

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KREATIVITAS
GURU TERHADAP KINERJA GURU SD SE-GUGUS I UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

Aslindawati⁽¹⁾

Caska⁽²⁾

Mahdum⁽³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This study aims to investigate the influence of variables (1) achievement motivation on teacher performance, (2) creativity of teachers on teacher performance, (3) the achievement motivation and creativity of teachers together on teacher performance. Respondents are elementary school teachers throughout the first cluster of Technical Implementation Unit (UPTD) Handsome Pekanbaru totaling 114 obtained by simple random sampling technique. Data collected through questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. Instrument reliability coefficient is calculated using Cronbach alpha. In the partial results show the positive influence of achievement motivation on teacher performance of 0,537, and a positive influence between the creativity of teachers on teacher performance amounted to 0,397. While simultaneously the positive influence of achievement motivation and creativity of teachers on teacher performance of 0,913.

Key words: Achievement Motivation; Teacher Creativity; Teacher Performance.

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, (2) kreativitas guru terhadap kinerja guru, (3) motivasi berprestasi dan kreativitas guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah Guru SD se-Gugus I Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampam Kota Pekanbaru yang berjumlah 114 orang diperoleh dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrument penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,537, dan terdapat pengaruh positif antara kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 0,397. Sedangkan secara simultan pengaruh positif motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 0,913.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi; Kreativitas Guru; Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam masyarakat modern dewasa ini telah menjadi wacana publik. Tidak demikian halnya dengan masyarakat yang sederhana atau masih tradisional. Pendidikan formal dan non formal merupakan bagian tidak terpisahkan dari hidup kesaharian masyarakat. Masyarakat yang masih sederhana yang diikat oleh norma-norma kesepakatan didalam kebudayaan melihat pendidikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan berbudaya.

Dua hal yang menjadi penyebab rendahnya kualitas guru Indonesia, yaitu grand desain pelatihan untuk guru yang tidak jelas dan pemerintah memang tidak peduli dengan pembangunan kualitas guru. Upaya pemerintah untuk mengganti kurikulum pada 2013 bukanlah solusi yang tepat untuk memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia. Namun, yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah kualitas tenaga pengajarnya. Sebab, kurikulum sebagus apapun, tapi jika kualitas gurunya tidak bagus, hasilnya juga akan percuma. Undang – Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (2002:42) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian kemampuan mengajar guru memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pembelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka tidak akan menimbulkan proses pembelajaran yang maksimal. Guru diharapkan dapat bekerja dengan penuh semangat dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pada dasarnya kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas

sekolah secara maksimum, sekolah harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan bagi mereka untuk bekerja lebih optimal. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi (Mulyasa: 2009:12).

Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri (Wibisono, 2006:23).

Wibisono (2006: 22) mengemukakan bahwa sistem manajemen kinerja yang dirancang harus dapat mengakomodasikan sistem operasi dari sebuah perusahaan. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar. Kreativitas dan motivasi kerja yang baik akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja guru untuk lebih baik lagi, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara orang tua dengan peserta didik maupun diantara rekan kerja.

Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi yang ada dalam diri seseorang

tersebut, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti Kreativitas guru dalam menguasai materi pengajaran sekolah di mana seseorang tersebut bertugas. Proses belajar mengajar membutuhkan kreativitas guru yang terampil Guru dapat memberikan dukungan terhadap efektivitas kerja yang dilakukan oleh seorang pendidik, seperti merumuskan tujuan, Merumuskan materi, mempersiapkan metode dan alat pembelajaran serta evaluasi proses belajar mengajar.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009: 89) bahwa Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran. Dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut.

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Meskipun penilaian sertifikasi guru tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan diangkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai guru sekolah, namun tidak dengan sendirinya membuat guru menjadi profesional dalam melakukan tugas. Berbagai kasus menunjukkan masih banyak guru yang terpaksa dengan urusan-urusan administrasi. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan guru merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Guru harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik dan orang tua disekolah.

