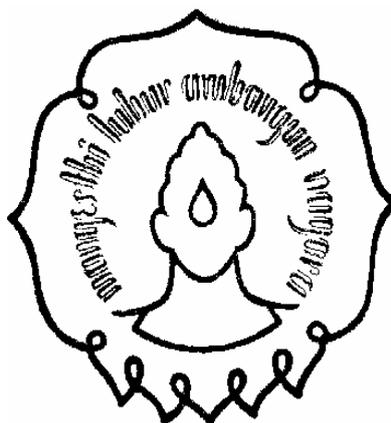


**KONTRIBUSI PENGALAMAN MENGAJAR, PEMANFAATAN SUMBER
BELAJAR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU
DALAM PEMBELAJARAN di SLTP NEGERI 22 SURAKARTA**

TESIS

**Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Magister Program Studi Teknologi Pendidikan**



Diajukan oleh:

WAHYU SUADI
S.810905025

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2008**

PENGESAHAN PEMBIMBING

**KONTRIBUSI PENGALAMAN MENGAJAR, PEMANFAATAN SUMBER
BELAJAR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU
DALAM PEMBELAJARAN di SLTP NEGERI 22 SURAKARTA**

Diajukan oleh:

WAHYU SUADI

S.810905025

Telah disetujui Tim Pembimbing

Pada tanggal : _____

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Soenarwan, M.Pd

Drs. H. Sukamto, M.Sc

Mengetahui

Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan

Prof. Dr. H. Mulyoto, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN

**KONTRIBUSI PENGALAMAN MENGAJAR, PEMANFAATAN SUMBER
BELAJAR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU
DALAM PEMBELAJARAN di SLTP NEGERI 22 SURAKARTA**

Diajukan oleh:

WAHYU SUADI
S.810905025

Telah disetujui dan disyahkan oleh Tim Penguji

Pada Tanggal:

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Prof. Dr. H. Mulyoto, M.Pd
Sekretaris	Dr. Nunuk Suryani, M.Pd
Anggota		
	1. Prof. Dr. H. Soenarwan, M.Pd
	2. Drs. H. Sukanto, M.Sc

Mengetahui

Direktur PPs UNS

Prof. Drs. Suranto, M.Sc, Ph.D
NIP. 131 472 192

Surakarta,

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Prof. Dr. H. Mulyoto, M.Pd
NIP. 130 367 766

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wahyu Suadi

NIM : **S.810905025**

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis berjudul: **Kontribusi Pengalaman Mengajar Pemanfaatan Sumber Belajar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SLTP Negeri 22 Surakarta**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Surakarta, 10 Pebruari 2008

Yang membuat pernyataan

Wahyu Suadi

MOTTO

'Jika Kamu Bersyukur terhadap Nikmat Alloh, Maka Alloh akan Menambah Nikmat-Nya

(Q.S. Ibrahim: 7)

“Jadikanlah Sabar dan Sholat Sebagai Penolongmu (Q.S. Al-Baqoroh :25)

“Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mbangun Karsa, Tut Wuri Handayani“ (Ki

Hajar Dewantara)

PERSEMBAHAN

Karya ini ku Persembahkan kepada:
Ayahandaku (almarhum) dan Ibundaku yang tercinta
Isteriku Dra. Hj. Diah Maharsi yang tercinta
Anak-anakku tersayang Rosy, Riza dan Nadhiev
Almamaterku Tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'aalamiin, penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang yang telah memberikan petunjuk, dan kekuatan pada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai Derajat Magister pada Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada di lingkungan kampus.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan kesempatan seluas-luasnya mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana.
3. Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan yang telah membimbing dan memotivasi dalam menyelesaikan program pembelajaran.
4. Prof. Dr. H. Soenarwan, M.Pd. selaku pembimbing pertama, yang telah berkenan membimbing dengan penuh kesabaran dan ketelitian sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Dra, H. Sukamto, M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang telah berkenan membimbing dan memotivasi dengan penuh kesabaran dan ketelitian sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Tim Penguji Tesis ini, yang telah membantu terlaksananya ujian hingga berjalan dengan lancar.

