



---

## PENGARUH SELF ESTEEM DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 5 BENGKULU SELATAN.

**Meliana** ( SMAN 5 Bengkulu Selatan )

e- mail : [melianazulkarnain84@gmail.com](mailto:melianazulkarnain84@gmail.com)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Harga Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri lima Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah guru yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel acak sederhana dipilih dengan alasan populasi yang digunakan homogen, sehingga untuk menentukan sampel populasi menggunakan sampel acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui aplikasi google form karena terkait dengan pandemi virus corona atau pandemi Covid 19. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa: 1) Harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan koefisien determinasi 61,5%. 2) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 59,6% terhadap prestasi kerja guru. 3) Pengaruh harga diri dan motivasi berprestasi terhadap Prestasi Kerja menunjukkan koefisien determinasi sebesar 68,8%, artinya tingkat pengaruhnya kuat.

**Keyword:** Prestasi Kerja, Harga Diri, Motivasi Berprestasi

**Abstract:** The purpose of this study was to determine how much influence the Self-Esteem and Achievement Motivation have on Teacher Work Achievement in Senior High School Number Five of south Bengkulu. This study uses a quantitative approach. The data collection technique was done by distributing questionnaires. The population of this study were 65 teachers. The sampling technique used was simple random sampling. Random sampling without considering the existing strata in the population. Simple random sampling was chosen on the grounds that the population used was homogeneous, so as to determine the population sample using a random sample. Data collection was carried out using a questionnaire distributed through the google form application because it is related to the corona virus pandemic or the Covid 19 pandemic. The data analysis techniques used were descriptive data analysis and quantitative analysis. The results of the research hypothesis testing indicate that: 1) Self-esteem has a positive and significant effect on work Performance with a determination coefficient of 61.5%. 2) Achievement motivation has a positive and significant effect with a coefficient of determination of 59.6% on teacher work performance. 3) The influence of self-esteem and



---

achievement motivation on work performance shows a coefficient of determination of 68.8%, meaning that the level of influence is strong.

**Keywords:** Work Performance, Self Esteem, Achievement Motivation

---

## PENDAHULUAN

Seorang individu yang memiliki harga diri tinggi biasanya akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sesuai apa adanya. Orang-orang dengan motivasi harga diri tinggi dipercaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih dari cukup untuk berhasil dalam pekerjaan. Dalam teori yang mendukung dikemukakan Robbins (2003). Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Berdasarkan pandangan diatas dalam penelitian ini penulis merumuskan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya standar, target/sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Ajila, and Abiola, 2004)

Beberapa variabel self esteem dan motivasi berprestasi yang telah dibahas diatas sangat memungkinkan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang terutama bagi para guru yang merupakan tenaga pendidik

professional. (Ayu, 2005). Salah satunya adalah guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 5 Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

SMA Negeri 5 Kabupaten Bengkulu Selatan adalah salah satu sekolah yang telah berdiri sejak tahun 1989 terakreditasi A dengan gurunya berjumlah 65 orang dan tercatat terbanyak dari sekolah di Kabupaten Bengkulu Selatan. Dimana terdapat 59.38 % guru yang telah mempunyai sertifikasi. (<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id>, diakses tanggal 10 April 2020).

Namun dalam pelaksanaannya, berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung, masih banyak terdapat guru-guru yang belum mempunyai self esteem, dan motivasi berprestasi yang tinggi, hal ini dapat diketahui dengan masih terdapat guru yang malas masuk kelas, tidak datang ke upacara-upacara besar, guru-guru sangat jarang mengikuti pelatihan-pelatihan, masih terdapat guru yang kurang tanggung jawab dengan kerjanya, cenderung tidak tertarik dengan pengalaman baru dan bahkan menghindarinya.

Ketertarikan guru untuk dapat lebih menonjolkan diri dalam bidang berprestasi masih rendah. Mayoritas guru yang bekerja



di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan berhenti pada pendidikan S1 sama dengan sejak awal masuk. Hal ini dapat dilihat dari tabel.1 dibawah ini:

Tabel. 1 Jumlah Guru Ditinjau dari Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S3	0
S2	7
S1	58
D3	0
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>

Sumber: SMA N. 5 Bengkulu Selatan, 2020

Dari tabel. 1 tersebut menjelaskan bahwa, dari 65 guru yang ada, hanya 7 orang yaitu 10,67 % yang memiliki tingkat pendidikan S2 dan selebihnya 58 orang atau 89,23% yang memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya minat guru-guru untuk dapat meningkatkan pendidikannya, yang tentunya berkaitan dengan self esteem dan motivasi guru tersebut.

Hal ini juga didukung dari jumlah penghargaan guru berprestasi yang hanya sebanyak 2 orang yaitu pada tahun 2010 tingkat kabupaten dan tahun 2012 tingkat nasional.

