

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Tata laksana pendidikan dasar telah diatur oleh negara untuk menjamin keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan (KEMENDIKBUDRI, 2016a, 2018). Institusi sekolah sebagai perwujudan negara di bidang pendidikan, berfungsi menjamin siswa agar beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, disiplin dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Peraturan Presiden Republik Indonesia [PERPRESRI], 2017). Pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar atau terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran menjadi kondusif (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional [UU-STPN], 2003). Suasana belajar yang ramah dan menyenangkan mampu meningkatkan partisipasi aktif siswa (Abdullahi, 2017; Sagala et al., 2019), terutama pada siswa sekolah dasar. Pembelajaran juga berperan dalam mengembangkan potensi diri siswa untuk menambah pengetahuan dan karakter dalam menentukan tujuan hidup sehingga bisa memiliki pandangan yang luas untuk masa depan yang lebih baik (Marini, 2017).

Pendidikan dapat dikategorikan sebagai aset esensial yang dimiliki oleh setiap individu, bahkan di masyarakat hingga suatu bangsa. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan adalah sumber daya tidak ternilai yang terus berkembang. Bahkan, ilmu pengetahuan terus meningkat, ketika terjadi *transfer knowledge*, sehingga kemudian berdampak terhadap kemajuan teknologi (Govind & Küttim, 2016). Pentingnya pendidikan dimulai dari perkembangan masa kanak-kanak hingga pra-remaja atau

disebut dengan pendidikan dasar, yang memfasilitasi sosialisasi dan perkembangan bakat (Konishi & Park, 2017; Ma et al., 2016; Snyder et al., 2013; Terrell, 2020). Di Indonesia, pendidikan dasar merupakan fondasi dari jenjang pendidikan pada program wajib sekolah 12 tahun. Pendidikan dasar memiliki tujuan memenuhi kebutuhan khusus anak-anak dan membangun percaya diri dalam belajar (UU-STPN, 2003). Oleh karena itu, pendidikan dasar menjadi landasan untuk membangun generasi yang mampu memajukan sebuah bangsa. Berbagai bukti telah menunjukkan bahwa pendidikan dasar berperan massif dalam memastikan masyarakat tidak buta huruf, dan membangun karakter saat dewasa (Dusenbury & Weissberg, 2017; Marini, 2017). Sekolah dasar (SD) juga terbukti memberi lingkungan yang aman untuk tumbuh kembang anak, memotivasi dan terampil menyelesaikan masalah (Niklas & Schneider, 2017; Yadav, 2016). Selain itu, SD memberi ruang bagi anak-anak untuk mengeksplorasi ide-ide baru, bersosialisasi dan mengembangkan kapasitas diri.

Anak-anak yang berhasil tumbuh dan merasakan kehadiran pendidikan SD menjadi sehat secara sosial dan emosional (Jones et al., 2017; Powers et al., 2016). Kondisi sosial dan emosional yang sehat membuat anak-anak lebih bersemangat, teguh dan antusias dalam menghadapi tantangan baru. Hasilnya, anak-anak yang berada pada lingkungan SD, memiliki tingkat fokus dan keseriusan tinggi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Lebih lanjut, mayoritas peserta didik tidak hanya maju dalam bidang akademis, tetapi juga secara sosial karena peningkatan rasa simpati yang membentuk hubungan persahabatan (Lessard & Juvonen, 2020; Yeon et al., 2019).

Upaya menciptakan pendidikan SD yang kompeten, akademis, kondusif dan mendukung perkembangan mental dan fisik peserta didik berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki sekolah dan juga guru. Kedua entitas tersebut merupakan aktor utama dalam membentuk peserta didik untuk berkembang sesuai tuntutan pendidikan (Bastian

et al., 2018; Fauth et al., 2019). Guru, merupakan profesi yang bertanggungjawab langsung terhadap perkembangan peserta didik, diharuskan mencerminkan pribadi yang positif dan baik sebagai *role model* (Laguna et al., 2020). Hal tersebut karena baik kinerja maupun karakter personal guru menjadi percontohan bagi peserta didik (Fauth et al., 2019).