7. Bapak Drs. Amshori, MM, selaku kepala Dinas Pendidikan Kota Surakarta yang telah memotivasi dan merestui untuk melanjutkan pendidikan di Program Pascasarjana.
8. Kepala SMP Negeri 22 Kota Surakarta yang telah berkenan memberikan ijin penelitian dan segala fasilitas yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
9. Segenap Bapak/Ibu guru SMP Negeri 22 Kota Surakarta yang karena pengertiannya telah banyak membantu peneliti dalam memberikan informasi untuk menyelesaikan tesis ini
10. Isteri tercinta Dra. Hj. Diah Maharsi dan anak-anak tersayang yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya tesis ini.

Semoga sumbangan dan bimbingan yang telah diberikan dalam bentuk pikir, tenaga dan material, dihitung sebagai amal shaleh dan mendapat imbalan dari Allah SWT. Amien.

Surakarta, 10 Pebruari 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II	KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN	
	PENGAJUAN HIPOTESIS.....	12
	A. Kajian Teori.....	12
	1. Pengalaman Mengajar.....	12
	2. Pemanfaatan Sumber Belajar.....	15
	a. Pengertian Sumber Belajar	15
	b. Jenis-Jenis Sumber Belajar	17
	b. Pemilihan Sumber Belajar	20
	c. Pemanfaatan Sumber belajar	21
	3. Motivasi Berprestasi.....	23
	a. Pengertian Motivasi Berprestasi	23
	b. Peranan Motivasi Berprestasi dalam Pembelajaran.....	26
	c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi berprestasi..	28
	4. Kinerja Guru	35
	a. Pengertian Kinerja	35
	b. Unsur-Unsur Kinerja	36
	c. Penilaian Kinerja Guru	38
	.B. Hasil Penelitian yang Relevan	43
	C. Kerangka Berpikir	44
	1. Kontribusi antara Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja guru dalam pembelajaran.	44
	2. Kontribusi antara Pemanfaatan Sumber Belajar terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	45
	3. Kontribusi Antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	46
	4. Kontribusi Antara Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar, Dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.....	47
	D. Pengajuan Hipotesis	50

BAB III	METODE PENELITIAN	51
	A. Jenis Penelitian.....	51
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
	C. Populasi Penelitian.....	52
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
	E. Teknik Analisis Data	63
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
	A. Deskripsi Data	67
	1. Pengalaman Mengajar	67
	2. Pemanfaatan Sumber Belajar.....	69
	3. Motivasi Berprestasi	70
	4. Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	71
	B. Hasil Analisis Data Penelitian	72
	1. Kontribusi Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran..	73
	2. Kontribusi Pemanfaatan Sumber Belajar terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	73
	3. Kontribusi Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.....	73
	4.. Kontribusi Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar dan Motivasi Berprestasi secara Bersama–sama terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.....	73
	5. Koefisien Diterminasi, Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	74
	6. Penafsiran Hasil Analisis Data	75
	C. Pembahasan Hasil Penelitian	77

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN-SARAN	84
	A. Kesimpulan.....	84
	B. Implikasi Hasil Penelitian.....	85
	C. Saran-Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	89
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel		Hlm
1.	Distribusi Data Pengalaman Mengajar Siswa	68
2.	Distribusi Data tentang Pemanfaatan Sumber Belajar	69
3.	Distribusi Data tentang Motivasi Berprestasi	70
4.	Distribusi Data tentang Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	71
5	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hlm
1. Kerangka Berpikir Penelitian	50
2. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Pengalaman Mengajar	68
3. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Pemanfaatan Sumber Belajar ...	70
4. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi.....	70
5. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.	71

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	
Lampiran 1.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	93
Lampiran 2.	a. Angket Pengalaman Mengajar.....	96
	b. Angket Pemanfaatan Sumber Belajar	102
	c. Angket Motivasi Berprestasi.....	104
	d. Angket Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	110
Lampiran 3.	Analisis Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	111b
	a. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengalaman Mengajar	111b
	b. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pemanfaatan Sumber Belajar ...	117
	c. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengalaman Mengajar	123
	d. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	129
Lampiran 4.	Data tentang Pengalaman Mengajar siswa, Pemanfaatan Sumber Belajar, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.....	136
Lampiran 6	Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	153
Lampiran 7.	Perijinan	170