(<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id> diakses tanggal 10 April 2020).

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi guru masih rendah, dimana mayoritas guru-guru cenderung berhenti di gelar S1, dan daftar guru berprestasi hanya tercatat 2 orang dari 65 guru yang ada. Selama 8 tahun tidak terdapat guru yang mendapatkan penghargaan. Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut menjelaskan bahwa masih minimnya self esteem dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan.

Berkaitan dengan fenomena inilah maka, menarik peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan seberapa besar pengaruh self esteem, dan motivasi berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan.

Rumusan masalah umum penelitian ini yaitu: 1) Apakah self esteem berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan? 2) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan? 3) Apakah *self esteem* dan motivasi berprestasi berpengaruh secara Tujuan penelitian secara teoritis digunakan untuk membuktikan dugaan adanya: 1) pengaruh self esteem terhadap prestasi kerja guru 2) pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru 3) pengaruh secara simultan self esteem dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan

## METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur hubungan

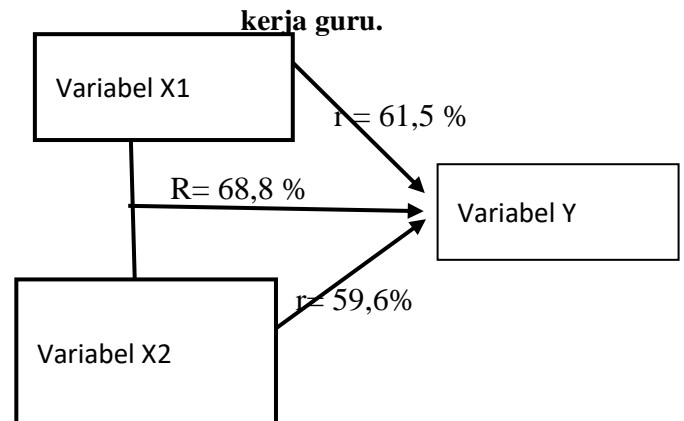


variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. (Arikunto, 2014) Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner. populasi penelitian ini yaitu guru yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik penarikan sampel secara acak atau simple random sampling. Pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Simple random sampling ini dipilih dengan alasan bahwa populasi yang digunakan homogen, sehingga untuk menentukan sampel dari populasi tersebut menggunakan sampel secara acak dengan menggunakan rumus  $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$  dan diperoleh sampel sebanyak 56 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui aplikasi google form karena berkaitan dengan adanya pandemi wabah virus corona atau Covid 19. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dari pengaruh self esteem guru dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru di SMA 5 Kabupaten Bengkulu Selatan dapat dijelaskan bahwa : 1) adanya pengaruh self esteem terhadap prestasi kerja guru sebesar 61,5 % ; 2) adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 59,6 % ; 3) adanya pengaruh self esteem dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 68,8%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar struktur dibawah ini :

**Gambar 4.4 Struktur Pengaruh self esteem dan motivasi berprestasi terhadap prestasi**



### 1. Pengaruh self esteem (X1) terhadap prestasi kerja guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self esteem berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien X1-Y = 0,643 dan nilai adjusted r square diperoleh nilai 0,615 atau 61,5 % masuk dalam kategori pengaruh kuat. Dengan demikian self esteem mempengaruhi prestasi kerja guru. Sesuai dengan pandangan Murray (dalam Alwisol, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sebagai berikut: (a) Orang tua dan lingkungan budaya memberikan tekanan yang cukup kuat (menganggap penting) dalam hal berprestasi yang tinggi. (b) Individu diajak untuk percaya pada diri sendiri dan berusaha memantapkan tujuan menjadi orang yang berprestasi tinggi. (c) Pekerjaan orang tua mungkin berpengaruh. Ayah yang pekerjaannya melibatkan pengambilan keputusan dan inisiatif dapat mendorong untuk mengembangkan motivasi berprestasi. (d) Kelas sosial dan



pertumbuhan ekonomi (nasional) yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

Dengan demikian bahwa self esteem dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Evaluasi atau penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri, dengan menyadari dan percaya terhadap kemampuannya, merasa bahagia atas dirinya, penerimaan terhadap diri, kesadaran terhadap kompetensinya, dan juga penerimaan terhadap dirinya sendiri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini bermakna, jika self esteem pegawai semakin tinggi, maka prestasi kerja atau kinerja pegawai akan meningkat.