Hasil analisis sumber daya manusia pendidikan dasar dan menengah tahun 2016 terhadap kinerja SDM berdasarkan 5 indikator pendidikan yang meliputi kelayakan profesi, partisipasi gender, pensiunan, status guru tetap dan aparatur sipil negara menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori kurang dengan nilai 76,43% (Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan Data dan Kebudayaan, Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia [(KEMENDIKBUDRI) 2016]. Dalam melaksanakan tugasnya guru diharapkan memiliki kompetensi pedagogik, berdasarkan konferensi pers akhir tahun 2015 di Kantor Kemendikbud yang dilakukan oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Sumarna (Sumarna, 2016) mengatakan, jika dirinci hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55. Bahkan untuk bidang pedagogik ini, hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu Yogyakarta sebesar 56,91. Pedagogik berarti cara membelajarkannya yang kurang baik, cara membelajarkannya harus diperhatikan”.

Mutu guru harus terus ditingkatkan bahwa kualitas guru-guru di sebagian besar wilayah Indonesia (di 27 Propinsi) berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) masih memprihatinkan, berada di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan. Berdasarkan hasil UKG, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02 atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan yakni 55,0. Hanya tujuh provinsi yang mencapai di

atas standar nilai UKG yakni Bali, Kep. Bangka Belitung, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur dan DI Yogyakarta, (ITJEN-KEMDIKBUD, 2018).

Lemahnya kinerja dan kemampuan guru dalam mendidik, tentu akan berdampak terhadap buruknya pelaksanaan sistem pendidikan dasar, yang menyebabkan terciptanya efek negatif pada peserta didik (Bettini et al., 2016). Misalnya, pendidikan dasar menentukan tumbuh kembang anak dalam berbagai aspek dalam masyarakat. Kinerja guru dan motivasi bekerja tentu mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak di sekolah (Wang & Fletcher, 2017). Oleh karena itu, pendidikan dasar yang buruk menjadi landasan di mana anak-anak mengembangkan kebiasaan dan perilaku, kebiasaan belajar, serta prestasi akademik yang buruk (Fauth et al., 2019). Hal tersebut berdampak secara domino terhadap pelemahan akademik dan peningkatan stres peserta didik (Raufelder et al., 2016), yang berpotensi menurunkan kualitas perilaku dan watak positif peserta didik (Owens et al., 2018).

Guru dalam menyediakan pendidikan di SD memberikan landasan yang sering kali dikaitkan dengan kemampuan untuk sukses di masa depan. Guru sebagai representasi pendidikan tinggi dan karir atau pekerjaan saat dewasa, menawarkan nasihat kepada peserta didik dalam pilihan pendidikan dan karir (Welde et al., 2016). Selain itu, beberapa SD memiliki konselor yang berperan sebagai pengelola dalam penanganan kasus (Watkinson et al., 2018). Konselor dilatih untuk membantu anak-anak dalam tiga domain utama: keunggulan akademik (Mugwang'a & Achieng', 2019), pengembangan sosial/pribadi (Cook et al., 2019), dan pemilihan karier (Hanimoğlu, 2018).

Peran guru di Indonesia, diatur dalam berbagai perundang-undangan yang menjamin terlaksananya tugas pokok, kewajiban dan hak yang dimiliki oleh seorang guru. Tuntutan pemerintah sebagaimana dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 mengindikasikan tentang tugas dan tanggung jawab guru memiliki standar

kualitas tertentu, agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawab secara baik, terutama dalam hal peningkatan prestasi peserta didik. Selanjutnya dalam Undang-undang (UU) Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru diharapkan memiliki kompetensi dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (A. F. Putri et al., 2019).

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, identifikasi bagi peserta didik, dan masyarakat di lingkungan tempat tinggal. Sehingga, seringkali baik kinerja dan motivasi guru menjadi sorotan masyarakat terhadap kualitas sekolah dasar. Setiap pekerjaan, termasuk guru dituntut untuk memiliki motivasi termasuk untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan. Hal tersebut sangat terkait dengan penelitian yang dilakukan (Omolo, 2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kunci kesuksesan organisasi untuk memelihara kelangsungan kerja. Kebutuhan prestasi selalu menghasilkan keinginan melakukan usaha ekstra untuk memiliki sesuatu yang dilakukan dengan lebih baik, dan memiliki keinginan untuk sukses (Liu et al., 2019). Motivasi berprestasi dapat ditinjau dari bagaimana guru mau berusaha untuk unggul, menyelesaikan pekerjaan, rasionalitas bekerja, tanggung jawab, serta respon dalam menerima kritik dan masukan (Han & Yin, 2016).