ABSTRAK

Wahyu Suadi (S.81095025) *Kontribusi Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Kota Surakarta* **Tesis. Surakarta: Program Studi Teknologi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Januari 2008**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Kontribusi Pengalaman Mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. 2) Kontribusi pemanfaatan Sumber Belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. 3) Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. 4) Kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 22 Kota Surakarta yang berjumlah 45 guru. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa: angket. Untuk mengetahui ketepatan dan kesahihan angket, dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas yang digunakan adalah validitas butir soal. Untuk menguji validitas butir soal digunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dan reliabilitasnya digunakan rumus *Alpha Croanbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi sederhana dan regresi ganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Terdapat kontribusi yang signifikan mengenai pengalaman mengajar siswa terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,417 > 0,294$ pada taraf signifikansi 0,05), 2) ada kontribusi yang signifikan mengenai pemanfaatan sumber belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,357 > 0,294$ pada taraf signifikansi 0,05), 3) terdapat kontribusi yang signifikan mengenai motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,342 > 0,294$ pada taraf signifikansi 0,05). 4) terdapat kontribusi yang signifikan mengenai pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran R-ganda; sebesar 0,598 koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0,358, (f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} atau $7,628 > 2,84$. pada tara signifikansi 0,05).

Kata Kunci: *Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran*

ABSTRACT

Wahyu Suadi (S.81095004) *Contribution of Teaching Experience, Utilization Resources Learning and Motivation of the Achievement to Teacher's Performance in Learning at SMP of State 22 in Surakarta City*. Thesis. Surakarta: Educational Technology, Post Graduate Program, Sebelas Maret University, 2008

This research objectives are to know: 1) contribution of teaching experience to performance's in learning. 2) contribution of of utilization resources learning to teacher's performance in learning, 3) contribution of motivation of the achievement to teacher's performance in learning. 4) contribution of teaching experience, utilization resources learning, and motivation of the achievement to teacher performance in learning.

The research method applied is survey method with correlation approach. As Population is teacher in SMP of State Surakarta City Sub District amount 45 persons. Instrument used are questionnaire and observation. The validity and reliability questionnaire applied are content analysis. To determine the validity of each questionnaire is applied pearson's product moment correlation and to determine the reliability, Alpha croanbach formula is used. The Analysize technique is correlation simple and multi regression at the significancy 0,05.

The result of the research are : 1) There is significant contribution of teaching experience to teacher's performance in learning 15,60% ($r_{count} > r_{table}$ or $0,417 > 0,294$ at significancy 0,05), 2) There is significant contribution of utilization resources learning to teacher's performance in learning 10,69% ($r_{count} > r_{table}$ or $0,357 > 0,294$ at significancy 0,05), 3) There is significant contribution of motivation of the achievement to teacher's performance in learning 8,64% ($r_{count} > r_{table}$ or $0,342 > 0,294$ at significancy 0,05), 4) There is significancy contribution of teaching experience to performance in teaching, utilization resources learning, and motivation of the achievement to teacher performance in learning, $R\text{-multi}=0,598$, ditermination coefisien (R^2) = 0,358, ($f_{count} > f_{tabla}$ or $7,628 > 2,84$ at significancy 0,05)

Key Word: The teaching experience, utilization resources learning, motivation of the achivement, and teacher's performance in learning

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran strategis sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan lembaga pendidikan, karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan mengajar, tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran, gaya kepemimpinan yang baik (Timotius, 2004). Upaya diupayakan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam pengelolaan pembelajaran, sebagai wujud dari kinerjanya.

Kinerja (*performance*) guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, motivasi berprestasi dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas Kepala Sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Banyak keluhan rendahnya mutu pendidikan dengan melihat sosok kualitas guru khususnya yang menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan. Oemar Hamalik (2001:27) menyatakan bahwa guru merupakan *key person* dalam kelas, guru yang memimpin dan mengarahkan kegiatan belajar para siswa. Apabila pendidikan dilihat sebagai proses produksi, maka guru merupakan salah satu input instrumental yang bertanggung jawab mengembangkan potensi siswa

yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang lebih sempurna. Bahkan guru dianggap sebagai seorang yang perkataannya dipercaya (*digugu*) dan perangnya dapat dipercaya (*ditiru*).

Indra Djati Sidi (2001:37-40) menyatakan diantara masalah-masalah yang berkaitan dengan guru dan keguruan dibedakan menjadi dua persoalan, yaitu persoalan internal dan persoalan eksternal. Faktor internal biasanya berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru, dan kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Faktor eksternal meliputi dua tantangan, yaitu krisis etika dan moral anak bangsa, dan kedua tantangan masyarakat global. Untuk itu peran guru di masa depan harus diarahkan untuk mengembangkan tiga inteligensi dasar anak didik, yaitu; intelektual, emosional, dan moral. Untuk dapat melaksanakan peran tersebut, maka diperlukan sosok guru yang profesional, yaitu secara ekonomis terjamin kesejahteraannya, dan secara politis terjamin hak-hak kewarganegaraannya.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik (guru) adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

1) Kompetensi pedagogik

Dalam kompetensi pedagogik seorang guru harus mempunyai kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (PP RI No. 19 tahun 2005).

2) Kompetensi kepribadian

Pada kompetensi ini, seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Selain itu, seorang guru juga mampu mengevaluasi kinerja sendiri dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

3) Kompetensi profesional

Guru harus mempunyai kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik sesuai dengan standar kompetensi. Dalam kompetensi ini, seorang guru harus mampu : a) menguasai

substansi bidang studi dan keilmuannya, b) menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, c) menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, d) mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, e) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui tindakan kelas.

4) Kompetensi sosial

Guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan lain, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selain itu, guru harus mampu berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah, masyarakat, di tingkat lokal, regional, nasional, dan global serta mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Guru sebagai fasilitator seharusnya memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajarannya di depan maupun di luar kelas. Sebelum mengajar calon guru harus mengikuti pelatihan mengenai pengelolaan pembelajaran. Keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan pelatihan/workshop pembelajaran diarahkan agar guru mampu menyiapkan rancangan pembelajaran yang lengkap, melaksanakan pembelajaran yang profesional dan melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran secara benar.

Pengalaman yang dimiliki guru berbeda-beda. Guru yang telah lama bekerja, cenderung memiliki pengalaman mengajar yang lebih banyak, idealnya telah memiliki kemampuan dan kinerja mengajar dengan baik. Kenyataannya, masih banyak guru yang telah lama mengajar, namun belum memiliki kinerja dalam pembelajaran baik. Sebagian guru yang telah lama menjadi guru, dalam pembelajaran masih menerapkan metode pembelajaran konvensional yang telah bertahun-tahun diterapkan dan masih bersifat *textbook thinking*. Di samping itu, ada sebagian guru dalam mengajar belum memiliki perangkat yang mendukung proses pembelajaran secara lengkap.

Sejalan dengan kondisi tersebut, masih ada sebagian guru yang menempatkan dirinya sebagai sumber belajar yang sangat dominan. Penerapan pembelajaran masih berpusat pada guru, peserta didik menerima ilmu pengetahuan secara *instant*, sehingga menjadikan siswa kurang aktif dalam menggali ilmu pengetahuan dari berbagai sumber belajar. Dimiyati dan Mujiyono (2002: 117) menyatakan dominasi guru dalam proses pembelajaran menyebabkan siswa kurang berperan dalam pembelajaran dan terlibat secara pasif, siswa lebih banyak menunggu sajian dari guru dari pada mencari dan

menemukan sendiri pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mereka butuhkan. Sumber belajar yang tersedia di sekitar lingkungan sekolah dan tempat tinggal kurang dimanfaatkan untuk mendukung pembelajaran di sekolah, bahkan media cetak dan elektronik belum dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung keberhasilan pembelajaran. Padahal banyak sumber belajar yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran, baik sumber belajar yang dirancang (buku, internet, jurnal, laboratorium) maupun sumber belajar yang dimanfaatkan (lingkungan tempat tinggal, koran, majalah, televisi, aktivitas manusia, kehidupan masyarakat).