## 2. Motivasi berprestasi guru berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja guru

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang signifikan terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan koefisien  $X_2-Y = 0,823$  dan nilai  $\text{adjust } r^2$  sebesar 0,596 atau 59,6% masuk dalam kategori kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat Herman (dalam Linda, 2004) motivasi berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motif berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang. Ciri-ciri orang mempunyai motivasi berprestasi antara lain adalah : (a) mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan, dimana pengalaman akan keberhasilan akan bisa meningkatkan motivasi berprestasi, (b) menyukai tugas dengan tingkat kesulitan

moderat, menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah, (c) menyukai bantuan yang spesifik/arahan yang konkrit, (d) mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.

Manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti: (a) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya, (b) mencari umpan balik tentang perbuatannya, (c) memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, dan (d) berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Berdasarkan uraian-uraian terkait dengan konsep motivasi berprestasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan harapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang maksimal. Dengan memperhatikan komponen-komponen dari motivasi berprestasi tersebut tentu saja berdampak positif terhadap prestasi kerja guru.

## 3. Pengaruh self esteem (X1) dan motivasi berprestasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self esteem dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur total ( $X_1-Y = 0,384$ ) dan ( $X_2-Y = 0,447$ ) menjadi 0,831 dan diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,688. Hal ini berarti 68,8% Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan yang dipengaruhi oleh variabel Self Esteem (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2), Dari uraian di atas self esteem dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SMAN 5 Bengkulu Selatan.



Evaluasi atau penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri, dengan menyadari dan percaya terhadap kemampuannya, merasa bahagia atas dirinya, penerimaan terhadap diri, kesadaran terhadap kompetensinya, dan juga penerimaan terhadap dirinya sendiri, maka seseorang ini memiliki self esteem yang tinggi. Begitu juga dengan seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan menggunakan umpan balik dalam perbuatannya. Hal ini ia lakukan untuk mengetahui efektivitas tindakannya selama ini. Dengan menggunakan evaluasi tersebut ia dapat meningkatkan efektivitas tingkah lakunya untuk mencapai suatu prestasi. Pada individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi ini, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan sangatlah disukai. Umpan balik yang diberikan ini selanjutnya akan diperhatikan dan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. (Bhima, 2018)

Penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup: (a) Menetapkan standar kerja (b) Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan (c) Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai definisi prestasi kerja, maka dalam penelitian ini konsep prestasi kerja guru dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Dengan demikian jelas sudah bahwasanya semakin tinggi self esteem yang dimiliki seseorang dan motivasi berprestasi pada diri seseorang sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja guru SMAN 5 Bengkulu Selatan.

## KESIMPULAN

Dan hasil penelitian menunjukkan Pengaruh self esteem dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru SMAN 5 Bengkulu Selatan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan:

*Pertama*, Self esteem berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,615 ini berarti bahwa tingkat pengaruhnya kuat sebesar 61,5% pada prestasi kerja guru di SMAN 5 Bengkulu Selatan. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi self esteem, maka akan semakin baik prestasi



kerja guru yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan self esteem yang tinggi cenderung mengembangkan perilaku percaya diri dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik. Sehingga seseorang yang memiliki self esteem tinggi cenderung tinggi prestasinya dibandingkan orang yang memiliki self esteem rendah.

*Kedua*, Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,596 ini berarti bahwa tingkat pengaruhnya kuat 59,6% terhadap prestasi kerja guru di SMAN 5 Bengkulu Selatan. Hasil penelitian ini bermakna bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya, ia akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya sehingga meningkatkan prestasi kerja guru tersebut.

*Ketiga*, Pengaruh Self esteem dan motivasi berprestasi terhadap prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan menunjukkan Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,688 ini berarti bahwa tingkat pengaruhnya kuat sebesar 68,8%. Self esteem dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja Guru di SMAN 5 Bengkulu Selatan.

## SARAN

Saran dalam penelitian ini yaitu :

*Pertama*, Self esteem guru perlu ditingkatkan karena memiliki pengaruh , diakses tanggal 10 April 2020

terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan .

*Kedua*, Motivasi berprestasi guru perlu ditingkatkan, karena dengan meningkatnya motivasi berprestasi guru maka akan menjadikan guru yang memiliki prestasi kerja yang baik.

*Ketiga*, Guru hendaknya selalu meningkatkan self esteem dan motivasi berprestasi agar termotivasi untuk berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Press.
- Ajila, C and Abiola, A. 2004. *Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization*. *Journal of Social Science*, 8(1), pp.7-12,
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu D.N, 2005. Pengaruh Self Esteem sebagai Moderator pada Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMUN 71. *Jurnal Universitas Paramadina: Jakarta*.
- Bhima, Nata Hadi Surya. 2018. pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating (studi pada kanwil kementerian agama daerah istimewa yogyakarta), *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia*.
- Robbins, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Undang-Undang Nomor. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen (<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id>)