

**MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN NEGERI 2 PADANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)**



Oleh:

**SARTIKA QOMARI
11574/2009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

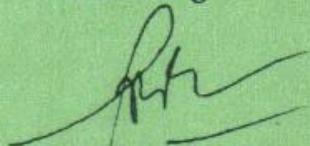
MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 PADANG

Penulis : Sartika Qomari
Nim : 11574
Tahun masuk : 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

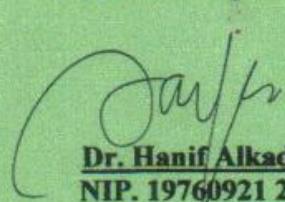
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP.19540713 198103 1 001

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 PADANG

Penulis : Sartika Qomari
Nim : 11574
Tahun masuk : 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

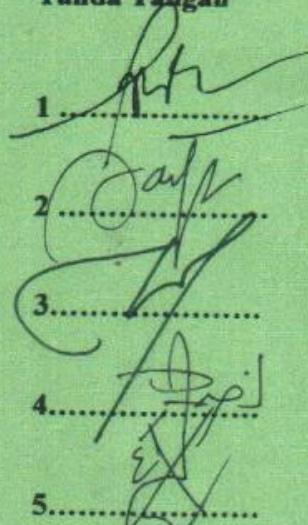
Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd.



1.....
2.....
3.....
4.....
5.....

Sekretaris : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd.

Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.

Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd.

Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2016
Yang Menyatakan,



Sartika Qomari
NIM. 11574/2009

ABSTRAK

Judul : **Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang**
Penulis : **Sartika Qomari**
Pembimbing : **1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd**
2. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

Penelitian ini didasarkan pengamatan penulis pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang bahwa motivasi berprestasi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang belum mencerminkan motivasi berprestasi yang baik. Tujuan penelitian ini secara umum untuk mendapatkan gambaran tentang motivasi berprestasi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang motivasi berprestasi dilihat dari aspek: 1) bertanggung jawab, 2) berani mengambil resiko, 3) menyukai situasi menantang, 4) kreatif dan inovatif, dan 5) menginginkan umpan balik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sebanyak 88 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *simple random sampling* yang diambil berdasarkan tabel *Krecjie-Morgan* dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang guru. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, yang disusun dalam bentuk skala likert yang sudah diuji validitas dan realibilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tanggung jawab guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sudah menggambarkan motivasi berprestasi tinggi dengan rata-rata skor 3,9. (2) sikap berani dalam mengambil resiko guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sudah menggambarkan motivasi berprestasi tinggi dengan rata-rata skor 3,7. (3) sikap menyukai situasi menantang guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sudah menggambarkan motivasi tinggi dengan rata-rata skor 3,7. (4) kreatif dan inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sudah menggambarkan motivasi berprestasi sedang dengan rata-rata skor 3,4. (5) sikap menginginkan umpan balik dari tugas yang telah dilakukan guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang sudah menggambarkan motivasi berprestasi tinggi dengan rata-rata skor 3,8. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang yang di lihat dari aspek bertanggung jawab, mengambil resiko, menyukai situasi menantang, kreatif dan inovatif dan menginginkan umpan balik menggambarkan motivasi berprestasi yang tinggi.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang. Sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT juga lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang.
7. Kepala sekolah beserta guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini
8. Orang tua dan suami tercinta yang mendoakan, memberi nasehat, dorongan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Rekan-rekan angkatan 2009 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Juli 2016

Sartika Qomari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Pertanyaan Penelitian	7
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Pengertian Motivasi.....	10
2. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	11
3. Pentingnya Motivasi Berprestasi.....	13
4. Faktor-faktor yang Memperngaruhi Motivasi Berprestasi.....	14
5. Indikator Motivasi Berprestasi.....	16
B. Kerangka Konseptual	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26

C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Instrumen Penelitian	31
F. Proses Pengumpulan Data	31
G. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Data	34
B. Pembahasan	44
BAB IV PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Indikator motivasi berprestasi	19
2. Jumlah guru SMK N 2 Padang	27
3. Sampel penelitian	28
4. Motivasi berprestasi guru dilihat dari aspek bertanggung jawab.....	35
5. Motivasi berprestasi guru dilihat dari aspek berani mengambil resiko.....	37
6. Motivasi berprestasi dilihat dari aspek menyukai situasi menantang	39
7. Motivasi berprestasi dilihat dari aspek kreatif dan inovatif	41
8. Motivasi berprestasi dilihat dari aspek umpan balik	43
9. Rekapitulasi motivasi berprestasi	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dewasa ini sedang berusaha bangkit dari keterpurukan dengan cara giat melaksanakan pembangunan, sehingga di berbagai aspek kegiatan masyarakat di berbagai bidang semakin bertambah. Kesemuanya itu merupakan tanggung jawab bersama antara kaum tua dan kaum muda dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara Indonesia. Salah satu aspek pembangunan tersebut adalah bidang pendidikan, yang memiliki peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia (anak didik) yang berkualitas. Sesuai dengan penjelasan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang pendidikan “Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan kreatif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lingkungan yang sesuai dengan potensinya”.

Sekolah sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional mempunyai peranan yang sangat penting untuk peningkatan dan pencapaian tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan ini akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien apabila ditunjang oleh segenap sub sistem yang berada dibawah kendali manajemen sekolah, sehingga tidak ada satu bagian dari keseluruhan sistem yang ada mengalami masalah terhadap rencana yang telah dientukan. Oleh karena itu usaha menggerakkan dan menjaga kinerja anggota organisasi perlu ditingkatkan. Kondisi ini membutuhkan tanggung jawab tinggi yang

ditunjukkan oleh seluruh komponen sekolah sebagai wujud dukungan terhadap program dan kinerja organisasi.

Salah satu komponen yang perlu diperhatikan adalah guru. Guru dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itu guru harus bekerja dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, ikhlas dan menyenangi pekerjaannya. Dengan motivasi yang tinggi guru akan mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna, efektif dan efisien. Dengan demikian peserta didik memiliki pengalaman belajar yang bermutu dan dapat pula meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan dukungan dan dorongan bagi guru agar dapat menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya baik dalam megajar maupun mendidik. Dalam mengajar, guru dituntut untuk profesional. Mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan strategi yang menyenangkan dan proses evaluasi peserta didik. Hal tersebut sangat penting agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Untuk itulah diperlukan motivasi kepada guru dalam menjalankan keprofesionalannya.

Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu. Motivasi diperlukan guru agar guru mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Kemudian untuk dapat meningkatkan kinerja guru diperlukan motivasi berprestasi. Sesuai dengan defenisi motivasi berprestasi yakninya adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, dan semangat yang

tinggi dalam bekerja, dorongan untuk bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi berprestasi berperan dalam membantu meningkatkan prestasi guru dalam bekerja. Indikator motivasi berprestasi yakni bertanggung jawab, berani mengambil resiko, menyenangi situasi menantang, gigih, kerja keras, berusaha mendapatkan umpan balik, kreatif dan inovatif dan sebagainya memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi ini sangat diperlukan bagi guru yang ingin melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan menghasilkan output yang maksimal. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Usaha yang dilakukan dengan motivasi berprestasi ini tentunya akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Gambaran diatas telah menjelaskan bahwa pentingnya motivasi berprestasi dalam kompetensi profesional guru. Adanya motivasi berprestasi guru bisa menghasilkan peserta didik yang berkualitas untuk setiap satuan pendidikan. Baik itu untuk pendidikan dasar, menengah, menengah kejuruan dan juga pendidikan tinggi.

Salah satu yang dilihat oleh peneliti adalah SMKN Kelompok Bisnis Manajemen yang ada di Kota Padang yakni SMKN 2 Padang. Hal ini dikarenakan peneliti telah melakukan observasi di sekolah tersebut dan juga sesuai dengan bidang pendidikan peneliti yakni manajemen pendidikan.

SMKN 2 Padang merupakan salah satu sekolah kelompok bisnis manajemen yang ada di kota Padang. Sekolah ini memiliki tujuan untuk

melahirkan lulusan yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bisnis manajemen. Sekolah menengah kejuruan diharapkan menghasilkan lulusan yang siap pakai untuk dunia kerja. Untuk itulah diperlukan dorongan atau dukungan kuat atau motivasi berprestasi dari para pendidik untuk dapat menghasilkan output sesuai dengan harapan.

Namun bila melihat realita yang ditemukan, berbeda dan bertolak belakang dengan yang diinginkan. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan informasi yang diperoleh penulis di SMK Negeri 2 Padang pada bulan Januari 2016 terlihat fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya guru yang kurang memiliki tanggung jawab. Hal tersebut dilihat dari ketika jam pelajaran, adanya kelas yang tidak ada gurunya.
2. Masih adanya guru yang kurang memiliki tanggung jawab. Hal tersebut diketahui peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu guru yang mengatakan bahwa banyak guru yang tidak membuat RPP dan mengadakan remedial
3. Masih adanya guru yang tidak berani mengambil resiko. Hal itu diketahui peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu guru yang mengatakan bahwa masih adanya guru yang tidak berani menyampaikan pendapatnya lansung, baik tentang kebijakan yang berlaku maupun tentang ide baru masalah pelaksanaan pendidikan di sekolah.
4. Adanya guru yang kurang menyukai hal dan situasi menatang. Hal tersebut dapat dilihat dari cara mengajar guru yang pada umumnya sama, menggunakan LKS.

5. Masih terlihat sebagian guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dalam mendidik dan mengajar. Seperti ketika jam pembeajaran telah dimulai masih ada guru yang masih duduk-duduk di ruang guru dan ada juga sebagian guru yang hanya meninggalkan catatan kepada siswa untuk dicatat ketika proses pembelajaran.
6. Kurang adanya inovasi dan variasi strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru. Hal ini terlihat dari cara mengajar guru yang konvensional (ceramah) dan menyuruh siswa mengerjakan LKS. Kemudian kurangnya pembaharuan RPP (rancangan pelaksanaan pembelajaran) yang ada..
7. Masih adanya guru yang tidak mau menerima saran dan kritikan dari pihak lain. Hal itu diketahui oleh penulis dari hasil wawancara dengan salah satu guru.
8. Adanya sebagian guru yang tidak memanfaatkan teknologi sebagai media dan alat untuk membantu dalam proses pembelajaran. Sedangkan di sekolah telah di sediakan infokus bagi guru yang ingin menggunakan.
9. Masih adanya guru yang tidak melakukan pengecekan atau meminta umpan balik kepada siswa ketika proses pembelajaran selesai. Guru hanya memberikan materi tanpa mencek dan bertanya apakah siswa telah benar-benar menguasai kompetensi-kompetensi dasar yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena di atas diketahui bahwa adanya guru-guru SMKN 2 Padang yang diduga memiliki motivasi berprestasi rendah. Guru merupakan tonggak penting dalam menjalankan sekolah, untuk itulah perlu diperhatikan mengenai masalah-masalah yang berkaitan kompetensi guru.

Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih adanya guru yang kurang memiliki tanggung jawab
2. Masih adanya guru yang kurang berani dalam mengambil resiko untuk pencapaian tujuan yang maksimal.
3. Masih adanya guru yang kurang menyukai situasi menantang sehingga tidak berani memakai cara/strategi pembelajaran yang baru.
4. Kurang adanya inovasi dan variasi strategi pembelajaran.
5. Masih adanya guru yang tidak mau menerima saran dan kritikan dari pihak lain.
6. Masih adanya guru yang kurang memiliki semangat kerja seperti tidak melakukan evaluasi terhadap hasil UTS/UAS.
7. Masih adanya guru yang kurang memiliki keinginan yang kuat seperti tidak mencari info mengenai seminar dan pelatihan yang bisa meningkatkan kompetensinya.
8. Masih adanya guru yang kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam mengajar sehingga hanya menggunakan metode konvensional (ceramah) dan tidak memanfaatkan teknologi yang ada.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan melihat fenomena yang ada terlihat bahwa kebanyakan yang menjadi masalah adalah mengenai ciri-ciri motivasi berprestasi guru diantaranya bertanggung jawab, berani mengambil resiko, menyenangi situasi menantang, gigih, kerja keras, berusaha mendapatkan umpan balik, kreatif dan inovatif. Namun karena keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada motivasi berprestasi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana motivasi berprestasi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang yang dilihat dari aspek tanggung jawab, berani mengambil resiko, menyukai situasi menantang, kreatif dan inovatif, dan umpan balik.

E. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berprestasi guru yang dilihat dari aspek tanggung jawab di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang?
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru yang dilihat dari aspek berani mengambil resiko di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang?

3. Bagaimana motivasi berprestasi guru yang dilihat dari aspek menyukai situasi menantang di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang?
4. Bagaimana motivasi berprestasi guru yang dilihat dari aspek kreatif dan inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang?
5. Bagaimana motivasi berprestasi guru yang dilihat dari aspek menginginkan umpan balik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

1. Motivasi berprestasi guru dari aspek tanggung jawab di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.
2. Motivasi berprestasi guru dari aspek berani mengambil resiko di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.
3. Motivasi berprestasi guru dari aspek menyukai situasi menantang di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.
4. Motivasi berprestasi guru dari aspek kreatif dan inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.
5. Motivasi berprestasi guru dari aspek menginginkan umpan balik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi:

1. Kepala Dinas Pendidikan kota Padang dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru dalam mengajar, sehingga menghasilkan guru yang berkualitas bagi anak didik.
2. Kepala sekolah SMKN 2 Padang dalam membina dan meningkatkan motivasi berprestasi guru.
3. Guru agar dapat meningkatkan kualitas diri sehingga memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.
4. Peneliti sendiri dalam rangka menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan motivasi berprestasi.
5. Peneliti lain sebagai referensi untuk melakukan penelitian tentang motivasi berprestasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Motivasi

Kata Motivasi berasal dari kata Latin “*Motive*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. W.H. Haynes dan J.L. Massie dalam Manulang (2001:165) mengatakan “*motive is a something within the individual which incites him to action*”. Pengertian ini senada dengan pendapat The Liang Gie bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Hampir sama dengan pendapatnya Danang (2012:192) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Sejalan dengan pendapat wibowo (2011:379) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Menurut sumadi suryabrata dalam Djaali (2008:101) mengatakan bahwa “motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang

mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan”.

Didit (2008:81) motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing anggota. Sopiah (2008:170) memdefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Motivasi Berprestasi

McClelland dalam Usman (2009:264) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Selanjutnya Djaali (2006:107) menyatakan bahwa dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan. Motivasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan berdasarkan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan seseorang.

Sementara itu Atkinson (dalam Petri, 2001) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berarti ia memiliki motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motivasi untuk menghindari kegagalan, begitu pula sebaliknya. Dalam dunia pendidikan juga sama, seperti yang dinyatakan oleh Sagala (2013:295) bahwa “motivasi berprestasi menegaskan semua pihak memiliki niat yang baik dengan mendedikasikan dirinya untuk menjadikan pendidikan berkualitas dalam upaya mencerdaskan anak bangsa”.

Teori-teori prestasi menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray dalam Winardi (2007:81) merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk:

“...Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisikal, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Selanjutnya Syakira (2009) “motivasi berprestasi didefinisikan sebagai aksi dan perasaan yang berkaitan dengan pencapaian standar keunggulan penyatuan sikap”. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung percaya diri, bertanggung jawab dengan

tindakannya, memperhitungkan resiko, membuat perencanaan dengan bijaksana, menghemat waktu. Motivasi berprestasi menurut Heckhausen dalam Djaali (2008:103) “motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktifitas dengan menggunakan standar keunggulan. Standar keunggulan adalah standar yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi yang pernah dicapai”.

Menurut Herzberg dalam Dachnel (2004:175) motivasi berprestasi adalah *achievement motivation is defined as a social value that emphasizes a desire for excellence in order for an individual to attain a sense of personal accomplishment*, maksudnya motivasi berprestasi didefinisikan sebagai suatu nilai sosial yang ditekankan pada keinginan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai kepuasan diri.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya setinggi mungkin berdasarkan standar keunggulan.