Berangkat dari kondisi tersebut, maka muncul keinginan untuk menggali informasi mengenai variabel-variabel yang diduga berhubungan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Keinginan tersebut berangkat dari adanya asumsi bahwa jika faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pembelajaran dapat diketahui dengan baik, maka memudahkan kepala sekolah untuk melakukan pembinaan atau fasilitasi lebih tepat. Maka dari itu diperlukan Analisis mengenai kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan permasalahan yang dilakukan diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam analisis ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar kontribusi pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran?
2. Seberapa besar kontribusi intensitas pemanfaatan sumber belajar dengan kinerja guru dalam pembelajaran?
3. Seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran?
4. Seberapa besar kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran?

C. Tujuan

Analisis ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai:

1. Kontribusi pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.
2. Kontribusi pemanfaatan sumber belajar dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

3. Kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran?
4. Kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

D. Manfaat Analisis

Hasil Analisis ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dari segi praktis
 - a. Bagi guru untuk; 1). memperbaiki kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, 2). melaksanakan struktur pembelajaran yang lengkap.
 - b. Bagi kepala sekolah untuk mengambil kebijakan yang dimiliki untuk mendukung setiap upaya kondusif dalam menumbuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran.
 - c. Bahan pertimbangan pengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran.
2. Manfaat Teoritis:
 - a. Untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan untuk mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti
 - b. Sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - c. Sebagai dasar untuk mengadakan Analisis lebih lanjut bagi peneliti lain yang relevan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Pustak

1. Pengalaman Mengajar

Pengalaman merupakan inti proses belajar. Ini merupakan langkah awal dari proses refleksi. Hal ini mencakup segala sesuatu yang telah kita alami yang mencakup keberadaan kita, kegiatan-kegiatan kita, perasaan-perasaan yang dimiliki, pengamatan dan apa saja yang di dengar. Pembelajaran didasarkan pada pengalaman yang dibagikan yang merupakan pengalaman riil, kongkrit dan sejauh mungkin mempunyai dampak yang berarti dalam kehidupannya. Dikemukakan oleh Swasto (2003:49) bahwa pengalaman kerja (mengajar) merupakan banyak macam pekerjaan/jabatan. Masa kerja merupakan salah satu faktor-faktor individual yang berpengaruh terhadap persepsi dan perilaku individu”. Selanjutnya dijelaskan oleh Swasto bahwa pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Imam Barnadib (1996:69) mengartikan pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan. Apabila seseorang bekerja, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem nilai yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Winarno Surakhmad (1996:108) mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang

dipelajari, karena melakukan latihan secara teratur akan meningkatkan pengetahuan dengan baik.

Guru merupakan sosok orang dewasa yang telah memiliki pengalaman hidup. Pengalaman yang dimiliki merupakan proses pendidikan yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya. Kaitannya dengan pendidikan orang dewasa, Darkendwald & Sharan, (1982:9) mendefinisikan *“Adult education is process where by persons whose major social role are characteristic of adult status undertake systematic and sustained learning activities for purpose of bringing about changes in knowledge, attitude, value or skill”*. (Pendidikan orang dewasa adalah proses seseorang yang mempunyai peranan utama dalam kehidupan sosial dan dinyatakan telah dewasa melakukan aktivitas belajar yang berkelanjutan dan sistematis dengan tujuan untuk merubah pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap).

Mempertegas relevansi faktor pengalaman dengan capaian kerja individual, Gibson dalam Swasto (2003:30): *“menggambarkan bahwa pengalaman mempunyai hubungan dengan kerja individual”*. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru sering dipakai atau dianggap sebagai salah satu indikator penilaian kualitas tenaga kerja atau kemampuan seorang guru. Semakin banyak pengalaman cenderung semakin baik kinerjanya

Dari beberapa pendapat di atas dapat dirumuskan bahwa pengalaman mengajar merupakan suatu aktifitas yang telah dilakukan oleh guru dalam mengelola proses pembelajaran yang diperoleh secara berulang-ulang dan secara berkelanjutan. Indikator yang digunakan dalam menggali informasi pengalaman guru dalam pembelajaran sebagai berikut: 1) lama dalam tahun menjadi seorang guru, 2) kesesuaian kemampuan guru materi pembelajaran yang diberikan, 3) membuat rencana pembelajaran, 4) melaksanakan pembelajaran, 5) penguasaan materi pembelajaran, dan 6) menyusun dan melakukan evaluasi..

