



## Hubungan Self Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Ni Kadek Apri Yanditini<sup>1\*</sup>, I Komang Ngurah Wiyasa<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup> Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

\*Corresponding author: [apriyandi324@gmail.com](mailto:apriyandi324@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS sejumlah 41 guru PNS. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 41 guru PNS. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan non tes yaitu dengan melakukan pengisian kuesioner/angket pada data *self esteem* dan motivasi berprestasi, sedangkan data kinerja guru diperoleh melalui pencatatan dokumen. Data yang diperoleh kemudian diuji regresi sederhana untuk hipotesis I, II dan menggunakan uji regresi ganda untuk hipotesis III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dengan kinerja dengan kontribusi sebesar 29,30% (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 33,78% (3) hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 63,08%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SD. Penelitian ini bermakna bagi guru yaitu guru mampu dalam meningkatkan *self esteem* dan motivasi berprestasi sehingga kualitas dari kinerja guru dapat meningkat dan mutu pendidikan di Indonesia juga meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara *self esteem* dengan kinerja guru, hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

**Kata kunci:** Self Esteem, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru

### Abstract

Teacher performance has a very important role so effort is needed to improve teacher performance. This type of research is *ex post facto* research. The population of this study is all civil servant teachers a total of 41 civil servant teachers. Sampling techniques are done with census techniques. The number of samples used is 41 civil servant teachers. Data collection in this study was conducted by non-test by filling out questionnaires / questionnaires on self esteem data and motivation to achieve, while teacher performance data obtained through document recording. The data obtained was then tested for simple regression for hypotheses I, II and used a double regression test for hypothesis III. The results showed that, (1) there is a significant relationship between self esteem and performance with a contribution of 29.30% (2) there is a significant relationship between the motivation of achievement and teacher performance with a contribution of 33.78% (3) significant relationship between self esteem and motivation of achievement with teacher performance with a contribution of 63.08%, so that it can be concluded that there is a significant relationship between self esteem and motivation to achieve with the performance of teachers in SD. This research is meaningful for teachers, namely teachers are able to improve self esteem and motivation to achieve so that the quality of teacher performance can be improved and the quality of education in Indonesia is also improved. This study aims to find out the significant relationship between self esteem and teacher performance, the significant relationship between the motivation of achievement and teacher performance, the significant relationship between self esteem and the motivation of achievement with teacher performance

**Keywords:** Self-Esteem, Achievement Motivation, Teachers' Performance

#### History:

Received : 10 Januari 2021

Revised : 15 Februari 2021

Accepted : 1 Maret 2021

Published : 25 Maret 2021

**Publisher:** Undiksha Press

**Licensed:** This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License



## Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Cahyono et al., 2015; Soprpto, 2013). Keberhasilan pendidikan akan terwujud apabila adanya interaksi dan komunikasi tenaga pendidik dan peserta didik (Supardi, 2014). Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Guru merupakan komponen terpenting di dalam dunia pendidikan. Guru bukan hanya harus menguasai materi pelajaran, tetapi guru juga dituntut agar memahami karakteristik dari siswanya (Awe et al., 2014). Oleh karena itu perubahan apapun yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya dukungan dari guru yang berkualitas dan profesional.

Melihat hal tersebut kinerja guru memiliki peran yang sangat penting sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil pencapaian kerja seorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sebaik mungkin dengan berdasarkan 4 kompetensi guru (Lestari & Mayasarokh, 2020; Priyono et al., 2018; Russamsi et al., 2020; Sopandi, 2019; Utari & Rasto, 2019). Tingginya kinerja yang dimiliki seorang guru akan mencerminkan prestasi guru sehingga mutu pendidikan dapat meningkat (Janah et al., 2020). Keberhasilan dalam pencapaian tujuan sekolah juga merupakan salah satu faktor pendukung dari adanya kinerja guru yang optimal (Lusiana, 2018). Kinerja guru biasanya meliputi bagaimana seorang guru mampu dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran yang telah diberikan (Catio & dan Sunarsi, 2020). Dengan adanya peningkatan dari kualitas kinerja guru, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Kenyataan, di lapangan bahwa kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi. Selain itu, beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap seperti rencana pelaksanaan pembelajaran, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan semester, dan analisis KKM. Banyak guru yang hanya menjiplak administrasi dari tahun yang lalu atau hanya copy paste dari guru lainnya (Sulfemi, 2020). Sebagian besar guru dalam berkerja hanya sekedar untuk menjalankan kewajiban seperti bersifat rutinitas kegiatan sehari-hari. Selain itu, kehadiran guru masih sangat rendah, pekerjaan siswa jarang dikoreksi oleh guru.