Dari beberapa orang guru yang disurvei terdapat kecenderungan mereka kurang memiliki kreativitas dan motivasi mengajar sehingga berdampak terhadap kinerja guru yang monoton di sekolah tersebut. Berdasarkan pengamatan lebih lanjut beberapa orang guru di ditemukan gejala atau fenomena-fenomena dilapangan sebagai berikut: 1) Masih ada 50% guru dalam mengajar masih mengandalkan cara lama. 2) Masih ada 45% guru masih kurang dalam penguasaan materi pengajaran dalam beberapa bidang studi. 3) Masih ada 50 % Guru yang bekerja santai tanpa memperhatikan waktu 4) Masih ada 60 % guru yang belum melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah. 5) Masih

ada 55 % guru kurang kreatif dan inovasi dalam mengajar. 6) Masih ada 42 % guru yang kurang sabar dan ulet dalam menghadapi peserta didik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Gugus 1 (UPTD) Tampan Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Gugus 1 (UPTD) Tampan Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan kreativitas guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Gugus 1 (UPTD) Tampan Pekanbaru?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah motivasi berprestasi, variabel X_2 (independen) adalah kreativitas guru dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD se-Gugus I Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan Kota Pekanbaru yang berjumlah 114 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Taro Yamane, Sampel dalam penelitian ini adalah 89 guru dari 114 Guru SD se-Gugus I Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan Kota Pekanbaru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan motivasi berprestasi, kreativitas guru dan kinerja guru. Teknik yang digunakan

dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data Kinerja Guru diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 77 dan skor tertinggi adalah 119 dengan rentang sebesar

42. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 97,78; (2) simpangan baku = 9,39; (3) nilai tengah = 98; (4) modus = 99 dan (5) total = 8701.

Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kinerja guru Sekolah Dasar se-gugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini;

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	112-119	8	8,98%
Tinggi	104-111	12	13,49%
Sedang	95-103	39	43,82%
Rendah	86-94	20	22,48%
Sangat Rendah	77-85	10	11,23%
Jumlah		89	100%

Berdasarkan tabel 1 diketahui distribusi frekuensi skor kinerja guru terdiri dari lima kelas interval. Jumlah sampel kinerja guru terbanyak berada pada interval 95-103 sebanyak 39 orang atau 43,82%. Dengan demikian skor kinerja guru Sekolah Dasar Segugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru berada dalam kategori sedang, dan diharapkan kinerja guru ini bisa lebih ditingkatkan lagi.

2. Data Motivasi Berprestasi (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data motivasi berprestasi diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 65 dan skor tertinggi adalah 110 dengan rentang sebesar 45. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 89,53; (2) simpangan baku = 1.010; (3) median = 90; (4) modus = 90; (5) total = 7969.

Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar se-gugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini;

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	102-110	7	7,87
Tinggi	93-101	29	32,59
Sedang	84-92	31	34,83
Rendah	75-83	13	14,60
Sangat Rendah	65-74	9	10,11
Jumlah		89	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui distribusi frekuensi skor motivasi berprestasi terdiri dari lima kelas interval. Jumlah sampel motivasi berprestasi terbanyak terdapat di interval 84-92 sebanyak 31 orang atau 34,83%. Dengan demikian skor motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar se-gugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru berada dalam kategori sedang, dan diharapkan motivasi berprestasi guru ini bisa lebih ditingkatkan lagi.

3. Data Kreativitas Guru (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kreativitas guru diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 69 dan skor tertinggi adalah 113 dengan rentang sebesar 44. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 90,62; (2) simpangan baku = 9,463; (3) median = 92; (4) modus = 92; dan (5) total = 8066.

Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kreatifitas guru Sekolah Dasar Segugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini ;

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Kreativitas Guru (X_2)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	105-113	4	4,49
Tinggi	96-104	27	30,34
Sedang	87-95	31	34,83
Rendah	78-86	19	21,35
Sangat Rendah	69-77	8	8,99
Jumlah		89	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui distribusi frekuensi skor kreatifitas guru terdiri dari lima kelas interval. Jumlah sampel kreatifitas guru terbanyak terdapat pada interval 87-95 sebanyak 31 orang atau 34,83%. Dengan demikian skor kreatifitas guru Sekolah Dasar se-gugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru berada dalam kategori sedang, dan diharapkan kreativitas guru ini bisa lebih ditingkatkan lagi.