2. Pemanfaatan Sumber Belajar

Sumber belajar adalah bahan untuk memberikan informasi maupun berbagai ketrampilan kepada murid maupun guru. Mulyasa (2004: 48) merumuskan sumber belajar sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan

dalam proses pembelajaran. Rohani dan Ahmadi (1995 : 154 – 155) menjelaskan bahwa sumber belajar merupakan segala yang dapat mendukung kegiatan pengajaran secara efektif dan dapat memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Daya merupakan segala sesuatu yang dimanfaatkan untuk pencapaian tujuan belajar yang diharapkan.

Semua sarana dan prasarana yang dapat memberikan informasi dalam pembelajaran dapat digolongkan sebagai sumber belajar. Lapangan, ruangan, persawahan, perusahaan, pasar, gunung, sungai, internet, gempa bumi, kebakaran, laboratorium, majalah, koran termasuk sumber belajar. Siswa yang sedang di dalam kelas dapat melihat proses pembuahan pada makhluk hidup, pertumbuhan janin, terbentuknya batuan, air hujan, gunung berapi, dan sebagainya dengan perangkat komputer multi media

Association of Education Communication Technology (AECT)

mengklasifikasikan sumber belajar menjadi enam macam:

- 1) *Message* (pesan), yaitu informasi/ajaran yang diteruskan oleh komponen lain dalam bentuk gagasan, fakta, arti, dan data. Termasuk dalam kelompok pesan adalah semua bidang studi yang diajarkan kepada peserta didik. Pesan pada umumnya dituangkan dalam buku pelajaran.
- 2) *People* (orang), yaitu manusia yang bertindak sebagai penyimpan, pengolah dan penyaji pesan.
- 3) *Materials* (bahan), yaitu perangkat lunak yang mengandung pesan untuk disajikan melalui penggunaan alat (perangkat) keras ataupun oleh dirinya sendiri. Berbagai program media termasuk kategori *materials* misalnya transparansi, (beningan), slide, film, audio, video, modul, dan buku.
- 4) *Device* (alat), yaitu sesuatu (perangkat keras) yang digunakan untuk menyampaikan pesan yang tersimpan dalam bahan seperti: OHP, Slide, video, tape recorder, pesawat radio.
- 5) *Technique* (teknik), yaitu prosedur atau acuan yang dipersiapkan untuk penggunaan bahan, peralatan, orang, lingkungan untuk menyampaikan pesan. Seperti pengajaran berprogram, simulasi, demonstrasi dan CBSA.
- 6) *Setting* (lingkungan), yaitu situasi atau suasana sekitar dimana pesan disampaikan. Lingkungan ada dua macam yaitu: (a) lingkungan fisik, seperti ruang kelas, gedung sekolah, perpustakaan, laboratorium, taman, lapangan; (b) lingkungan non fisik,

seperti suasana belajar yang tenang, ramai, dan kelakar (Rohani dan Ahmadi, 1995:155).

Dari pendapat di atas, sumber belajar dikelompokkan menjadi: 1) manusia (*people*) yang terdiri dari keluarga, masyarakat, dan sekolah; 2) bahan (*material*) yang terdiri dari media cetak dan media elektronik; 3) lingkungan yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah

Pemanfaatan sumber belajar adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber sumber yang ada untuk kegiatan. Pemanfaatan sumber belajar menunjuk pada kemampuan guru dalam memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah maupun sumber belajar yang tersedia dilingkungan tempat tinggalnya. Heinich & Molenda, & Smaldino (1996 : 9) memberikan kerangka intelektual tentang pemanfaatan dengan usaha meyakinkan orang lain untuk menggunakan suatu inovasi atau perspektif pemakai yaitu orang yang potensial mengadopsi inovasi. Di dalam pemanfaatan sumber belajar seseorang harus berpegang kepada:

