

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI
BERPRESTASI DAN PENILAIAN TERHADAP
PEMBINAAN PROFESIONAL DENGAN
KEMAMPUAN MENGAJAR GURU:
Suatu Studi Pada Guru-guru Sekolah Dasar Di
Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah
Istimewa Yogyakarta (2011)**

Wartomo

Universitas Terbuka UPJJ Yogyakarta

Abstract

The research is aimed at determine the relationship of achievement motivation and assesment towards the guidance for teacher's professionalism on the teacher's teaching ability. The research was done in Ngemplak, Sleman, Yogyakarta. The number of population is all elementary school teachers, while the number of the samples is 50 teachers taken using simple random sampling. The instruments used were: (1) observation checklist for getting the data of teacher's teaching ability, and (2) questionnaires for achievement motivation and assesment towards the guidance for teacher's professionalism. The data were analyzed quantitatively by using simple and multiple correlation and regression. The result showed that: there is a positive correlation between achievement motivation (X_1) and assessment towards the guidance for teacher's professionalism (X_2) simultaneously and teacher's teaching ability (Y), ($r_{y12}=0.62$ and $r^2=0,38$). Based on the results, it can be stated that the ability of teachers can be improved by improving achievement motivation and developing the assessment of the professional teachers.

Keywords: achievement motivation, professionalism guidance, teaching ability

A. Pendahuluan

Kemampuan mengajar guru pada hakikatnya adalah pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Apabila guru berkompeter maka ia akan mampu mengajar secara lebih efektif, sehingga tujuan pembelajaran akan tercapai yang pada akhirnya prestasi belajar siswa dapat optimal. Kemampuan mengajar sebagai kemampuan esensial yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Sebagian besar tokoh pendidikan berpendapat bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah kualifikasi tenaga kependidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan menurut Undang-Undang No. 2 tahun 1989 meliputi : tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pemilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, perpustakaan, laporan dan teknisi sumber belajar¹. Kualifikasi tenaga kependidikan dalam hal ini terfokus pada kemampuan mengajar. Kemampuan mengajar adalah suatu kemampuan esensial yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, yang dapat diukur melalui kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan antar pribadi dan melaksanakan penilaian pembelajaran.

Definisi mengajar menurut Nasution dijelaskan bahwa mengajar adalah suatu usaha dari pihak guru untuk mengatur lingkungannya, sehingga terciptalah suasana yang kondusif bagi siswa untuk belajar. Dengan demikian mengajar bukan sekedar mengetahui dan menyalurkan suatu pengetahuan, melainkan suatu usaha yang dimaksudkan untuk mengilhami dan membantu belajar. Jadi dalam perspektif baru, guru tidak lagi menjadi pusat kegiatan yang menentukan setiap aktivitas siswa.

Justru siswalah yang menjadi pusat, mereka bebas berpikir dan bertindak.² Ini bukan berarti guru kehilangan tanggung jawab, sebab guru berperan sebagai pengelola pengajaran.³ Pendapat yang demikian sangat cocok jika dikaitkan dengan perkembangan informasi dan pengetahuan seperti sekarang ini.

Laju perkembangan pengetahuan ilmiah dan teknologi yang begitu cepat tidak mungkin lagi menempatkan guru sebagai sumber pengetahuan. Sebab guru adalah manusia biasa yang seringkali ketinggalan dari perkembangan itu

¹ Depdikbud, *Rencana Pembangunan Lima Tahun Keenam 1994/ 1995- 1999 Buku IV* (Jakarta: Perum Percetakan Negara R.I, 1994), p.81-82.

² Hicks, *etal.,loc. cit.*

³ Nasution, *op. cit.*

sendiri. Sehubungan dengan itu Mursell mengemukakan pendapatnya bahwa pengajaran yang paling tepat diartikan sebagai pengelolaan pembelajaran. "may best be defined as the organization of learning, so the problem of succesfull teaching is to organize learning for authentic results."⁴ Pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam proses belajar mengajar, guru bertindak sebagai organisator, pengelola dan fasilitator. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa mengajar merupakan mekanisme untuk pengembangan kecakapan intelektual siswa dengan didasari interaksi relevan dengan yang dikemukakan oleh Michael Marland, yang pada intinya menunjukkan bahwa aktivitas pengajaran harus dilandasi dengan pengelolaan yang memungkinkan siswa untuk belajar.⁵