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisa data untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistic parametrik yaitu analisis regresi

seederhana dan ganda. Pengujian persyaratan analisis ini menggunakan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$.

Untuk melihat uji normalitas kinerja guru, motivasi berprestasi dan kreativitas guru dapat di lihat pada Tabel 4.

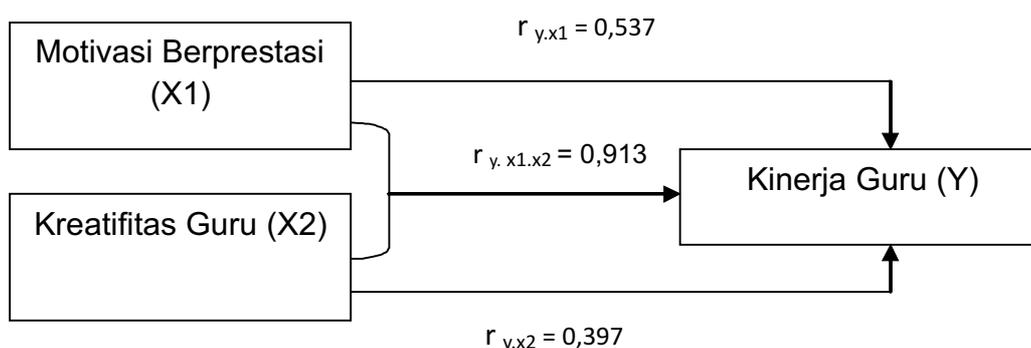
Tabel 4 Pengujian Normalitas Motivasi Berprestasi, Kreatifitas Guru terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja_Guru	.079	89	.200*	.980	89	.178
Motivasi_Berprestasi	.075	89	.200*	.979	89	.154
Kreativitas_Guru	.083	89	.173	.978	89	.130

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa Sig pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* ($0,200, 0,200, 0,173 > 0,05$ hal ini berarti bahwa pada taraf signifikans

$= 0,05$ data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan pengujian korelasi dan regresi.

Pola pengaruh ketiga variabel digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kreatifitas Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Koefisien Beta	Sig (p-value)	Kesimpulan Statistik	Pengaruh
Motivasi Berprestasi (X_1)	0,537	0,000	signifikan	28,8%
Kreatifitas Guru (X_2)	0,397	0,000	Signifikan	15,7%
$R = 0,913 = (0,913)^2 = 0,834 = 83,4\%$				
p.value = 0,000				

Sumber lampiran SPSS

Pada tabel 1. dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 28,8% sedang pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 15,7%. sementara secara serentak pengaruh motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 0,834 atau 83,4%.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537. Artinya adanya hubungan yang sedang antara

motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,288. Artinya adalah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 28,8%.

Untuk menguji signifikansi regresi antara motivasi berprestasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) digunakan rumus uji t. Harga t hitung = sebesar 5,859. Sedangkan harga t tabel untuk menguji dua pihak dengan $dk = 89$, $\alpha = 0,05$ diperoleh harga t tabel sebesar 1,662. Karena t hitung $5,859 > t$ tabel 1,662 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak, sebaliknya alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Segugus 1 UPTD Tampan Pekanbaru. Jika guru sekolah memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tentunya memiliki kinerja guru yang tinggi pula dalam sekolah tersebut, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan motivasi berprestasi adalah penentu arah kinerja seseorang yang akan menentukan bagaimana berhasilnya sesuatu yang dikerjakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursih (2011) dengan judul penelitian "Pengaruh layanan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Majalengka). Hasil penelitian terbukti sangat kuat bahwa, Layanan Supervisi Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah 0,889 kontribusi sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% ditentukan oleh variabel lain seperti sarana dan prasarana kompetensi guru; dan disiplin guru. Direkomendasikan (1) Layanan Supervisi Kepala Sekolah terhadap guru secara terus menerus (2) motivasi berprestasi harus terus dipelihara oleh

setiap guru Penjas (3) kepala sekolah mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,397. Artinya adanya hubungan yang sedang antara kreativitas guru dengan kinerja guru. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,157. Artinya adalah pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 15,7%.