3. Pentingnya Motivasi Berprestasi

Menurut Dimyati dan Mudjono (2006:85), pentingnya motivasi berprestasi adalah sebagai berikut: a) menyadarkan kedudukan pada awal

mengajar, proses dan hasil akhir, b) menginformasikan tentang kekuatan usaha mengajar yang dibandingkan dengan teman lainnya, c) mengarahkan kegiatan mengajar, d) membesarkan semangat dalam mengajar. Keempat hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya motivasi berprestasi tersebut disadari oleh guru. Bila motivasi berprestasi disadari oleh guru maka suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dalam Usman (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi: 1) kemungkinan sukses yang dicapai, 2) self efficacy, 3) value, 4) ketakutan, 5) faktor lain yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia kepribadian dan pengalaman kerja. Kemudian faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi: 1) supervisi, 2) kondisi kerja, 3) hubungan interpersonal, 4) bayaran dan keamanan, 5) kebijakan perusahaan.

Menurut Herberd dan Siagian (2003) mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yang bersumber dari luar individu tersebut. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, sistem

pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status pekerjaan, administrasi dan kebijakan.

Kemudian Winardi (2002:54) juga menambahkan bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Interaksi kedua faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana kondusif dimana guru secara individual dan kelompok dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya faktor internal dan eksternal yang kurang mendukung menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi pegawai sehingga akan dapat menurunkan konsentrasi kerjanya.

Faktor internal yang berasal dari dalam diri sendiri meliputi persepsi tentang diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri sendiri meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, dimana seseorang bergabung pada organisasi tempat dia bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku serta cara penerapannya. Baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar diri seseorang akan menimbulkan rangsangan yang disebabkan kebutuhan tertentu dalam kehidupannya sehingga timbul motivasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah faktor intrinsik dan ektrinsik. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi yakni kemungkinan sukses yang dicapai, self efficacy, value, ketakutan, persepsi tentang diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan,

kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan dan faktor lain yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia kepribadian dan pengalaman kerja. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status pekerjaan, administrasi dan kebijakan.

5. Indikator Motivasi Berprestasi

Harjanto (2015:462) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai pekerjaan yang menantang keahliannya dan kemampuannya memecahkan persoalan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung tidak begitu mempercayai nasib baik karena dalam pandangannya bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha. Penentuan mitra kerja dan staf lebih banyak didasarkan kepada kemampuan dan kredibilitas seorang individu.

Menurut Gistituati (2009) mengemukakan beberapa ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu :1) Mempunyai keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab, 2) Berani mengambil resiko, 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik. Hampir sama dengan pendapatnya McClelland dalam Alifuddin (2012:146) yang mengatakan bahwa aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yakni tanggung jawab, mempertimbangkan resiko, umpan balik, kreatif-inovatif, waktu penyelesaian tugas, keinginan menjadi yang terbaik/kuat.

Tim Achievement Motivation training (AMT) dalam Usman (2008:260) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu: 1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, 2) berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya, 3) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, 4) berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif, 5) pandai mengatur waktu, 6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Kemudian Asmara (2010:40) menyatakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi adalah sebagai berikut: 1) berkeinginan kuat, 2) bertanggung jawab, 3) kerja keras, 4) gigih dalam bekerja, 5) menyukai situasi menantang. Selanjutnya Winardi (2002:85) menjelaskan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri yakninya: 1) selalu mengerjakan tugas-tugas dengan kesulitan yang moderat, 2) menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor lain, seperti kemujuran dan 3) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka.

