

**Meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui
sistem penilaian kinerja**
*(Improving teacher achievement with
performance appraisal system)*

Dewi Syamsiah¹, Tjutju Yuniarsih^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: yuniarsih@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan explanatory survey, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala 5 model rating scale sebagai alat pengumpul data. Responden Populasi penelitian adalah 66 seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 11. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan persepsi responden dapat disimpulkan bahwa: (1) sistem penilaian kinerja guru sudah berjalan secara efektif (2) tingkat motivasi berprestasi guru berada pada kategori tinggi, dan (3) bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri 11 Bandung.

Kata kunci : *sistem penilaian kinerja, motivasi berprestasi guru.*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of performance appraisal system towards motivation achievement of teacher. The research method used explanatory survey. Data collection techniques using used 5 rated quationare rating scale model. Respondents Research Populations are the 66 all of teachers at The State Vocational High School 11 Bandung. Data were analyzed using simple regression. The results showed Based on respondents perception showed: (1) teacher's performance appraisal system has been running effectively; (2) the level of teacher's achievement motivation is in the satisfied category; And (3) performance appraisal system has a positive effect on achievement motivation of teacher.

Keywords: *appraisal performance system, teacher achievement motivation*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu hal mendasar bagi kemajuan sumber daya manusia di Indonesia. Rendahnya kualitas pembelajaran salah satunya dikarenakan rendahnya motivasi berprestasi pendidik. Guru adalah sumber daya manusia yang bertugas menggerakkan komponen-komponen pendidikan lainnya, sehingga

Received: Februari 2018, **Revision:** Mei 2018, **Published:** Juli 2018

terciptanya proses pendidikan dengan yang baik, yang akan memunculkan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang lebih memiliki kompetensi kompeten dalam menuju persaingan global. Hal ini sejalan dengan pandangan Syarifudin Nurdin (2002, hlm. 1) bahwa guru sebagai salah satu komponen dari proses kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran.

Motivasi seorang pekerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2008, hlm. 181) meliputi faktor individual dan faktor organisasional. Fakta menunjukkan bahwa masih dibawahnya tingkat motivasi berprestasi guru masih rendah. Hal ini antara lain diindikasikan oleh proses pembelajaran yang belum sesuai dan sistematis kurang sistematis dan tidak sesuai dengan RPP.

Mengingat pentingnya motivasi berprestasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui sistem penilaian kinerja yang obyektif dan profesional (Veithzal Rivai, 2009, hlm. 549). Tujuan utama dari sebuah sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja dalam struktur individu dan organisasi (Sheal, dalam Grace Debrincat 2014). Berdasarkan hal tersebut paparan di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah “adakah pengaruh pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Berprestasi Guru

Dalam Menurut Anton Irianto (2005, hlm. 53) motivasi berasal dari kata *move* yang artinya “bergerak”. Selain itu, Dengan demikian, pengertian motivasi adalah dapat dimaknai sebagai sesuatu yang menggerakkan dan mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan sesuatu menampilkan tingkah laku secara persisten yang diarahkan untuk mencapai tujuan, atau bisa juga untuk tidak melakukan sesuatu. Morgan, dkk (1986) menerangkan motivasi adalah sebagai suatu dorongan yang mendorong individu untuk menampilkan tingkah laku secara persisten yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Motivasi Berprestasi dalam pandangan Mangkunegara (2006, hlm. 68), dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru. dimana Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang kuat akan mempunyai semangat, keinginan, dan energi yang besar dalam dirinya individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Heckhausen dalam Maskur (2010) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang adalah atribusi kausal, norma referensi, *time perspective goal setting*, *performance-outcome-expectation* dan *outcome-consequence-expectation*. Serta faktor-faktor lain yaitu faktor spesifik individu seperti motif interpretasi motif penilaian spesifik, motif pendekatan spesifik, motif norma standar spesifik dan motif atribusi spesifik.

Indikator motivasi berprestasi Thoha dengan mengutip menurut pendapat McClelland (Musaheri, 2013), yaitu: kemampuan mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan dan menyatu dengan tugas.

Sistem Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2009, hlm. 549) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai berikut: “Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.”