Untuk menguji signifikansi regresi antara kreatifitas guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) digunakan rumus uji t. Harga t hitung = 4,046 sedangkan t tabel untuk uji dua pihak dengan $dk = 89$, $\alpha = 0,05$ diperoleh harga t tabel = 1,662. Karena t hitung = 4,046 $>$ t tabel = 1,662 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh kreatifitas guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Motivasi berprestasi seorang guru cukup berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005: 104) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi berprestasi para guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wy Ariyathi Dhiatmika, dkk (2013) dengan judul penelitian "Determinasi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Sukawati". Populasi penelitian berjumlah 138 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan etos kerja, motivasi berprestasi, kreativitas terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Jadi

persamaan dari penelitian ini sama-sama memiliki variabel motivasi berprestasi, kreativitas dan kinerja, sedangkan perbedaan pada subjek dan tempat penelitian.

Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1) dan Kreativitas Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,913. Artinya adanya hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dan kreativitas guru dengan kinerja guru. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,834. Artinya adalah kontribusi motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap kinerja guru sebesar 83,4%.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi adalah $R_{x_1, x_2, y}^2 = 0,913^2 = 0,834$ atau 83,4 %. Ini berarti sebesar 83,4% variansi kinerja guru dalam persamaan regresi berganda dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan kreativitas guru secara bersama-sama melalui persamaan regresi $Y = 17,383 + 0,499 X_1 + 0,394 X_2$. Persamaan regresi $Y = 17,383 + 0,499 X_1 + 0,394 X_2$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi berprestasi dan kreativitas guru secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru masing-masing 0,499 dan 0,394 pada konstanta 17,383.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Siti Amelia (2013) yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Dalam penelitiannya dikemukakan bahwa analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,574 > 3,120$) pada taraf signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000. Semakin baik kreativitas dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (2) kreativitas (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,468 > 1,993$) pada taraf

signifikan $< 0,05$ yaitu 0,016. Semakin baik kreativitas kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,294 > 1,993$) pada taraf signifikan $< 0,05$ yaitu 0,002. Semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (4) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan mendekati 0,000 yaitu 0,002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan. Artinya semakin baik motivasi berprestasi di Sekolah Dasar Se-Gugus 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan, maka akan semakin tinggi pula derajat kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif antara kreativitas guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Gugus 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan. Artinya semakin baik kreativitas guru di Sekolah Dasar Sekolah Dasar Se-Gugus 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan, maka semakin tinggi pula derajat kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi yang efektif dan semakin baiknya kreativitas guru, maka akan semakin meningkatkan derajat kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Gugus 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu motivasi berprestasi dan kreativitas guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya memberikan support/motivasi untuk lebih berprestasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya agar lebih baik lagi secara berkelanjutan.
2. Kepala sekolah sebagai atasan dan manager hendaknya memperhatikan guru yang berprestasi dan mempromosikan mereka dan juga memberikan bonus kepada mereka sehingga bisa memotivasi terhadap guru yang lainnya.
3. Kepala sekolah melakukan terobosan dengan mengadakan seleksi guru berprestasi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapat kepercayaan berimprovisasi, dan memberikan kejelasan tentang jenjang karir sebagaimana diamanatkan dalam UU no.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural. Peluang ini harus dibuka agar guru dapat membina karirnya pada jalur structural melalui jalinan kerjasama antara sekolah dengan instansi terkait yakni Dinas Pendidikan.

4. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga wawasan menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana, Sudjana. 2002. *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung Sinar Baru
- Ni Wy Ariyathi Dhiatmika, 2013. "Determinasi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Sukawati".
- Nursih, 2011. *Pengaruh layanan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Majalengka)*. S2 Administrasi Pendidikan UPI, Vol. 9, No. 18, Januari 2011 : 61 – 69
- Siti Amelia, 2013. *Pengaruh Kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal Pedidikan
- Wibisono. 2006, *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Erlangga.