Lebih lengkapnya Sukadji (2001) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi yakni: 1) selalu berusaha tidak mudah menyerah dalam mencapai sukses maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standar bagi prestasinya, 2) secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi mereka biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada

tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka, 3) dalam melakukan sesuatu tidak didorong atau dipengaruhi oleh *reward* (hadiah atau uang), 4) cenderung mengambil risiko, 5) mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya 6) mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang, 7) bergaul lebih untuk memperoleh pengalaman, 8) menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya, 9) cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah, 10) kreatif dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

Thoha (206:2003) juga menyatakan berpendapat tentang seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain: (1) suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*). Orang semacam ini mau berprestasi dengan suatu risiko yang tidak terlalu besar dan tidak terlampau rendah. (2) Memerlukan umpan balik yang segera. Ciri ini amat dekat dengan karakteristik di atas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana usaha yang dilakukan sehingga bisa diketahui kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. (3) Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan

prestasinya saja dan tidak mempedulikan penghargaan-penghargaan materi. (4) Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil secara gemilang.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat digambarkan indikator individu yang memiliki motivasi berprestasi yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Motivasi Berprestasi

No	Indikator	Gis	Mc	Win	Tim	Asm	Suk	To	Har
1.	Bertanggung Jawab	√	√		√	√			
2.	Berani mengambil resiko	√	√		√		√	√	
3.	Menyukai situasi menantang					√	√		√
4.	Kreatif dan Inovatif		√		√		√		
5.	Umpang Balik	√	√	√	√		√	√	
6.	Mau bekerja keras				√	√			
7.	Gigih dalam bekerja					√			
8	Tidak mudah menyerah						√		
9	Tidak didorong oleh <i>reward</i>						√		
10	Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang,						√		
11	Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah						√		
12	Bergaul lebih untuk memperoleh pengalaman						√		
13	memperhitungkan keberhasilan.							√	
14	Menyatu dengan tugas							√	
	Pandai mengatur waktu				√				

Keterangan:

Gis	:	Gistituati
Mc	:	McClelland
Win	:	Winardi
Tim	:	Tim Achievement Motivation training (AMT)
Asm	:	Asmara
Suk	:	Sukadji
To	:	Thoha
Har	:	Harjanto

Berdasarkan tabel di atas maka peneliti mengambil indikator motivasi berprestasi dari pendapat ahli terbanyak. Indikator ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah: 1) bertanggung jawab, 2) berani mengambil resiko, 3) menyukai situasi menantang, 4) kreatif dan inovatif, 5) menginginkan umpan balik. Selanjutnya akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Bertanggung Jawab

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab adalah keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Menurut Alifuddin (2012:145) orang dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan memiliki tanggung jawab pribadi. Kemudian Harjanto (2015:464) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi yang terbaik diantara individu lainnya. Kemudian menurut Siswanto (2002:235), tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di

serahkan kepadanya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan. Mafizhatun (2011:6) tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau yang dimilikinya.

Dalam hal ini ciri-ciri seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang diketahui bahwa tugas guru adalah mendidik dan mengajar. Jadi guru yang bertanggung jawab akan mengelola pembelajaran dan mendidik peserta didik dengan baik. Guru akan merencanakan dengan baik rencana pelaksanaan pembelajaran, guru akan melaksanakan pembelajaran dengan baik, guru akan melakukan evaluasi hasil belajar dengan baik dan guru yang memiliki tanggung jawab juga akan memperhatikan dan meluangkan waktunya untuk mendidik peserta didik.

2) Berani Mengambil Resiko

Menurut Thoha (2008) orang yang berprestasi tinggi akan siap mengambil risiko atas apa yang dilakukannya dan prestasi kerjanya lebih besar dibandingkan dengan orang kebanyakan. Ciri-ciri yang dimiliki pada aspek berani mengambil resiko yaitu menpertahankan pendapatnya sendiri jika itu dianggap benar, mampu menyampaikan persetujuan atau ketidaksetujuan, mempunyai berbagai pendekatan

dalam menyelesaikan tugas, menerima kritik dari orang lain dan melakukan berbagai cara untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Ciri-ciri guru yang berani mengambil resiko yakni guru tersebut berani mempertahankan pendapat saya jika itu benar, berani menggunakan model rancangan proses pembelajaran (RPP) yang terbaru dan berani menggunakan pendekatan serta strategi pembelajaran yang berbeda demi membuat proses pembelajaran yang menyenangkan. Kemudian guru yang berani mengambil resiko juga berani meminjam media dan teknologi yang ada di sekolah untuk proses pembelajaran yang efektif dan berani menanggung resiko untuk hal tersebut. Dan juga guru yang memiliki ciri berani mengambil resiko berani melakukan hal-hal baru dan tidak biasa seperti berani melakukan kerjasama dengan pihak eksternal sekolah untuk mengadakan pembelajaran di luar kelas yang menunjang proses dan minat belajar siswa.