Permasalahan yang dihadapi di lapangan adalah, seringkali guru tidak termotivasi untuk berprestasi sehingga semangat bekerja melemah ketika menghadapi masalah dalam mendidik. Motivasi berprestasi terkait keinginan guru untuk menyelesaikan



pekerjaan secara berkualitas, diatas standar dan berusaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan (Ndapaloka et al., 2016). Guru dengan motivasi berprestasi yang rendah justru berdampak buruk terhadap kinerja dalam menjalankan tugas sebagai pendidik secara maksimal (Butler, 2012). Rendahnya motivasi berprestasi kemungkinan disebabkan oleh tidak adanya panggilan hati untuk menjadi seorang guru. Selain itu, tidak semua guru merupakan lulusan terbaik dari pendidikan tinggi yang ditempuh sesuai dorongan diri karena *passion*. Lebih lanjut, guru merupakan lulusan dari berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang memiliki kualitas bervariasi. Kondisi tersebut diperburuk oleh kondisi pekerjaan, termasuk honor, fasilitas dan sumber daya sekolah, penempatan dan lingkungan kerja dan kasus yang dihadapi seringkali tidak sesuai ekspektasi (Wardoyo et al., 2017). Kondisi tersebut kemungkinan membuat pengetahuan dan kompetensi guru tak berkembang sehingga tidak termotivasi untuk berprestasi.

Pelemahan motivasi kemungkinan juga berdampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Penelitian yang dilakukan (Uzunöz, 2016) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pendorong baik internal maupun eksternal dan kemampuan. Kinerja sangat terkait dengan kemampuan untuk mencapai tujuan sebuah profesi atau organisasi (Özgenel, 2019). Kinerja profesi dalam hal ini guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap organisasi atau tempat bekerja. Jika guru berkinerja buruk, maka akan berdampak pada rendahnya produktivitas, rendahnya kualitas mengajar dan buruknya pembelajaran yang diterapkan.

Kinerja guru sekolah dasar terealisasikan dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab dalam mengajar peserta didik. Kinerja guru terepresentasikan dari kualitas dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai pendidik, terutama dalam merencanakan, melaksanakan, hingga menilai pembelajaran (Chizhik et al., 2017;

Stacey et al., 2020). Pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas tentu berdampak terhadap proses kegiatan belajar dan mengajar yang bermutu, sehingga menciptakan kelas yang kondusif dan mendukung siswa untuk belajar dengan nyaman. Pembelajaran yang diciptakan juga harus dikuasai sehingga guru mampu menerapkan inovasi, dan proses pembelajaran sesuai perencanaan (Cavanagh et al., 2019).

Aktivitas belajar-mengajar perlu dikelola dalam bentuk instrumen pembelajaran yang representative dan terstandar. Selain sebagai kelengkapan administrasi, instrumen pembelajaran juga membantu guru untuk lebih tertib dan terarah (Astawa, 2019; Makhrus, 2018). Guru perlu melakukan inisiatif dalam kinerja mengajar, termasuk berinisiatif mengembangkan media pembelajaran sesuai potensi dan masalah, serta mendokumentasikan perkembangan siswa berbentuk portofolio penilaian (Gencel, 2017; Hamilton, 2018; Javorčík, 2016). Sikap inisiatif sangat diperlukan untuk menyelenggarakan dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Guru juga diharapkan memiliki kemampuan sosial serta mengaktualisasikan diri terutama dalam mengkomunikasikan solusi terkait masalah pembelajaran dan membentuk pribadi peserta didik menjadi lebih positif (Tierney & Almeida, 2017). Melalui hal tersebut, kinerja guru dalam mendukung tumbuh kembang peserta didik akan lebih komprehensif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, perlu adanya program peningkatan motivasi untuk berprestasi (Clipa & Greciuc, 2018). Hal tersebut kemungkinan dikarenakan adanya hubungan peningkatan motivasi berprestasi yang signifikan dan konsisten terhadap kinerja (Saragih & Ananda, 2019). Namun, permasalahan yang dihadapi saat ini adalah belum adanya tolok-ukur atau *baseline* yang jelas terkait seperti apa dan bagaimana program peningkatan motivasi dilakukan. Upaya identifikasi dan pemetaan keterkaitan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dilakukan untuk memperjelas pengaruh tersebut, karena sifatnya yang kausatif

(Clipa & Greciuc, 2018; Suswanto et al., 2017). Banyak kondisi guru yang berbeda di tiap daerah sehingga kemungkinan juga berpengaruh terhadap kondisi motivasi berprestasi dan kinerja yang diteliti, termasuk pada guru SD di wilayah Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 200 guru SD di area kerja Kecamatan Banyumanik menunjukkan bahwa, pelemahan kinerja mengajar terjadi di hampir semua guru. Guru mengalami kesulitan mengaplikasi kurikulum 2013 (K13), materi tematik yang harus diimplementasikan di seluruh jenjang kelas dan evaluasi yang dianggap rumit, sehingga berdampak terhadap motivasi meningkatkan prestasi. Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar (Mahgoub, 2014). Efektivitas dan kualitas kinerja guru sangat kompleks dan menggambarkan berbagai karakteristik, termasuk motivasi, berprestasi (Dutta et al., 2017). Lebih lanjut, guru merupakan sosok percontohan bagi peserta didik, sehingga rendahnya motivasi, pelemahan kinerja dan kualitas personal tentu berdampak terhadap pelemahan karakter positif peserta didik. Berdasarkan hal tersebut, maka penting adanya penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bayumanik Kota Semarang. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya mengembangkan strategi peningkatan motivasi guru dalam mendukung kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, permasalahan yang dihadapi guru SDN di Kecamatan Banyumanik adalah penerapan kurikulum K13 disemua jenjang kelas yang belum efektif dan efisien berdampak terhadap penurunan motivasi berprestasi guru; dan penurunan motivasi berprestasi kemungkinan berdampak pada kinerja guru



SDN di Kecamatan Banyumanik. Selain itu, belum terdapat kajian terkait hubungan motivasi berprestasi guru SDN di Kecamatan Banyumanik dengan kinerja guru pasca implementasi kurikulum K13. Padahal, kajian terkait motivasi berprestasi merupakan karakteristik dasar yang mencirikan kelembagaan secara spesifik, sehingga kajian terkait motivasi berprestasi terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang orisinal tergantung fokus dan sampel penelitian. Oleh sebab itu, kajian pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penting untuk terus dikembangkan.

Permasalahan terdapat pada beban kerja guru antara lain; terlalu banyaknya tugas yang dibebankan, seperti administrasi dan keuangan sekolah, guru dituntut untuk mampu membagi waktu untuk melaksanakan tugas kedinasan yang bersamaan dengan tugas mengajar, rasa jenuh karena rutinitas mengajar yang monoton, kurangnya koordinasi antar guru untuk menyelesaikan tugas bersama. Keterbatasan fisik dan pikiran; guru dengan faktor keterbatasan fisik dan pikiran pada umumnya memiliki usia yang sudah tua atau alasan kesehatan dan memiliki keterbatasan dalam mengakses informasi atau mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu, tempat mengajar yang jauh mengakibatkan kelelahan sehingga semangat untuk bekerja mengalami penurunan. Kompetensi mengajar rendah; guru beranggapan bahwa dalam bekerja atau mengajar mata pelajaran tertentu, seringkali tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari, guru sulit menerima perubahan kurikulum dan model pembelajaran, ditemukan beberapa guru belum memiliki kompetensi strata S1 PGSD, guru kesulitan dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, minimnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi. Kurangnya Kesejahteraan; permasalahan ini muncul terutama dari guru honorer yang merasa mendapat perlakuan berbeda dengan guru tetap atau aparatur sipil negara. Lingkungan Kerja; guru merasa lingkungan kerja kurang kondusif untuk meningkatkan kualitas kerja, menghindari

karena banyak yang harus dikerjakan terkesan ribet dan melelahkan. budaya alon-alon asal kelakon, adaptasi dengan menyesuaikan tempat lingkungan kerja yang baru, gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru karena dianggap kurang memberi motivasi dan teladan yang baik, lingkungan tidak memberi dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja. Perubahan Kurikulum; Permasalahan terkait perubahan kurikulum meliputi Implementasi kurikulum dan waktu implementasi yang terlalu singkat, belum terbiasa dengan materi dan model pembelajaran yang baru, perspektif guru tentang kurikulum yang selalu berubah-ubah menyebabkan perubahan peraturan yang mengacaukan pola kerja guru, kurang sosialisasi perubahan kurikulum. Sarana Prasarana; Sekolah memiliki kekurangan sarana dan prasarana yang menunjang inovasi kegiatan belajar mengajar (KBM), penggunaan sarana LCD proyektor secara bersamaan menyebabkan ketidak leluasaan dalam berinovasi untuk meningkatkan kualitas KBM, sekolah tidak menunjang untuk penggunaan alat penunjang KBM secara massif.