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru salah satunya yaitu *self esteem*. *Self esteem* (harga diri) merupakan penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri baik secara positif maupun negatif yang dipengaruhi oleh keberhasilan diri dalam berinteraksi dengan orang-orang yang penting dari lingkungan sekitar serta sikap, penerimaan, penghargaan dan perilaku orang lain terhadap diri sendiri (Aprilina et al., 2019; Kurnianita, 2018; Sulastri et al., 2020). *Self esteem* (harga diri) dapat membantu seseorang dalam meraih pencapaian yang diinginkan, melalui penilaian diri ini seseorang belajar mengenai pentingnya menghargai diri sendiri (Astika et al., 2018). Semakin tinggi *self esteem* (harga diri) yang dimiliki maka semakin mampu seseorang dalam mengembangkan dirinya sehingga menciptakan kepuasan terhadap diri sendiri (Gailea et al., 2018).

Seorang guru yang sudah memiliki *self esteem* (harga diri) yang tinggi pastinya akan merasa penuh percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi *self esteem* (harga diri) setiap orang, yang menyebabkan seseorang memiliki *self esteem* (harga diri) yang berbeda-beda. Terdapat aspek dalam *self esteem* (harga diri) yaitu diambil indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian dari *self esteem*

(harga diri) yaitu (1) merasa aman, (2) perasaan menghormati diri, (3) perasaan diterima, (4) perasaan mampu, (5) perasaan berharga (Suryandari, 2016; Sylvia, 2016; Widyawati & Karwini, 2018). Untuk mempertahankan *self esteem* (harga diri), maka dibutuhkan motivasi yang baik juga. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melaksanakan sesuatu agar tercapainya tujuan yang diharapkan (Nagul et al., 2013; Rivai, 2021). Seorang guru harus memiliki motivasi berprestasi karena memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengajaran serta pelayanan terbaik bagi siswa-siswanya (Candra et al., 2020; Darwini et al., 2019; Polapa, 2018; Syafrida, 2018). Seseorang pastinya memiliki motivasi di dalam hatinya yang mencul karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan (Gabiella & Tannady, 2019; Juniarti et al., 2019). Motivasi dapat muncul dari dalam maupun luar diri seseorang (Haslina et al., 2020).

Temuan penelitian berkaitan dengan *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan (Supriyono, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari adanya pengembangan *self esteem* terhadap peningkatan kinerja pendidik. Penelitian oleh Harefa (2019) menyatakan terjadi peningkatan prestasi rasa percaya diri yang positif antara motivasi terhadap kinerja guru IPA dengan koefisien determinasi sebesar 31,9%. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja dengan kinerja guru SMAN I Kubutambahan (Putra et al., 2018). Selain itu, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru Madrasa Ibtidaiyah di kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur (Astuti & Rokhmat, 2018). Guru menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *burnout*, *self esteem* terhadap kinerja guru. Peneliti juga mengatakan bahwa terjadinya *Burnout* (kejujuran kerja) serta *Self Esteem* (harga diri) yang negatif dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja guru (Suryandari, 2016).

Tingkat kinerja guru berbeda-beda. Kinerja guru dipengaruhi dengan *self esteem* dan motivasi prestasinya. Guru yang memiliki *self esteem* yang tinggi menunjukkan profesinya sangat berguna untuk kepentingan kemajuan bangsa, akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasinya sehingga menimbulkan kinerja guru yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional di Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya *self esteem* dan motivasi berprestasi guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa. Penelitian ini, sebagai salah satu masukan bagi guru untuk bisa selalu mengupayakan untuk meningkatkan kinerjanya dengan motivasi dan kepercayaan diri sehingga siswa juga merasakan kepuasan diri ketika mengikuti pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui hubungan *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dan menfokuskan untuk mengetahui hubungan *self esteem* dan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen (*ex post facto*). *ex post facto* adalah sebuah pendekatan terhadap suatu objek tertentu dengan menggunakan fakta-fakta yang ada tanpa memberikan perlakuan khusus untuk memunculkan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah guru PNS di SD Gugus III Mengwi yang berjumlah 41. Pemilihan teknik sampel sangatlah penting dimana pemilihan teknik sampel haruslah tepat agar dapat menggambarkan keseluruhan populasi (Nasution, 2018). Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sensus atau *sampling total* karena jumah populasi kurang dari 100 guru PNS (Yusna dan Sunarti, 2019). Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasinya untuk dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan

data yang digunakan dalam penelitian di SD Gugus III Mengwi ini adalah metode non tes. Pengumpulan data ini menggunakan pencatatan dokumen untuk kinerja guru dan kuesioner/angket untuk *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan masing-masing 35 butir pernyataan. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa pernyataan (Fendya dan Wibawa, 2018). Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tipe tertutup dimana kuesioner tertutup mengandung sejumlah soal berupa pernyataan yang memiliki sejumlah pilihan yang ditentukan dengan menggunakan skala *skala likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju.

Adapun pengujian instrumen yang dilakukan yaitu uji Validitas Konstruksi (*Construct validity*) yang dilakukan dengan dua orang ahli (Yusup, 2018). Uji validitas butir menggunakan rumus *korelasi product moment*. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk mengukur keajegan instrumen penelitian (Irwanto et al., 2019). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis inferensial. Statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi sederhana untuk menguji hipotesis I dan II serta uji regresi ganda untuk menguji hipotesis III. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Jika sudah terpenuhi maka, selanjutnya dapat dilaksanakan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana dan uji regresi ganda.

## Hasil dan Pembahasan

Dari penyebaran kuesioner/angket dan pencatatan dokumen yang telah dilaksanakan adapun hasil yang diperoleh melalui pengujian analisis deskriptif yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Analisis Statistika Deskriptif

Statistika	Variabel		
	<i>Self Esteem</i>	Motivasi Berprestasi	Kinerja Guru
Mean	104,39	102,10	87,50
Median	101	99	86,71
Modus	97	96	89,29
Standar Deviasi	10,84	10,74	3,05
Varians	117,44	115,24	9,29
Skor Minimum	91	85	80,36
Skor Miksimum	126	124	92,86
Jumlah Sampel	41	41	41

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas dibantu dengan IBM SPSS *Statistic 21.0*. Uji normalitas digunakan untuk persebaran data sehingga dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak (Sari dan Masrurroh, 2018). Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji yang digunakan dalam menguji normalitas. Adapun hasil yang diperoleh yaitu data *self-esteem* memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed) = 0,203*  $\geq$  0,05 maka data berdistribusi normal, data motivasi berprestasi memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed) = 0,412*  $\geq$  0,05 maka data berdistribusi normal dan data kinerja guru memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed) = 0,863*  $\geq$  0,05, maka data berdistribusi normal. Uji prasyarat yang kedua adalah uji linieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat dengan hasil yang diperoleh adalah bahwa *Deviation from Linearity* (Aqmar dan Sriyono, 2018). Hasil yang diperoleh dari variabel *self esteem* dengan

kinerja guru =  $0,974 \geq 0,05$  berarti linier dan untuk *Deviation from Linearity* motivasi berprestasi dengan kinerja guru =  $0,253 \geq 0,05$  berarti linier.

Uji prasyarat yang ketiga yaitu uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan yang cukup tinggi atau multikolinieritas (Harlina et al., 2019). Adapun perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa, pada masing-masing variabel memiliki nilai  $Tol = 0,324 \geq 0,1$  dan nilai  $VIF = 3,091 \leq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa *self esteem* dan motivasi berprestasi tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mampu memecahkan permasalahan yang ada. Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil  $F_{hitung} = 25,4618 > F_{tabel} = 4,09$  dengan taraf signifikansi 0,05 dk 1 : 39, maka variabel *self esteem* dengan kinerja guru dinyatakan signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi memperoleh  $r_{hitung} = 0,7533 > r_{tabel} = 0,361$  dapat dinyatakan bahwa adanya korelasi positif *self esteem* dan kinerja guru dengan terdapat kontribusi sebesar 29,30%.

Pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil  $F_{hitung} = 25,4618 > F_{tabel} = 4,09$  dengan taraf signifikansi 0,05 dk 1 : 39, yang menyatakan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Hasil analisis koefisien korelasi memperoleh  $r_{hitung} = 0,6929 > r_{tabel} = 0,361$  dapat dinyatakan bahwa adanya korelasi positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan terdapat kontribusi sebesar 33,78%. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil  $F_{hitung} = 32,4663 > F_{tabel} = 3,24$  dengan taraf signifikansi 0,05 dk 2 : 38, menyatakan bahwa terdapat signifikansi antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Hasil uji koefisien korelasi ganda memperoleh  $R_{hitung} = 0,7942 > r_{tabel} = 0,361$  dapat dinyatakan bahwa adanya korelasi positif *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan terdapat kontribusi sebesar 63,08%. Dari hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru ke arah yang positif sehingga tingginya kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh tingginya *self esteem* dan motivasi berprestasi yang dimiliki seorang guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara *self Esteem* dan kinerja guru. Hal ini terjadi karena harga diri juga merupakan komponen penting dalam menentukan kinerja guru. Harga diri (*self esteem*) yang dimiliki guru harusnya mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. *Self esteem* guru dalam menjalankan tugas dan fungsi guru sudah cukup baik. Guru yang memiliki *self esteem* tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa (Gailea et al., 2018). Sehingga, guru dapat menjalankan tugas dengan baik jika memiliki *self esteem* guru dengan baik sehingga kinerja guru akan tercapai dengan baik. Dalam proses belajar, guru harus mampu menguasai materi yang akan diajarkan dan metode yang akan digunakan dalam proses pembelajaran, sehingga meningkatkan kepercayaan diri. Rasa percaya diri adalah sikap percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki, yang dapat membantu seseorang untuk memandang dirinya dengan positif dan realitis sehingga ia mampu bersosialisasi secara baik dengan orang lain (Hendrati, 2014). Dengan harga diri guru yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat membantu siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, penguasaan proses pembelajaran juga terlihat dari kinerja guru.

Peningkatan *self esteem* harus dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan *self esteem* yang dapat dilakukan dengan mengembangkan kompetensi profesional guru, Pendidikan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi keseluruhan dalam arah tertentu dan pekerjaan yang baru diadakan (Retnadi et al., 2019). Dengan mengikuti pendidikan, guru dapat menjalankan tugasnya dengan mudah dan melakukan kerja secara profesional. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi



berprestasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan, jika motivasi guru lebih ditingkatkan lagi maka kinerja guru akan ikut meningkat. Peningkatan pemberian motivasi terhadap guru sangat penting, dimana motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Setiap guru memiliki keinginan atau dorongan untuk memiliki prestasi dalam bekerja

Yang dimaksud kinerja ialah apa yang telah dicapai, prestasi kerja yang dilihat, atau kemampuan kerja. Ada beberapa indikator motivasi berprestasi guru yaitu kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas, dorongan untuk berhasil, umpan balik, berusaha unggul, peningkatan keterampilan, keinginan untuk maju, bekerja secara mandiri, dan menyukai tantangan (Uno & Lamatenggo, 2016). Kinerja guru dapat diukur dari tugas utama guru, yaitu kinerja guru dalam mendesain program pengajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dewasa ini pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru dengan disyehkannya UU guru dan dosen yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Setiap guru memiliki keinginan atau dorongan untuk memiliki prestasi dalam bekerja. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melaksanakan sesuatu agar tercapainya tujuan yang diharapkan (Nagul et al., 2013; Rivai, 2021). Upaya yang dilakukan guru untuk berprestasi dengan belajar meningkatkan kompetensi. Motivasi berprestasi akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, karena motivasi merupakan kondisi yang membangkitkan, mendorong, menggerakkan, mengarahkan dan memelihara tingkah laku dalam bekerja di lingkungan kerjanya (E. Setiawan, 2018). Dengan adanya dorongan untuk memperoleh prestasi, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru ke arah yang positif sehingga tingginya kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh tingginya *self esteem* dan motivasi berprestasi yang dimiliki seorang guru. Harga diri merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Seorang guru yang menilai tinggi keberhargaan dirinya atas kemampuan diri dan merasa menerima penghargaan positif dari lingkungan. Hal ini akan menumbuhkan perasaan aman dalam diri individu sehingga dia mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi pastinya mampu memberikan semangat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Syaputra et al., (2020) yang berpendapat bahwa seorang guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi memiliki kesadaran mengenai keberhasilan yang dicapai dimasa mendatang dengan semangat kerja keras. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin serius guru dalam mengerjakan tugas sehingga memberikan hasil yang memuaskan (Ningrum Lulu Sayekti, 2019). Hal ini dapat menjadi bukti bahwa *self esteem* dan motivasi berprestasi yang dimiliki guru dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Semakin tinggi *self esteem* dan motivasi berprestasi yang ada dalam diri seorang guru maka semakin besar juga semangat seorang guru dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan *self efficacy* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (A. A. K. A. Setiawan et al., 2020), terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja dengan kinerja guru SMAN I Kubutambahan (Putra et al., 2018). Hasil antara harga diri dan kinerja guru terdapat korelasi positif yang signifikan (Deany et al., 2016; Hendrati, 2014). Tingginya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru mampu meningkatkan kualitas dari kinerja guru. Semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi kualitas kinerja yang diberikan (Warsid et al., 2020). Rendahnya harga diri seseorang akan mempengaruhi kesehatannya sehingga kinerjanya akan menurun