3) Menyenangi Situasi Menantang

Rohwer dalam Robbins (2001) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang tetapi mampu untuk menyelesaikannya, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya. Menurut Alifuddin (2012:146) menyatakan bahwa “Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi senantiasa menginginkan untuk berbuat yang lebih baik dari orang lain”. Seperti

yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Harjanto (2015:462) menyatakan bahwa seseorang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai pekerjaan yang menantang keahliannya dan kemampuannya dalam memecahkan persoalan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung tidak begitu mempercayai nasib baik karena dalam pandangannya bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha.

Ciri-ciri seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi akan menyukai situasi menantang, seperti guru menginginkan bisa berbuat lebih baik daripada guru yang lain untuk kemajuan siswa dan sekolah. Guru akan senang mengerjakan pekerjaan yang orang lain belum tentu bisa kerjakan. Guru menyenangi hal-hal yang baru dalam pembelajaran tanpa memikirkan kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru tersebut. Kemudian guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menyelesaikan tugas sebaik mungkin meski pekerjaan itu berat, mencari cara dan strategi yang baru dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa, memberikan metode-metode yang unik sehingga siswa tertarik dalam belajar.

4) Kreatif dan Inovatif

Menurut Levitt dalam Winardi (2004:247), kreativitas adalah memikirkan hal-hal baru sedangkan inovasi adalah melaksanakan hal-hal baru. Secara singkat kreativitas dan inovasi merupakan kegiatan berpikir dan melaksanakan hal-hal baru atau hal-hal lama dengan cara

baru. Seseorang yang kreatif mampu mencermati sesuatu yang luput dari pengamatan orang lain, sesuatu yang berbeda satu sama lain yang dapat menyebabkan kaburnya makna essensial dari istilah ini. Inovatif adalah suatu kemampuan manusia dalam mendayagunakan pikiran dan sumber daya yang ada disekelilingnya untuk menghasilkan suatu karya yang benar-benar baru dan orisinil, serta bermanfaat bagi banyak orang dan tidak pernah ada suatu hal yang merugikan pada siapapun.

Ciri-ciri guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu berupaya untuk lebih kreatif dan inovatif, menemukan cara baru yang lebih baik dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Guru senang mencari informasi untuk menemukan cara menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan menghindari cara kerja yang monoton dan rutin. Kemudian juga berusaha menemukan strategi, media dan metode-metode baru untuk membuat proses pembelajaran lebih menyenangkan.

5) Umpam Balik

Umpam balik yang dimaksud di sini adalah umpan balik ketika telah melakukan pekerjaan. Bila seseorang bekerja maka ia ingin cepat mengetahui bagaimana hasil, masukan dan evaluasi dari kinerjanya.

Harjanto (2015:462) menyatakan bahwa,

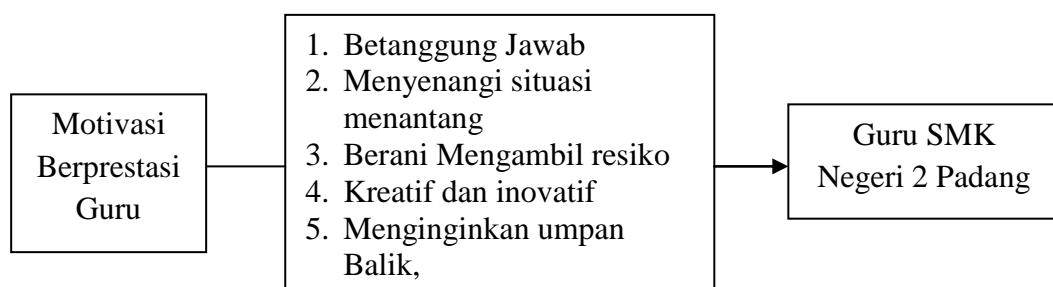
“Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil yang dikerjakannya. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan sebagaimana usaha yang dilakukan. Sehingga bisa diketahui kekurangannya

yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.”

Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi akan senang apabila menerima umpan balik. Ciri-ciri guru yang senang menerima umpan balik adalah guru dengan senang hati mendapatkan informasi, masukan dan kritikan dari semua pihak atas hasil yang dikerjakannya. Kemudian akan puas melaksanakan tugas bila diapresiasi dan mau bekerjasama dengan lingkungan untuk mendapatkan pengalaman baru.

B. Kerangka Konseptual

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk menjadi pendidik yang berkualitas dan menghindari kegagalan. Indikator untuk motivasi berprestasi adalah: 1) bertanggung jawab, 2) berani mengambil resiko, 3) menyenangi situasi menantang 4) kreatif dan inovatif, 5) menginginkan umpan balik. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana motivasi berprestasi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai motivasi berprestasi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Guru SMK N 2 Padang memiliki motivasi berprestasi tinggi dilihat dari aspek bertanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,9).
2. Guru SMK N 2 Padang memiliki motivasi berprestasi tinggi dilihat dari aspek berani mengambil resiko. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,7).
3. Guru SMK N 2 Padang memiliki motivasi berprestasi tinggi dilihat dari aspek menyukai situasi menantang. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,7).
4. Guru SMK N 2 Padang memiliki motivasi berprestasi tinggi dilihat dari aspek kreatif dan inovatif. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,8).
5. Guru SMK N 2 Padang memiliki motivasi berprestasi sedang dilihat dari aspek menginginkan umpan balik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,4).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan di atas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi serta terus meningkatkan kompetensi sebagai guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran dengan cara mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kebutuhan siswa, disiplin dalam memberikan materi dan selalu melakukan evaluasi pembelajaran.
2. Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan motivasi berprestasi guru dan berusaha memotivasi guru untuk melaksanakan tugas ke arah yang lebih baik dengan cara melakukan seminar dan pelatihan.
3. Pengawas sekolah hendaknya memberikan dorongan kepada guru agar meningkatkan motivasi berprestasi dan pelaksanaan tugasnya lebih baik dengan cara melakukan pengawasan yang lebih intensif pada sekolah yang ditugaskan.
4. Peneliti selanjutnya agar memperluas kajian tentang motivasi berprestasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin, M. 2012. *Reformasi Pendidikan Strategi Inovatif Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Magna Script Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Asmara. 2010. “Kontribusi supervisi akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri kecamatan lubuk sikaping kabupaten pasaman”. *Tesis*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Asnawi. 2007. *Teori Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A, Sardiman.2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Penerbit PT Raja. Grafindo Persada.
- Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*.Terjemahan Kartini Kartono. Jakarta : Raja Grafindo.
- Dachnel Kamars. 2004. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Padang: CV. Suryani Indah.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: CAPS.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Harjanto, Eka. 2015.” Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi Pedagogik terhadap kinerja mengajar guru”. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 24, Nomor 5, Hal: 456-466.
- Hadi, S. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*. Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- H. Djaali. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim dan Nana Syaodih. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mafizhatun, Nurhayati. 2011. *Dasar Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Universitas Marcu Buana.
- Mudjiono & Dimyati. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mussen, Paul Henry, dkk. 1984. *Child Development and Personality*. Harper & Row, Inc. Alih bahasa : FX. Budiyanto, dkk. Cetakan II tahun 1994. copyright dalam bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Arcan.
- Ngalim, Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas No 16. 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Etika dan Moralitas Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Santrock, John W. 2013. *Life Span Development (Perkembangan Masa Hidup)* edisi kelima jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Syakira. 2009. Motivasi Berprestasi.
- Thoha, Mifta. 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku* Jakarta: Rajawali Press.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaFrafindo Persada.
- Wahidin. 2001. *Tesis Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Siswa*. Yogyakarta: UGM.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineke Cipta.
- _____. 2002. Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winkel. 2008. *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Yusuf, Muri. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang:UNP Press.