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini ditinjau dari lima aspek meliputi: memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif sehingga guru senantiasa berusaha unggul dalam mendidik; berintegritas dan beretos kerja tinggi; rasional dalam bekerja; bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; dan menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi. Motivasi berprestasi diduga berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru yang direfleksikan melalui pembelajaran berkualitas, kemampuan manajemen kelas, penguasaan materi pembelajaran, produk dan administrasi pembelajaran dan kemampuan dan aktualisasi diri guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada guru SDN di Kecamatan Banyumanik, penelitian ini membatasi kajian terhadap motivasi berprestasi yang ditinjau dari lima aspek meliputi: memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif sehingga guru senantiasa berusaha unggul dalam mendidik; berintegritas dan beretos kerja tinggi; rasional dalam bekerja; bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; dan menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi dan pengaruhnya terhadap kualitas kinerja guru yang direfleksikan melalui pembelajaran berkualitas, kemampuan manajemen kelas, penguasaan materi pembelajaran, produk dan administrasi pembelajaran dan kemampuan dan aktualisasi diri guru.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang dijadikan fokus penelitian, maka masalah pokok penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah guru SDN di Kecamatan Banyumanik memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif; berintegritas dan beretos kerja tinggi; rasional dalam bekerja; bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; dan menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi?
2. Apakah guru SDN di Kecamatan Banyumanik menciptakan pembelajaran berkualitas, mengelola kelas secara kondusif, menguasai materi pembelajaran, produk dan administrasi pembelajaran dan kemampuan sosial dan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banyumanik

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Semarang Jawa Tengah.

Secara operasional tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Guru di SDN di Kecamatan Banyumanik bervisi dan bertujuan karir yang kompetitif; berintegritas dan beretos kerja tinggi; rasional dalam bekerja; bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; dan menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi.
2. Guru di SDN di Kecamatan Banyumanik memiliki kemampuan menciptakan pembelajaran berkualitas, mengelola kelas secara kondusif, menguasai materi pembelajaran, produk dan administrasi pembelajaran dan kemampuan sosial dan aktualisasi diri guru berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banyumanik.

#### **E. Signifikansi penelitian**

Signifikansi penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya Pendidikan Dasar dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan data dan informasi dalam mengembangkan program yang akan meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru, penelitian ini menyajikan informasi tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja, sehingga dapat dijadikan sebagai ajuan dalam mengembangkan perbaikan proses pembelajaran.
- b. Bagi pengambil kebijakan khususnya pimpinan lembaga pendidikan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam memutuskan kebijakn yang berkaitan dengan kinerja guru. Penelitian ini menyediakan lingkungan kondusif dan suportif untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru.
- c. Bagi peneliti lain, dapat diajadikan acuan dan tambahan informasi dalam penelitian serupa, Selain itu, penelitian ini dapat digunakan dalam mengembangkan alat ukur variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja keprofesian.