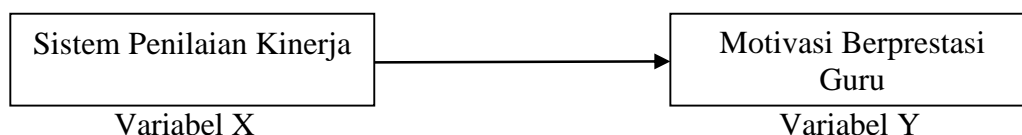
Menurut Anwar P Mangkunegara (2009, hlm. 66) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai berikut: Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dalam Handoko (2000, hlm. 23) menegaskan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem atau sekumpulan kegiatan yang terkait dengan aktivitas kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja tidak dapat berdiri sendiri, sehingga dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja juga terkait dengan kegiatan lain. Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai (Riyadi, 2011). Simamora (2006) penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Jawahar (2007) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja berkaitan dengan proses dan prosedur yang mengatur penilaian kinerja dalam suatu organisasi. Sheal (1992) dalam Grace Debrincat (2014) mengatakan tujuan utama dari sebuah sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja dalam struktur individu dan organisasi.

Indikator sistem penilaian kinerja yaitu: pada efektivitas formalisasi, keterkaitan pekerjaan, standar dan pengukuran, validitas, reliabilitas, keterbukaan, penilai yang terlatih, memudahkan penggunaan, aksesibilitas pegawai untuk hasil, peninjauan prosedur, dan prosedur banding (Caruth dkk, 2008, hlm. 9-10).

Berdasarkan tinjauan pustaka sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan *theoretical framework* sebagai berikut:



Gambar 1
Theoretical Framework

Berdasarkan Gambar 1, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai adalah “terdapat pengaruh positif sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode *survey explanatory*. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner untuk menguji hipotesis. Responden diambil dari sampel adalah guru SMK Negeri 11 Bandung, Provinsi Jawa Barat.

Instrumen pengumpulan data berupa angket model *rating scale* yang terdiri atas dua bagian. Bagian pertama terdiri atas 23 item, adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai efektivitas sistem penilaian kinerja yang dijabarkan dari 11 indikator yaitu formalisasi, keterkaitan pekerjaan, standar dan pengukuran, validitas, reliabilitas, keterbukaan, penilai yang terlatih, memudahkan penggunaan, aksesibilitas pegawai untuk

hasil, peninjauan prosedur, dan prosedur banding. Bagian pertama kedua terdiri atas 20 item untuk mengukur persepsi responden mengenai kuisioner motivasi berprestasi, dengan empat indikator, yaitu: mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan, dan menyatu dengan tugas.

Statistik deskriptif menggunakan dihitung berdasarkan skor rata-rata, yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai sistem penilaian kinerja dan motivasi berprestasi guru, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial menggunakan melalui analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Berprestasi

Kepuasan pelanggan menurut persepsi Responden mempersepsi bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,86. Tabel 1 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran motivasi berprestasi guru.

Tabel 1
Motivasi Berprestasi Guru

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Suka mengambil resiko yang moderat (<i>moderate risk</i>).	3,96	Tinggi
Memerlukan umpan balik yang segera.	3,92	Tinggi
Memperhitugkan keberhasilan.	3,93	Tinggi
Menyatu dengan tugas.	3,66	Tinggi
Suka mengambil resiko yang moderat (<i>moderate risk</i>).	3,96	Tinggi
Rata-rata	3,86	Tinggi

Dari data yang diperoleh peneliti di lapangan Merujuk tabel di atas, dapat dijabarkan disimpulkan bahwa dari jawaban responden dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi berada pada indikator suka mengambil resiko yang moderat memperoleh skor rata-rata tertinggi (sebesar 3,96), sedangkan untuk skor terendah diperoleh oleh pada indikator menyatu dengan tugas (sebesar 3,66).

Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja menurut persepsi responden berada pada kategori efektif, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,92. 3,86. Tabel 2 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran sistem penilaian kinerja.

Tabel 2
Sistem Penilaian Kinerja

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Formalisasi	4,02	Efektif
Keterkaitan pekerjaan	3,93	Efektif
Standar dan pengukuran	3,85	Efektif
Validitas	3,99	Efektif
Reliabilitas	3,90	Efektif
Keterbukaan	4,01	Efektif

Penilai yang terlatih	4,07	Efektif
Kemudahan penggunaan	4,02	Efektif
Aksesibilitas pegawai untuk hasil	3,92	Efektif
Peninjauan prosedur	3,91	Efektif
Prosedur banding	3,65	Efektif
Rata-rata	3,86	Efektif

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian di lapangan dapat dijabarkan bahwa skor jawaban tertinggi terdapat pada indikator penilai yang terlatih dengan rata-rata 4,07. Apabila disesuaikan dengan kriteria penafsiran alternatif jawaban pada tabel 3.12, angka tersebut berada pada rentang 3,40 - 4,19 yang berarti kategori efektif. Hal ini menunjukkan tingkat kompetensi penilai sudah mencukupi dan proses penilaian melibatkan setiap tingkat manajemen. Berdasarkan tabel di atas, skor rata-rata tertinggi berada pada indikator penilai yang terlatih (sebesar 4,07), sedangkan skor terendah pada indikator prosedur banding (sebesar 3,65).