(Rafiditya & Syarifuddin, 2020). Hal ini dapat menguatkan bahwa *self esteem* dan motivasi berprestasi yang dimiliki seorang guru dapat memberikan kinerja yang optimal. Kinerja guru yang optimal tidak hanya membawa dampak positif terhadap guru itu sendiri tetapi juga mampu memberikan dampak yang positif terhadap kemaju mutu pendidikan sehingga siswa dapat mencapai suatu keberhasilan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Adapun makna yang diperoleh dari penelitian ini yaitu guru mampu dalam meningkatkan *self esteem* yang dimilikinya serta meningkatkan motivasi berprestasi yang ada dalam dirinya sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal. Dampak yang dirasakan oleh guru yaitu memiliki *self esteem* yang tinggi guru mampu dalam memahami dirinya sendiri sehingga merasa bahwa dirinya berharga dan dari motivasi berprestasi yang tinggi akan memberikan dorongan kepada guru untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan tanggung jawab dari tugas yang harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin sehingga hal ini akan mampu meningkatkan kinerja guru yang optimal dan mutu pendidikan pun dapat meningkat. Tidak hanya itu dampak dari adanya kinerja guru yang optimal akan dirasakan oleh siswanya karena keberhasilan seorang disiswa dapat dilihat dari kualitas kinerja guru. Saran yang ingin disampaikan dari hasil penelitian ini. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disarankan kepada guru agar mampu meningkatkan *self esteem* dan motivasi berprestasi dengan demikian kinerja guru akan lebih optimal sehingga mutu pendidikan di Indonesia dapat meningkat. Kepada kepala sekolah agar mampu memberikan semangat serta menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja guru. Serta kepada penelitian lain agar menjadi penelitian ini sebagai referensi maupun data tambahan sehingga penelitian yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

## Daftar Rujukan

- Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1697>.
- Aqmar, A. Z., & Sriyono, H. (2018). Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan IPS*, 1(3), 218–227. <http://dx.doi.org/10.30998/herodotus.v1i3.5869>.
- Astika, I. W. M., Suwindra, I. N. P., & Mardana, I. B. P. (2018). Hubungan self-efficacy dan self-esteem dengan prestasi belajar fisika siswa di kelas x MIPA SMA Negeri. *Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha*, 8(2), 77–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jjpf.v8i2.20642>.
- Astuti, H., & Rokhmat, J. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. 2(1), 112–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jipp.v2i1.42>.
- Awe, E. Y., Dantes, N., & Lasmawan, I. W. (2014). Hubungan antara kualifikasi akademik kompetensi, motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar (SD) di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*, 4(1), 1–13.
- Cahyono, L. E., Budiwibowo, S., & Murwani, J. (2015). Analisis penerapan 8 standar nasional pendidikan pada SMP Negeri 2 Dolopo kabupaten Madiun. *Jurnal Akutansi Dan Pendidikan*, 4(2). <https://doi.org/http://doi.org/10.25273/jap.v4i2.684>.
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala

- sekolah dan insentif terhadap motivasi berprestasi guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690–695. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379>.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium : Jurnl Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>.
- Darwini, Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Motivasi berprestasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self Esteem, Efficacy, Locus of Control, dan Emotional Stability Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713–3740.
- Fendya, W. T., & Wibawa, S. C. (2018). Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, 3(01), 45–53.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 121–124. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>.
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 6(4), 2048–2057.
- Harefa, D. (2019). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>.
- Harlina, Y., Bachri, A. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalamn Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Baanjarasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(9), 99–112.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1802–1811. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v2i2.1900>.
- Hendrati, F. (2014). Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang Masyarakat Indonesia mempunyai harapan Sebaik-baiknya. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 151–160. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/227>.
- Irwanto, Nabila, F., Dewi, I. S., Idris, I., & Fajrillah. (2019). Penggunaan metode deskriptif kuantitatif dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji regresi linier berganda. *Jurnal Teknovasi*, 06(03), 54–62.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224–229. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>.
- Kurnianita, N. P. (2018). Hubungan Rasa Syukur dan Harga Diri dengan Kesejahteraan Subjektif pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil. 7(1), 2264–2276.
- Lestari, L. S., & Mayasarokh, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Raudhatul Athfal dan Regulasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru di PC Cilimus Kabupaten Kuningan. *Jurnal Golden Age*, 4(02), 251–261. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i02.2620>.
- Lusiana, N. P. M. (2018). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Laboratorium Undiksha Singaraja Tahun Pelajaran



2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 440–449. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20076>.
- Nagul, W., Yusuf, A. M., & Syahniar, S. (2013). Persepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-Kota Kupang. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 1(3), 1. <https://doi.org/10.29210/110700>.
- Nasution, L. M. (2018). Statistika deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>.
- Ningrum Lulu Sayekti, W. (2019). Kontribusi Uji Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru dan Pendahuluan. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 123–130. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.4071>.
- Nuraini, R. (2019). Pengembangan Self-Esteem Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. *Muslim Heritage*, 3(2), 341–366. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v3i2.1487>.
- Polapa, I. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi Guru. 2(1), 30–39.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. 4(2), 144–160. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>.
- Putra, C. A. A., Yudana, M., & Natajaya, N. (2018). Hubungan motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja dengan kinerja guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 14–20. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12925>.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Procceding of Management*, 7(2), 4143–4150. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/13528/13061>.
- Retnadi, W., Hayu, R., Permanasari, A., Sumarna, O., Hendayana, S., Indonesia, U. P., Djuanda, U., & Barat, J. (2019). Studi Lapangan Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Field Study Development Of Teacher Professionalism in. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(2), 87–92.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Indonesia Journal Of Educational Management*, 2(3), 244–255. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i3.41>.
- Sari, M., & Masrurroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>.
- Setiawan, A. A. K. A., Sujana, I. W., & Ari, N. N. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. 1(2), 31–40. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/803>.
- Setiawan, E. (2018). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru. 2(1), 43–58. <http://journal.iaialhikmahtuban.ac.id/index.php/ijecie/article/view/22>.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian terhadap

- Kinerja Guru. *Scientific Journal of Reflection*, 2(2), 121–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2628070>.
- Soprpto, S. (2013). Landasan aksiologis sistem pendidikan nasional Indonesia dalam perspektif filsafat pendidikan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 266–276. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.21831/cp.v0i2.1485>.
- Sulastri, T., . S., & Istiadi, Y. (2020). Pengaruh self-esteem dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 36–40. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1962>.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.
- Supardi. (2014). Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(1), 59. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i1.133>.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>.
- Suryandari, S. (2016). Pengaruh burnout, self esteem terhadap kinerja guru savitri. *Jurnal Humaniora, Sains, Dan Pengajaran*, 18(1), 37–43. <https://erepository.uwks.ac.id/561/>
- Syafrida. (2018). Implementasi Pemberian Reward dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru SDN 007 Kunto Darussalam. *Junar Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 2(3), 481–486. <https://pajar.ejournal.unri.ac.id/index.php/PJR/article/download/5552/5189>.
- Syaputra, M. D., Makhдалen, & Sumarno. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 146–155. <http://dx.doi.org/10.31258/jmp.8.2.p.146-155>.
- Sylvia, R. (2016). Hubungan self esteem dan motivasi belajar terhadap pendidikan kewarganegaraan. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 311–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPD.072.10>.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas guru dalam pembelajaran*. PT Bumi Aksara.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238–245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>.
- Warsid, Dekawati, I., & Pujiyati, W. (2020). Analisis kondisi lingkungan sekolah dan motivasi berprestasi serta dampaknya terhadap produktivitas kerja guru. *Edum Journal*, 3(2), 79–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i2.68>.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Yusna, & Sunarti, V. (2019). Gambaran Motivasi Intrinsik Peserta dalam Mengikuti Diklat di BBPPKS Regional I Sumatera, Padang. *Jurnal Halaqah*, 1(2), 141–150.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.