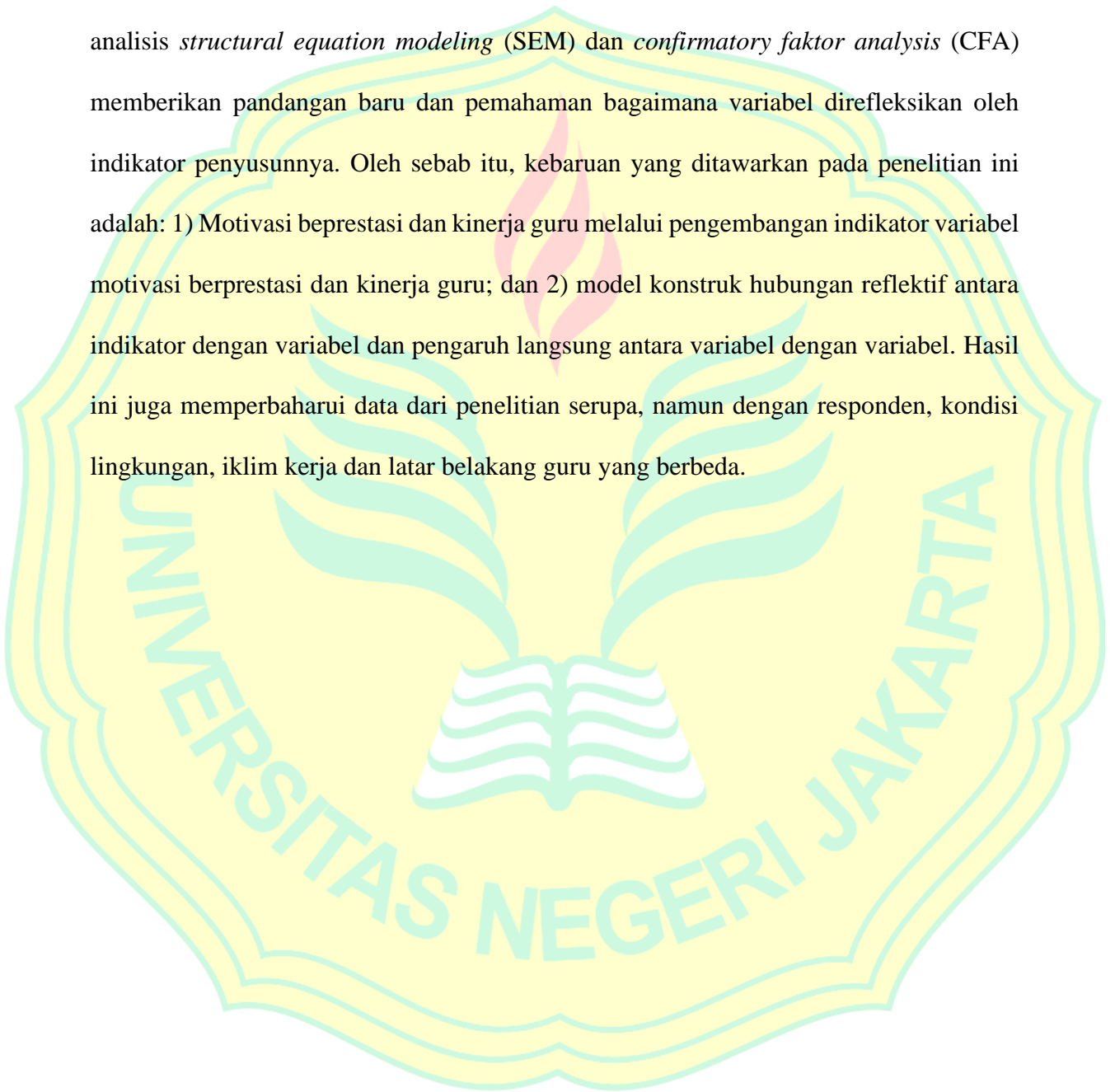
### F. Kebaruan Penelitian

Ditinjau dari penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa baik motivasi berprestasi dan kinerja guru telah secara luas diteliti. Namun, pada dasarnya hubungan tersebut merupakan bentuk fenomena kausalitas yang unik dan berbeda untuk setiap kasus studi. Penelitian ini secara spesifik menguji hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN se Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang yang belum banyak referensi menyatakan adanya penelitian serupa. Parameter yang dikembangkan dalam penelitian ini secara mendetail manawarkan kajian mengenai bagaimana indikator berupa: 1) memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif; 2) berintegritas dan beretos kerja tinggi; 3) rasional dalam bekerja; 4) bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; dan 5) menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi merefleksikan motivasi guru SDN di Kecamatan Banyumanik. Penelitian ini juga mengkaji bagaimana indikator berupa: 1) menciptakan pembelajaran berkualitas; 2) mengelola kelas secara



kondusif; 3) menguasai materi pembelajaran; 4) produk dan administrasi pembelajaran; dan 5) kemampuan sosial dan aktualisasi diri berpengaruh mempengaruhi kinerja guru SDN di Kecamatan Banyumanik.

Pengujian yang dikembangkan berupa analisis faktor dan regresi liner dengan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) dan *confirmatory faktor analysis* (CFA) memberikan pandangan baru dan pemahaman bagaimana variabel direfleksikan oleh indikator penyusunnya. Oleh sebab itu, kebaruan yang ditawarkan pada penelitian ini adalah: 1) Motivasi beprestasi dan kinerja guru melalui pengembangan indikator variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru; dan 2) model konstruk hubungan reflektif antara indikator dengan variabel dan pengaruh langsung antara variabel dengan variabel. Hasil ini juga memperbaharui data dari penelitian serupa, namun dengan responden, kondisi lingkungan, iklim kerja dan latar belakang guru yang berbeda.



Tabel 1.1. Penelitian terkait hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Author/ Tahun	Judul	Identitas Artikel	Indikator yang diteliti	Hasil Temuan
Zuldesiah., Gistituati., & Sabandi. (2021)	Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar	Jurnal Basicedu Vol 5 No 2 Tahun 2021 DOI: <a href="https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.791">https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.791</a>	<b>kinerja guru:</b> Merencanakan Program, Melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, melaksanakan tugas tambahan	Bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dengan indikator Merencanakan Program dan Mengetahui dengan jelas tugas-tugas saya dengan mean 53,10, sementara indikator terendah ada pada melaksanakan tugas tambahan dengan mean 20.
Franky., & Savira. (2021)	Pengaruh Program Sertifikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 7, No. 1, April 2021, Hal. 9-16	<b>Kinerja guru:</b> (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi pedagogik; (3) kompetensi profesional; (4) kompetensi sosial.	bahwa Program Sertifikasi Guru (X1) dan Kompetensi Guru (X2) memberi kontribusi 63,7% pada Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri Kecamatan Kebon Jeruk Wilayah Kota Jakarta Barat.
<i>Hafitriani.</i> (2021)	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru	Indonesian Journal of Digital Business Volume 1 Issue 1, Mei 2021 Hal 11-29 <a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/34383">https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/34383</a>	<b>Motivasi berprestasi:</b> Penggerak untuk sukses, hasrat untuk maju, percaya pada kemampuan dan kepercayaan diri.	Hasil penelitian bahwa motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap kompetensi pedagogik
Mulia., & Saputra. (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang	<i>Jurnal Ilmiah Ekotrans &amp; Erudisi</i> , Vol. 1 No. 1 (Mei 2021) DOI: <a href="https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55">https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55</a>	<b>Motivasi berprestasi:</b> komptensi dan kapasitas diri, mental juara, pemberian reward, kenaikan jabatan	Hasil penelitian bahwa Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang
Ideris., Hidayati., & Heksarini. (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Manajerial Dimediasi	<i>Inovasi</i> , Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol. 8, No. 1, Juni 2021	<b>Motivasi berprestasi:</b> kebutuhan menyelesaikan hal sulit, menguasai, mengguguli, menandingi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Author/ Tahun	Judul	Identitas Artikel	Indikator yang diteliti	Hasil Temuan
	Komitmen Afektif Pada Kejaksaaan Tinggi Wilayah Kalimantan Timur.	DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.32493/Inovasi.v8i1.p1-9.11487">http://dx.doi.org/10.32493/Inovasi.v8i1.p1-9.11487</a>	dan melampui individu lain serta mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi	
Ideswal., Yahya., & Alkadri. (2020)	Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	Jurnal Basicedu Volume 4 Nomor 2 April 2020 Hal. 460-466	<b>Kinerja guru:</b> Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terlihat kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di kota Payakumbuh.
Sopandi. (2019)	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru	Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 2, No. 2, April 2019, DOI: 10.5281/zenodo.2628070	<b>Kinerja guru:</b> Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian	Bahwa penguatan kemampuan diharapkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu (kinerja), dan dengan itu dapat mencetak generasi yang religius, cerdas, mandiri, berkarakter dan berdaya saing
Andayani., & Tirtayasa. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang	<i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.</i> Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367</a>	<b>Motivasi berpretasi:</b> (a) Monetary motivational: Gaji dan Bonus, (b) Non-monetary motivational: Jaminan kesejahteraan ka	Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang
Adha., Qomariah., & Hafidzi. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4 No. 1 Januari 2019. DOI: <a href="https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109">https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109</a>	<b>Motivasi berpretasi:</b> Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan ego	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Author/ Tahun	Judul	Identitas Artikel	Indikator yang diteliti	Hasil Temuan
Fitriani., & Apriliani. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	<i>Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ</i> , 3(3), 185-192 13 Agustus 2016. <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.32699/ppkm.v3i3.360">https://doi.org/10.32699/ppkm.v3i3.360</a>	<b>Motivasi berpretasi:</b> Melakukan tindakan fisik dan psikis	Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Timor. (2018)	Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru	<i>Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018</i> <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568">https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568</a>	<b>Kinerja guru:</b> Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran	Berdasarkan hasil yang didapat dari analisis data penelitian pada kinerja guru pada sekolah dasar di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan hasil rata-rata 9,61% yang berada pada kategori cukup. N
Clipa., & Greciuc. (2018)	Relations of Style of Leadership and Achievement Motivation for Teacher	<i>Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala</i> . 10 (4): 55-64   <a href="https://doi.org/10.18662/rrem/72">https://doi.org/10.18662/rrem/72</a>	<b>Kinerja guru:</b> ketekunan, fleksibilitas, upaya kompensasi, kepastian keberhasilan, kontrol diri dan disiplin diri.	Terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi personal guru yang meliputi: ketekunan, fleksibilitas, upaya kompensasi, kepastian keberhasilan, kontrol diri dan disiplin diri terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan guru
Haryanti. (2017)	Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda	<i>Research and Development Journal Of Education</i> Vol. 4 No. 1 Oktober 2017 <b>DOI:</b> <a href="http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067">http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067</a>	<b>Kinerja guru:</b> kualitas pelayanan (Quality of work), Komunikasi (Communication), Kecepatan (Promptness), Kemampuan (Capability), Inisiatif (Intiative) <b>Motivasi berpretasi:</b> bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif, selalu ingin berprestasi.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru di SMK Tunas Pemuda.



Author/ Tahun	Judul	Identitas Artikel	Indikator yang diteliti	Hasil Temuan
Putri., & Imaniyati. (2017)	Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 2 No. 2, Juli 2017, Hal. 202-211 DOI: <a href="https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109">https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109</a>	<b>Kinerja guru:</b> Penyusunan program belajar, Pelaksanaan program pembelajaran, Pelaksanaan Evaluasi, Analisis Evaluasi, Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan.	Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) pengembangan profesi guru berada dalam kategori cukup efektif, dan kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi; (2) pengembangan profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja.
Kokom. (2017)	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan	Jurnal Publik, 11(1): 114-124 <a href="https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/124">https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/124</a>	<b>Motivasi berprestasi:</b> aspek: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan. <b>Kinerja guru:</b> kedisiplinan kerja pegawai dan mutu pelayanan pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. Faktor kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan menentukan disiplin kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan pendidikan.
Kesimpulan	<p>Dari hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru, dimana motivasi dicirikan oleh karakteristik diri guru, sedangkan kinerja guru dicirikan oleh pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan atau pelayanan. Beberapa temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa adanya aspek kompetensi pedagogi, profesional, kepribadian dan sosial terhadap peningkatan kinerja atau mutu Pendidikan. Dalam penelitian tersebut, aspek kompetensi sebagai variabel laten X yang mempengaruhi kinerja guru atau variabel Y.</p> <p>Pengembangan penelitian dilakukan pada guru SDN di Banyumanik, Kota Semarang dengan mengubah variabel motivasi berprestasi lebih pada kondisi personal tanpa intervensi faktor eksternal, sedangkan kompetensi guru yang sebelumnya sebagai variabel laten X, menjadi variabel observasi/ indikator Y. Hal tersebut peneliti yakini memberi pandangan yang lebih komprehensif tentang indikator apa saja yang merefleksikan motivasi berprestasi dan kinerja guru. Selain itu, analisis <i>structural equation modelling</i> (SEM) diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai bentuk pengukuhan terhadap model interaksi antar variabel yang diajukan, bersifat valid dan reliabel.</p>			



Author/ Tahun	Judul	Identitas Artikel	Indikator yang diteliti	Hasil Temuan
Kebaruan Penelitian (Sumbangsih pemikiran/rekomendasi hasil penelitian)	<b>1. Model kinerja guru dan motivasi berprestasi</b>	<p><b>Motivasi berprestasi</b> merupakan dorongan untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Faktor yang merefleksikan motivasi berprestasi antara lain:</p> <p>a) Memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif; b) berintegritas dan beretos kerja tinggi; c) Rasional dalam bekerja; d) Bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; e) Menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi.</p>		
		<p><b>Kinerja guru</b> merupakan perilaku berupa hasil kerja guru sebagai wujud dari kompetensi bidang keahlian atau profesi sebagai pendidik. Faktor yang merefleksikan kinerja guru antara lain: a) menciptakan pembelajaran berkualitas; b) mengelola kelas secara kondusif; c) menguasai materi pembelajaran; b) produk dan administrasi pembelajaran; dan e) kemampuan sosial dan aktualisasi diri.</p>		
	<b>2. Hasil Penelitian:</b>	<p>bahwa faktor utama dalam menentukan kinerja guru, lebih didominasi oleh faktor eksternal dibanding internal diri guru, terutama motivasi berprestasi. Faktor internal: (memiliki visi dan tujuan berkarir yang kompetitif, berintegritas dan beretos kerja tinggi, rasional dalam bekerja, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menerima kritik dan saran untuk meningkatkan prestasi). Faktor eksternal: (beban kerja, keterbatasan fisik dan pikiran, kompetensi mengajar rendah, kurangnya kesejahteraan, lingkungan kerja, perubahan kurikulum, sarana prasarana).</p>		