Pengaruh Implementasi Sistem Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Permasalahan yang dianalisis dari penelitian ini adalah “Adakah pengaruh efektivitas sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru?”.

Penulis menggunakan uji statistik dalam melakukan penelitian. Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data, didapatkan hasil bahwa penelitian ini berdistribusi normal, homogen, dan linier, maka peneliti melanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik parametrik. Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk membuat suatu kesimpulan bahwa variabel sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel motivasi berprestasi guru di SMK Negeri 11 Bandung. Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh nilai F_{tabel} atau $F(1-0,95;db1,db2)$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F(0,05;1;64) = 3,991$. Berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($67,000 > 3,8772$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “terdapat pengaruh positif sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru”.

Perhitungan regresi sederhana antara variabel sistem penilaian kinerja terhadap variabel motivasi berprestasi guru menghasilkan persamaan regresi $y = 75,751 + 0,009x$. Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel motivasi berprestasi meningkat, maka variabel motivasi berprestasi guru juga akan meningkat.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,456, ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,400 sampai 0,599 dan berada pada kategori cukup kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang cukup kuat dari variabel sistem penilaian kinerja terhadap variabel motivasi berprestasi.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 21,85%. Arti dari nilai koefisien determinasi ini adalah motivasi berprestasi guru dipengaruhi sistem penilaian kinerja sebesar 21% sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak.

Keseluruhan hasil penelitian di atas menunjukkan skor rata-rata pada adanya pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini sesuai

dengan beberapa teori sistem penilaian kinerja dan motivasi berprestasi yang sudah peneliti paparkan pada bab bagian sebelumnya.

KESIMPULAN

Efektivitas sistem penilaian kinerja diukur melalui indikator formalisasi, keterkaitan pekerjaan, standar dan pengukuran, validitas, reliabilitas, keterbukaan, penilai yang terlatih, kemudahan penggunaan, aksesibilitas pegawai untuk hasil, peninjauan prosedur, dan prosedur banding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang efektivitas sistem penilaian kinerja di SMK Negeri 11 Bandung menunjukkan keadaan efektif.

Sistem penilaian kinerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian efektivitas sistem penilaian kinerja dirasakan penting serta berdampaknya terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian para penilai perlu menjalankan sistem penilaian kinerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Caruth, D. L., & Humphreys, J. H. (2008). *Performance appraisal: essential characteristics for strategic control. Measuring Business Excellence*, 12(3), 24–32. <https://doi.org/10.1108/13683040810900377>
- Debrincat, Grace .(2014). *The Effectiveness of Performance Appraisal Systems: Employee Relations and Human Resource Management*. Hamburg: Anchor Academic Publishing.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Irianto, Anton. (2005). *Born To Win: Kunci Sukses yang tak Pernah Gagal*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jawahar, I.M. (2007). The Influence Of Perceptions Of Fairness On Performance Appraisal Reactions. *Journal of Labor Research*[Online]. Tersedia di: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115003597#bib0095> Diakses pada tanggal 20 Mei 2016 pukul 14.00 WIB
- Handoko, Hani, (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: Rosdakarya.
- Maskur, Kiki. (2010). Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation*) [Online]. Tersedia: <https://www.scribd.com/doc/33232192/Motivasi-Berprestasi-Achievement-Motivation>. Diakses 30 Mei 2017 pukul 8.35 WIB
- Musaheri. (2013). Pengukuran Motivasi Berprestasi, *Locus of Control, Self Leadership, Kompetensi dan Kinerja Guru*. [Online]. Tersedia: <http://stkipgrismp.ac.id/pengukuran-locus-of-control-self-leadership-kompetensi-dan-kinerja-guru> Diakses 1 Mei 2017 pukul 17:11 WIB.
- Nurdin, Syarifudin.(2002). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan kedua*. Yogyakarta: Penerbitan STIN YKPN
- Veitzhal, Rivai. (2009). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo