih harmonis, dalam melaksanakan pekerjaan akan merasa senang, tentram, damai, dan bahagia. Davis dan Newstrom (1993:67) iklim organisasi mencakup damai lingkungan manusia seperti para pemimpin, pegawai dan personil organisasi lainnya yang memutar roda sesuai dengan pekerjaan

mereka masing-masing. Banyak terjadi di sekolah-sekolah iklim kerja sama yang kurang sehingga terjadi kelompok guru pro dan kontra terhadap kepala sekolah, sehingga kinerja guru berkurang dan sekolah bukan lagi surga bagi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab membina dan menjalin situasi sekolah yang aman dan tentram bagi guru dan murid.

Motivasi berprestasi diduga erat hubungannya dengan kinerja. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tentu akan berusaha bekerja dengan maksimal dan optimal untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dengan demikian motivasi berprestasi memiliki kontribusi yang positif dengan kinerja. Guru harus mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi agar menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula McClelland dalam Hamzah (2008:47) menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Guru SD yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi dalam bertugas akan selalu kreatif, berprestasi, dan disiplin dalam bertugas, dalam mengajar dia selalu memegang kelas tinggi. Guru yang motivasinya rendah, dia takut mengajar di kelas yang lebih tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Sundi. Menurut pengamatan peneliti melalui prasurevei yang telah dilakukan patut diduga bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi sangat dominan dan berkontribusi terhadap kinerja guru

SD Kecamatan Bukit Sundi. Maka variabel penelitian dibatasi hanya dua faktor. Kontribusi konsep diri dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas.

Pemilihan variabel ini berdasarkan fenomena dan pertimbangan bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Kedua variabel ini juga berhubungan sangat signifikan dan berkontribusi terhadap kinerja guru sehingga hal ini menarik untuk diteliti.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah konsep diri berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok ?
- b. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok ?
- c. Apakah konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Besarnya kontribusi konsep diri terhadap kinerja guru sekolah Dasar Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.
2. Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah dasar Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.
3. Besarnya kontribusi konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi referensi bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen pendidikan. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Guru-guru SD di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok dalam upaya meningkatkan potensi diri, motivasi kerja dan kinerja.
2. Kepala sekolah dalam membuat kebijakan untuk melakukan pembinaan serta peningkatan kinerja guru di sekolah pada masa yang akan datang.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok sebagai masukan untuk membuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
4. Para peneliti lainnya, sebagai referensi dan informasi awal dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan dalam penelitian ini.

5. Peneliti sendiri sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada PPS-UNP.
6. Bagi Jurusan Administrasi Pendidikan PPS UNP dalam meningkatkan pelayanan dan mutu mata kuliah secara umum dan khusus dimasa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian berkaitan dengan Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep Diri memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 15,6 %. Hal ini berarti konsep diri (X1) berfungsi sebagai prediktor terhadap kepuasan prediktor terhadap kinerja guru (Y), apabila konsep diri ditingkatkan dengan lebih giat lagi maka kinerja guru tentu akan semakin meningkat.
2. Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok sebesar 10,6 %. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan intensitas motivasi berprestasi. Dengan kata lain menciptakan motivasi berprestasi yang baik yang bersifat saling terbuka, hubungan antar pribadi yang akrab, saling menghargai, dan mendahulukan kepentingan bersama tentu akan dapat meningkatkan Kinerja Guru.
3. Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama telah memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok sebesar 22,5 %. Hal ini berarti bahwa apabila konsep diri dan motivasi berprestasi baik, maka kinerja guru

cenderung semakin baik. Sebaliknya apabila motivasi dan konsep diri kurang baik, maka kinerja guru juga cenderung rendah. Dengan kata lain peningkatan kinerja guru didasari oleh konsep diri yang baik dan menciptakan motivasi berprestasi yang kondusif untuk keberhasilan yang besinergi.

4. Konsep Diri Guru SD Negeri Di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok , termasuk kategori baik yaitu 84 % dari skor ideal. Motivasi Berprestasi Guru SD Di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok, termasuk kategori baik yaitu 89 % dari skor ideal, dan Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok, termasuk kategori baik yaitu 88% dari skor ideal.

B. Implikasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan tergambar bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama ini mencerminkan bahwa kedua variabel di atas dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja seseorang. Diharapkan agar guru terutama di lingkungan SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok dapat mengembangkan konsep diri yang baik dan motivasi untuk berprestasi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

Upaya untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru dapat dilakukan dengan cara: a) memiliki dorongan untuk bekerja, b) kemajuan dalam karir, c) adanya pengakuan yang diperoleh, d) mempunyai rasa

tanggung jawab dalam pekerjaan, e) memiliki minat terhadap tugas, dan f) mempunyai dorongan untuk berprestasi. Selain itu guru harus mampu meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan meningkatkan kompetensi sosial guru. Dengan cara: a) bertindak objektif dan tidak deskriminatif, b) berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman, tenaga kependidikan, dan orang tua peserta didik, dan c) berkomunikasi dan berintegrasi dengan komunitas profesi lain. Pada akhirnya guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan Indonesia dan menciptakan guru yang betul-betul profesional.

C. Saran saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat juga dilihat bagaimana konsep diri dan motivasi berprestasi kepala- kepala SD/MI terhadap kinerjanya.
2. Guru-guru yang telah mempunyai konsep diri yang positif dan motivasi berprestasi tinggi agar dapat membimbing dan membina serta memberi contoh kepada guru-guru yang masih mempunyai konsep diri dan motivasi rendah terhadap kinerjanya.
3. Guna meningkatkan motivasi kerja, guru perlu menyadari bahwa sebagai pendidik maka tugas perlu dijalankan dengan kepedulian yang tinggi, penuh loyalitas, bersemangat, penuh tanggung jawab dan diiringi dengan hati yang ikhlas dalam pengabdian. Selain itu para guru juga harus mampu

meningkatkan motivasinya dalam bekerja, baik itu motivasi eksternal guru maupun motivasi internal guru.

4. Peneliti lain agar lebih memperdalam kajian tentang kinerja guru SD/MI Kecamatan Bukit Sundi yaitu dengan melihat atau meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru. Dengan demikian akan didapat gambaran secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD/MI Kabupaten Solok yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustiar Syah Nur.2002. *Perbandingan Sistem Pendidikan 15 Negara*. Bandung: Lubuk Agung.
- A. Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian* . Padang: UNP Press.
- Arni Muhammad. 2007, *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asdiwarman. 2008.” Kontribusi Pemahaman MBS dan Konsep Diri terhadap Kinerja Kepala Sekolah”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
- Badawi. 1991. “Sumbangan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Guru”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
- Benton, Wiliam. 1974. *The new Encylopedi Beritanica*. London: Encyplopedia.
- Blanchard, paul Hersay 1990. *Manajemen Penelitian Organisasi Pendayagunaan Sumberdaya Manusia..terjemah Agus Darna tahun 1991*. Jakarta: Erlangga.
- Burns, RB. 1979. *Konsep Diri*. Terjemahan oleh Eddy. 1993. Jakarta: Arca.
- Davis and Newstrom 1993. *Perilaku dalam Organisasi* . Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang RI NO. 20 tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional 2003*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2005. PP RI NO. 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Enco Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fatimah. 2004.” Kontribusi Pengetahuan Manajemen Kelas dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMU Negeri Kabupaten Merangin”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang : Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
- Hamzah B Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya..* Jakarta: Bumi Aksara.