Dari beberapa pengertian mengajar di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa konsep tentang mengajar telah mengalami suatu pergeseran sejalan dengan kemajuan jaman serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jika dahulu orang menganggap bahwa mengajar adalah usaha seseorang atau guru untuk menyampaikan pengetahuan kepada siswa, maka anggapan tersebut sekarang sudah mulai ditinggalkan. Walaupun hingga saat ini masih terdapat pendapat dari para ahli, namun pada umumnya mereka telah memilih suatu kesepakatan bahwa pengertian mengajar bukan sekedar menyampaikan pengetahuan, melainkan suatu upaya untuk menciptakan lingkungan yang sebaik-baiknya yang memungkinkan siswa untuk belajar. Jadi pengajaran disini berpusat pada siswa yang belajar (*student centered*), bukan pada guru (*teacher centered*).

Hal-hal yang berkaitan dengan faktor pembelajaran terdiri dari komponen-komponen yang satu dengan yang lain saling mempengaruhi, yang semuanya merupakan aspek ketrampilan atau kemampuan yang harus dikuasai guru. Komponen-komponen tersebut adalah meliputi: guru, siswa, materi pelajaran, media, evaluasi dan lingkungan. Keterangan ini menunjukkan bahwa pengajaran merupakan suatu sistem. Sistem adalah suatu wujud keseluruhan suatu obyek penelaah dimana unsur-unsur dalam obyek tersebut saling berhubungan satu dengan yang lain dalam suatu jalinan yang teratur. Dikatakan pengajaran suatu sistem, berarti pengajaran itu terdiri dari sejumlah unsur atau komponen dalam satu jalinan yang teratur, saling berhubungan dan bergantung menuju tercapainya tujuan pengajaran yang telah ditetapkan. Mengajar merupakan suatu perbuatan

⁴ J. L. Mursell, *Succesfull Teaching Its Psychological Principles* (New York Mc Graw Hill Company, 1954), p. 18

⁵ M. Morland, *Seni Mengelola Kelas* (Semarang : Dahara Price, 1990), p. 14.

yang kompleks, yang menterpadukan sejumlah keterampilan untuk menyampaikan bahan pengajaran. Keterpaduan dari berbagai keterampilan itu dilandasi oleh sejumlah teori dan diarahkan oleh wawasan keguruan serta dipengaruhi oleh seluruh komponen belajar mengajar.

Dalam proses belajar mengajar tersebut guru senantiasa dituntut untuk selalu dapat mengembangkan proses pembelajaran yang efektif yang antara lain memiliki ciri-ciri sebagai berikut⁶ : Berpusat pada anak, interaktif edukatif antara guru dengan anak, suasana demokratis, variasi metode mengajar, guru profesional, bahan yang sesuai dan bermanfaat, lingkungan yang kondusif dan sarana belajar yang maenunjang.

Mengajar juga merupakan kegiatan yang secara serempak mengandung unsur-unsur ilmu, teknologi, seni dan bahkan pilihan nilai. Unsur ilmu dalam mengajar terletak pada kedudukan mengajar sebagai sistem yang dilandasi teori-teori ilmiah, antara lain berupa ilmu keguruan dan psikologi. Dari sisi teknologi, mengajar tampak sebagai prosedur kerja dengan mekanisme dan perangkat komponen belajar mengajar yang telah dikemukakan di atas. Mengajar juga merupakan seni sebab dalam kenyataannya mengajar memerlukan pertimbangan naluri dan kehalusan budi guru, tidak semata-mata bertolak dari kumpulan teori dari rumusan yang baku. Sementara itu, pilihan nilai memberikan warna atau mempengaruhi tindakan guru baik dalam merancang, melaksanakan maupun mengevaluasi pengajar. Sudah barang tentu pilihan nilai yang dianut guru dan yang menjadi pandangan hidupnya adalah yang sangat berengaruh.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan dan sebagian besar tokoh pendidikan berpendapat bahwa diantara faktor-faktor tersebut yang paling berpengaruh adalah kualifikasi tenaga kependidikan. Dari komponen tenaga kependidikan tersebut di atas yang sering dianggap paling bertanggung jawab dan paling berpengaruh adalah tenaga pendidikan atau guru. Meskipun asumsi demikian tidak seutuhnya benar, mengingat masih banyak komponen sub sistem pendidikan lain yang ikut menentukan kualitas pendidikan. Namun begitu, guru memang merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat strategis dan banyak berperan di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan. Oleh karena itu, kita memang banyak menaruh harapan kepada guru di dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas seorang guru di sekolah tidak dapat terlepas

⁶ IGAK Wardani, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Universitas Terbuka, 1997), p. 2.31-2.34.

dari motivasi berprestasi / motivasi kerja dan sistem pembinaan profesional yang dialaminya. Menurut Davis dan Newstrom motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.⁷

Seseorang yang mempunyai dorongan ini ingin senantiasa maju berkembang mencapai keberhasilan. Mereka bekerja keras apabila mereka memandang akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat resiko gagal dan mendapat balikan spesifik tentang prestasinya. Selanjutnya menurut Murray yang dikutip oleh Beck mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan atau hasrat untuk mengatasi kendala-kendala, menggunakan kekuasaan, berusaha melakukan sesuatu yang sukar, sebaik dan secepat mungkin.⁸ Sedangkan Edwards yang dikutip oleh Ruch memberikan pengertian motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk membuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses, untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁹ Seseorang yang memiliki dorongan ini berusaha bekerja lebih baik, menyelesaikan pekerjaan lebih sukses untuk mencapai prestasi yang tinggi. See Ames, Dweck, Urdan dan Maehr mengemukakan bahwa di dalam motivasi berprestasi ada tiga hal yang penting yakni : penguasaan pada seperangkat keterampilan yang baru, mengerjakan sesuatu yang lebih baik dari yang lain dan mempertimbangkan hal-hal yang bersifat sosial.

Dengan demikian secara umum dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan-hambatan, berbuat sebaik dan secepat mungkin dengan harapan meraih prestasi yang tinggi yang mempunyai nilai bagi dirinya. Menurut Atkinson, ada dua aspek yang mendasari motivasi berprestasi, yaitu pengharapan untuk sukses dan menghindari kegagalan.¹⁰ Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang akan bertambah arif dan bijaksana dalam bertindak dan dia akan senantiasa membenahi dirinya. Individu yang telah mengalami kegagalan pada suatu saat akan berusaha berhasil pada kesempatan yang lain. Usaha untuk menghindari diri dari kegagalan ini merupakan dorongan menuju sukses. Menurut Beeck motivasi berprestasi memiliki beberapa dimensi, sukses merupakan suatu tujuan

⁷ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, alih bahasa oleh Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1996), p.88.

⁸ Beck. *Op.cit.*, p.279

⁹ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), p.50.

¹⁰ John W. Atkinson, *Motives in Fantasy, Action and Society* (Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company Inc., 1964), p.586.

yang positif, berusaha sukses karena takut gagal, takut mendapatkan sesuatu yang buruk atau tidak mendapatkan kedudukan / pekerjaan yang baik.¹¹ Manajer dapat sangat termotivasi untuk mengambil tindakan oleh karena ketakutannya akan kegagalan dalam memenuhi kebutuhan pribadi atau organisasi dan oleh ketakutan akan kemungkinan dipermalukan oleh orang banyak apabila kegagalan itu diketahui. Hal ini sesuai dengan pernyataan Stoner dan Freeman bahwa motif berprestasi tinggi juga dapat didorong oleh kekuatan seorang individu akan kegagalan.¹²

Beberapa karakteristik dari orang-orang berprestasi tinggi dikemukakan oleh Mc Clelland antara lain : (1) suka mengambil resiko yang moderat (*moderat risk*). Hal ini dikarenakan apabila tujuan yang dicapai terlalu mudah bila berhasil mereka tidak merasa berprestasi, sedangkan apabila tujuan yang dicapai terlalu sukar juga tidak mungkin dapat dicapai, (2) memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya kemudian hari sangat dibutuhkan orang tersebut. Informasi itu akan memberikan penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga ia tahu 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 memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya. (4) menyatu dengan tugas. Dalam mencapai tujuan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Dia tidak akan meninggalkan tugas yang selesai baru separuh perjalanan dan tidak akan puas sebelum tugas pekerjaan tersebut selesai seluruhnya dengan memberikan hasil yang maksimal.¹³ Di bagian lain juga di

¹¹ Beck, *op.cit.*, p.304.

¹² Thoha, *op.cit.*, p.208.

¹³ David Mc.Clelland et al., *The Achievement Motive* (New York: Irvington Publisher Inc, 1976),p.122.

kemukakan bahwa terdapat karakter orang yang bermotivasi prestasi tinggi diantaranya: *The characters who are working furiously toward an achievement foal must want to succed*: karakter orang yang bekerja sungguh-sungguh untuk suatu tujuan yang berprestasi harus mempunyai keinginan untuk berhasil atau sukses.¹⁴

Ditambahkan lagi oleh As'ad bahwa kebutuhan berprestasi ini, berhubungan dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha mencapai prestasi tertentu.¹⁵ Kekuatan motivasi berprestasi dalam diri seseorang berbeda-beda namun dalam memenuhi kebutuhannya setiap orang memerlukan motivasi, sesuai dengan pernyataan Deese da Stewart membutuhkan banyak motivasi untuk memperoleh pengalaman, kebutuhan akan uang, ketenaran, mobil baru dan lainnya.¹⁶

Dari analisis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Oleh karena fokus pembahasannya adalah guru, maka kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis Clelland yang menyatakan:

Our hypothesis is that individuals with high achievement motivation will have been forced to master problems on their own more often and earlier than individuals with low achievement motivation".¹⁷ Praduga kami adalah bahwa setiap individu dengan motivasi yang tinggi telah dipaksa untuk menguasai semua masalah yang mereka miliki lebih sering dan lebih awal daripada mereka yang memiliki motivasi rendah. Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

Pembinaan profesional keguruan memiliki hubungan dengan peningkatan kemampuan mengajar guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa fungsi pembinaan profesional keguruan adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan terhadap guru-guru dalam wujud layanan profesional yang

¹⁴ As'ad, *op.cit.*,p.52.

¹⁵ Deese & Stewart, *loc.cit.*,

¹⁶ Mc.Clelland, *op.cit.*,p.276.

¹⁷ Sahertian, *op.cit.*, p. 37.

diberikan oleh lembaga /orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional terutama dalam proses belajar mengajar.

Pembinaan profesional atau usaha profesionalisasi adalah usaha memberikan bantuan pada setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik.¹⁸ Berkaitan dengan hal ini Rusyan memberi pengertian bahwa pembinaan profesional adalah peningkatan kemampuan tenaga kependidikan secara sistematis baik yang datang dari pembinaan secara struktural maupun yang datang atas inisiatif tenaga kependidikan itu sendiri diselenggarakan melalui berbagai kegiatan, diantaranya melalui penataran, kursus, melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, belajar sendiri atau membaca berbagai sumber belajar.¹⁹

Pembinaan profesional adalah: bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.²⁰ Sehubungan dengan pembinaan guru ini ahli lain yakni Imron mengemukakan pendapatnya bahwa pembinaan guru adalah bantuan dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional, terutama dalam proses belajar mengajar.²¹

Adapun muara pembinaan profesional guru adalah perbaikan proses belajar mengajar yang didalamnya melibatkan guru dan siswa melalui serangkaian tindakan, bimbingan dan arahan. Kemudian pada bagian lain Imron menjelaskan bahwa istilah pembinaan guru sebenarnya berasal dari kurikulum (SD, SMP, SMA) tentang pembinaan guru (Depdikbud, 1984-1986) dalam berbagai kepustakaan, baik Indonesia maupun asing, sering diistilahkan supervisi. Pembinaan profesional memiliki esensi yang sama dengan supervisi hal ini ditegaskan oleh Wiles yang dikutip Imron, *supervision is service activity that exist to help to their job better*.²² Supervisi adalah suatu kegiatan pelayanan yang keberadaannya untuk menolong para guru agar mereka dapat bekerja lebih baik. Trimo mengemukakan bahwa pembinaan tenaga kependidikan adalah usaha untuk menstimulasi, mengkoordinasi dan

¹⁸ Tabrani Rusyan & Hamijaya, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Nine Karya Jaya, 1990), p.22.

¹⁹ Sahertian, *op.cit.*, p. 37.

²⁰ Tabrani Rusyan & Hamijaya, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Nine Karya Jaya, 1990), p.22.

²¹ <http://Public.ut.ac.id/html/nilai/nild2ut.Php> p. 5.

²² Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995), p.23.

membimbing kemajuan para guru berkesinambungan baik secara individu atau kelompok agar mereka lebih efektif dalam menstimulasi dan mengarahkan kemajuan siswa menuju pengembangan partisipasi siswa secara cerdas dan inovatif dalam masyarakat.

Oleh karena pembinaan profesional dengan supervisi memiliki esensi yang sama maka pembahasan selanjutnya kedua istilah tersebut memiliki arti/makna yang sama. Untuk melengkapi pengertian pembinaan profesional/supervisi berikut ini ahli Neagly dan Evans mengemukakan pendapatnya. *Supervision is considered as any service for teachers that eventually results information improving instruction, learning and the curriculum.*²³ Supervisi merupakan layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional, yaitu: peneliti berusaha untuk mengemukakan terdapat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri se-Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Sleman, Yogyakarta selama tiga bulan (bulan Februari 2001 sampai dengan April 2001).

3. Populasi Penelitian dan Variabel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Adapun jumlah penelitian ini 266 orang dengan sampel penelitian 50 orang.

4. Instrumen Penelitian, Data dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen untuk pengambilan data adalah, observasi kelas untuk variabel kemampuan mengajar guru (Y), serta menggunakan angket untuk variabel

²³ Ibid., p.9-10.

motivasi berprestasi (X_1) dan variabel penilaian terhadap pembinaan profesional (X_2). Data dalam penelitian ini berbentuk skor kemampuan mengajar, skor motivasi berprestasi dan skor penilaian terhadap pembinaan profesional.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan teknik analisis korelasi *product moment*, dan analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian hubungan antara motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional secara bersama-sama dengan kemampuan mengajar guru setelah dilakukan pengujian hipotesis statistik terdapat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Anava Uji Keberartian untuk Regresi Linier Ganda

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	$F_{0,01}$
Regresi	2	116,59	583,294	14,70	5,10
Sisa	47	1864,75	39,68		

Keterangan:

- JK : Jumlah Kuadrat
- RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat
- dk : Derajat Kebebasan
- * : Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 14,70$. Sedangkan dari daftar distribusi F dengan derajat kebebasan pembilang $V_1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut $V_2 = 47$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $F_{tabel} = 5,10$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,70 > 5,10$. Karena $F > F$, ini berarti koefisien arah regresi β dan β adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan variansi kemampuan mengajar guru (Y) memang nyata dapat diramalkan berdasarkan motivasi berprestasi (X) dan penilaian terhadap pembinaan profesional (X).

Langkah berikutnya adalah pengujian korelasi ganda antara variabel X dan X dengan variabel Y. Dengan analisis korelasi ganda ini, diperoleh hasil

koefisien korelasi ganda $R = 0,62$. Dengan temuan $r = 0,62$ dapat ditemukan koefisien determinasi dengan jalan mengkuadratkan $r = 0,62$ kali 100%. Dengan ini ditemukan koefisien determinasi sebesar 0,38. Hal ini dapat diartikan, bahwa 38% variasi kecenderungan kemampuan mengajar guru yang dicapai dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional secara bersama-sama melalui persamaan regresi ganda $v = 38,01 + 0,40X + 0,25 X$. Dengan perkataan lain X dan X secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38% kepada kemampuan mengajar guru.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian terhadap koefisien korelasi ganda, dalam hal ini menggunakan uji F. Dari perhitungan diperoleh $F = 14,40$, pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$ dan dengan derajat kebebasan (db) pembilang (V) = 2 dan derajat kebebasan (V) = 47 diperoleh $F = 5,10$. Dengan demikian maka $F > F$ atau $14,40 > 5,10$. Hal ini dapat diartikan koefisien korelasi ganda antara Y dengan X dan X adalah signifikan.

Oleh karena itu hasil penelitian menolak hipotesis nol, hal ini berarti hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi : terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional secara bersama-sama dengan kemampuan mengajar guru, diterima dan teruji dengan signifikan.

Pengujian antara motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan dengan kemampuan mengajar guru, Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa: terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X) dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan (X) secara bersama-sama dengan kemampuan mengajar guru (Y) hal ini ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,40 > 5,10$ dan persamaan regresi linier ganda $v = 38,01 + 0,40 X + 0,25 X$ Dari persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata setiap penambahan atau pengurangan satu unit skor X dan satu unit skor X secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan penurunan sebesar $0,65(0,40 + 0,25)$ unit skor kemampuan mengajar guru (Y).

Korelasi ganda pada hipotesis ketiga ini menghasilkan koefisien korelasi ganda R sebesar 0,62 dan koefisien determinasi r sebesar 0,38. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada kemampuan mengajar guru sebesar 38% ditentukan secara bersama-sama oleh motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan melalui persamaan regresi linear ganda $v = 38,01 + 0,40 X + 0,25 X$ yang telah teruji keberartiannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan secara bersama-sama akan meningkatkan kemampuan mengajar guru. Guru memang merupakan salah satu komponen

pendidikan yang sangat strategis dan banyak berperan di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan. Oleh karena itu, kita memang banyak menaruh harapan kepada guru di dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas seorang guru di sekolah tidak dapat terlepas dari motivasi berprestasi yang dimilikinya.

Hasil perhitungan analisis tersebut sesuai dengan pernyataan Davis dan Newstrom motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.²⁴ Seseorang yang mempunyai dorongan ini ingin senantiasa maju berkembang mencapai keberhasilan. Mereka bekerja keras apabila mereka memandang akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat resiko gagal dan mendapat umpan balik spesifik tentang prestasinya. Selanjutnya menurut Murray yang dikutip oleh Beck mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan atau hasrat untuk mengatasi kendala-kendala, menggunakan kekuasaan, berusaha melakukan sesuatu yang sukar, sebaik dan secepat mungkin.²⁵ Sedangkan Edwards yang dikutip oleh Ruch memberikan pengertian motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk membuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses, untuk mencapai prestasi yang tinggi.²⁶ Seseorang yang memiliki dorongan ini berusaha bekerja lebih baik, menyelesaikan pekerjaan lebih sukses untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Clelland mengemukakan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melakukan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi suka bertanggung jawab untuk memecahkan masalah, mereka cenderung untuk menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran ini dan mereka amat menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya kemudian hari sangat dibutuhkan orang tersebut. Informasi itu akan memberikan penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai

²⁴ Ross L. Neagly & N. Dean Evans, *Handbook for Effective Supervision of Instruction* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1980), p.20.

²⁵ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, alih bahasa oleh Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1996), p.88.

²⁶ Beck. *op.cit.*, p.279

hasil. Sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. Ia juga memperhitungkan keberhasilan seseorang yang berprestasi tinggi. Pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya. Ia juga menyatu dengan tugas yang dibebankan.²⁷ Dengan demikian mereka yang mempunyai motivasi berprestasi (nAch) yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang yang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Begitu pula bagi seorang guru. Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerjanya. Karena itu motivasi berprestasi ini akan mendorong seorang guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki seorang guru untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, dalam hal ini prestasi kemampuan mengajar.

Pembinaan profesional keguruan memiliki hubungan dengan peningkatan kemampuan mengajar guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa fungsi pembinaan profesional keguruan adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan terhadap guru-guru dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh lembaga /orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional terutama dalam proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh pendapat Sahertian yang menyebutkan bahwa pembinaan profesional atau usaha profesionalisasi adalah usaha memberikan bantuan pada setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik.²⁸ Berkaitan dengan hal ini pendapat Rusyan senada dengan hasil penelitian yang memberi pengertian bahwa pembinaan profesional adalah peningkatan kemampuan tenaga kependidikan secara sistematis baik yang datang dari pembinaan secara

²⁷ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), p.50.

²⁸ Stoner, Freeman, Gilbert, *op.cit.*, p.15.

struktural maupun yang datang atas inisiatif tenaga kependidikan itu sendiri diselenggarakan melalui berbagai kegiatan, diantaranya melalui penataran, kursus, melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, belajar sendiri atau membaca berbagai sumber belajar.²⁹

Pembinaan profesional adalah: bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.³⁰ Sehubungan dengan pembinaan guru ini ahli lain yakni Imron mengemukakan pendapatnya bahwa pembinaan guru adalah bantuan dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional, terutama dalam proses belajar mengajar.³¹ Adapun muara pembinaan profesional guru adalah terbaiknya proses belajar mengajar yang didalamnya melibatkan guru dan siswa melalui serangkaian tindakan, bimbingan dan arahan.

Selanjutnya Harris yang dikutip oleh Sergiovani dan Starratt memaparkan bahwa supervisi/pembinaan profesional dimaksudkan untuk memelihara atau mengadakan perubahan pada operasi sekolah dengan cara mempengaruhi tenaga pengajar secara langsung demi mempertinggi kegiatan belajar siswa. Supervisi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kegiatan pengajaran tetapi tidak dengan siswa melainkan berhubungan langsung hanya dengan guru. Tetapi tujuan yang hendak diraihinya adalah untuk mempertinggi hasil proses belajar mengajar. Dengan kata lain supervisi bertujuan mencapai hasil proses belajar mengajar yang lebih tinggi dengan cara mempengaruhi atau merubah perilaku mengajar guru-guru. Kemudian berkaitan dengan supervisi ini Alfonso, Firth dan Neville mengemukakan pendapatnya bahwa supervisi adalah suatu perbuatan yang ditentukan atau dipersiapkan secara resmi, bukan perbuatan serampangan atau seremonial, tetapi merupakan suatu kebutuhan organisasi pendidikan atau sekolah. Dengan perkataan lain bahwa supervisi merupakan salah satu sub sistim dalam sistem pendidikan. Supervisi juga merupakan suatu rangkaian aktifitas yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru-guru. Jadi bukan langsung kepada siswa. Supervisi melalui pengaruhnya terhadap perilaku guru, tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu belajar siswa demi mencapai hasil pendidikan yang lebih tinggi. Para

²⁹ Sahertian, *op.cit.*,p. 37.

³⁰ Tabrani Rusyan & Hamijaya, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Nine Karya Jaya, 1990), p.22.

³¹ <http://Public.ut.ac.id/html/nilai/nild2ut.PhP>. p. 5.

guru diberi bantuan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dengan menyediakan serta mengelola segala fasilitas, bagi pengembangan belajar siswa.³²

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber perilaku pembinaan profesional/supervisi adalah tujuan organisasi dan kebutuhan para guru. Arah pembinaan adalah kemampuan guru dalam mengajar, serta selanjutnya ditujukan untuk membantu meningkatkan prestasi belajar siswa.

D. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi bersama-sama dengan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan dengan kemampuan mengajar guru. Dalam hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan, maka semakin tinggi pula kemampuan mengajar guru yang dicapainya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan, maka semakin rendah pula kemampuan mengajar guru yang dicapainya. Adapun kadar hubungan tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasinya sebesar 0,62. Dari koefisien korelasinya dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar 38. Hal ini berarti 38% variasi yang terjadi dari kecenderungan kemampuan mengajar guru dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan mengajar, motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional guru perlu ditingkatkan karena tugas seorang guru yang utama adalah mengajar siswanya yang pada gilirannya akan mempengaruhi lulusan sekolah tersebut.
2. Pengorganisasian, mekanisme pelayanan pembinaan profesional perlu ditingkatkan agar penilaian positif guru terhadap pembinaan tersebut timbul dengan sendirinya serta pada akhirnya dapat mendorong guru untuk memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik.
3. Secara kuantitatif besarnya pengaruh motivasi berprestasi dan penilaian terhadap pembinaan profesional keguruan dengan kemampuan mengajar

³² Robert J. Alfonso, Gerald R. Firth, Richard F. Neville, *Instructional Supervision: A Behavior System*, (Boston, Allynand Balcon, Inc., 1981), p.43.

guru adalah sebesar 38%. Hal ini berarti masih terdapat 62% adanya pengaruh-pengaruh lainnya atau faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Alfonso, R.J., Firt G.R., Neville R.F. *Intrractional Supervision, A Behaviour System*. Boston: Allyn and Balcon, Inc., 1981
- As'ad, M. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: 1995
- Beck, R.C. *Motivation: Theories and Principles*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.1990.
- Davis, K. & Newstrom J.W. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1996.
- Deese, J. & Hulse S.H. *The Psychology*. Tokyo: Mc. Grow Hill, 1990.
- Depdikbud. *Pedoman Pembinaan profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 1994.
- Hicks, W.V. et al. *The New Elementary School Curriculum*. Canada: D. Van Nostrand Company, Ltd, 1970.
- Imron, A. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995
- McClelland, D. et al, *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher Inc., 1976.
- Morland, M. *Seni Mengelola Kelas*. Semarang: Dahara Price, 1990.
- Mursell, J.L., *Sucesfull Teaching: Its Psychological Principles*. New York: Mc Graw Hill Company, 1954.
- Nasution, S. *Didaktik Asas-asas Mengajar*. Jakarta: Bina Aksara, 1995.
- Nawawi, Hadari. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung, 1995.
- Neagly, R.L. & Evans N.D. *Handbook for Effective Supervisor of Intruction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1980

Rusyan, T. & Hamijaya. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Nine Karya Jaya, 1994.

Stoner, F. dan Gilbert. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996.

Thoha, M. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 1996.

Trimo S., *Pengembangan Pendidikan Bandung*: Remaja Karya, 1986..

Wardani, IGAK. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Universitas Terbuka, 1997.