- 1) Pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam rangka memotivasi belajar, sumber belajar yang digunakan hendaknya dapat merangsang motivasi pemakainya.
- 2) Pemanfaatan sumber belajar dalam rangka mencapai tujuan belajar, sumber belajar yang digunakan hendaknya memiliki tujuan untuk mencapai hasil belajar yang diharapkan.
- 3) Pemanfaatan sumber belajar dalam rangka mendukung proses pembelajaran, sumber belajar dipakai hendaknya untuk memperlancar dan mempermudah proses pembelajaran.
- 4) Pemanfaatan sumber belajar dapat memecahkan masalah (Solehan, Ahmad Rofiudin, Budiasih, 1998 : 228 – 229).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa pemanfaatan sumber belajar adalah tingkat/frekuensi aktivitas guru dalam memanfaatkan segala sumber belajar yang dapat memberikan kemudahan dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan dalam proses pembelajaran. Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa aspek pemanfaatan sumber belajar yang dilakukan oleh guru dapat dilihat dari aspek: 1) pengetahuan tentang manfaat sumber belajar, 2) intensitas pemanfaatan sumber belajar, 3) alasan memilih sumber belajar, dan 4) kebutuhan sumber belajar, 5) hambatan yang dirasakan dalam memilih sumber belajar

3. Motivasi Berprestasi

Menurut Weiner dalam Reigeluth (1983:339) motivasi diartikan sebagai keseriusan dan pengarahannya tingkah laku. Dengan kata lain berarti pilihan seseorang pada pengalaman tujuan apa yang ingin dicapai serta derajat usaha yang dilakukan dalam resiko tersebut.” Cole & Chan (1995:348) mengartikan motivasi sebagai berikut: “*concerned with personal energy directed to words the achievement of particular goals.*” Artinya, motivasi adalah mengenai kekuatan manusia menuju pencapaian tujuan yang utama. Merrill (2000:341) “*motivation is a recurring dilemma for beginning and experience teachers a like*”, yang berarti motivasi adalah sebuah dilema yang berulang untuk memulai dan menjadi suatu pengalaman yang disenangi.

Menurut Donald (1979: 77) *Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions.* Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Dari pendapat ini dapat dilihat bahwa ada tiga unsur yang saling berkaitan yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem organisasi manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif belajar, tetapi ada juga perubahan energi yang tidak diketahui.
- 2) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan afeksi seseorang (*feeling*) . Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin bisa dan mungkin juga tidak, kita hanya dapat melihatnya dalam perbuatan. Seseorang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan maka suaranya akan timbul dan kata-katanya dengan lancar dan cepat keluar.
- 3) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah mencapai tujuan, misal si A ingin mendapat hadiah maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, dan mengikuti tes.

Dari pengertian tersebut motivasi dapat dipandang dari dua segi, 1) segi potensi, dalam hal ini motivasi masih berupa kemauan atau kehendak untuk berbuat sesuatu, 2) segi penampakan yaitu motivasi tergambar dalam perbuatan nyata beserta hasil-hasilnya.

Dalam kaitannya dengan perbuatan belajar, Arief S. Sardiman, dkk (2001:73) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual, peranannya yang khas adalah dalam menumbuhkan gairah, senang dan semangat untuk belajar, Pasaribu (2003 :51) mengemukakan bahwa peranan motivasi berprestasi dalam belajar sebagai berikut :

“1) mempengaruhi dan menghubungkan motif yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu kegiatan dalam situasi belajar, 2) *Reinforcement* atau menggiatkan anak dalam belajar. Usaha-usaha yang dapat digunakan dalam rangka *reinforcement* yaitu : a) Mengemukakan pertanyaan, b) memberikan ganjaran, c) hadiah, dan d) memberi hukuman”.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam hal upaya menumbuhkan semangat belajar. Senada dengan pernyataan ini Kuslan dan Tabrani Rusyan (1989:196) menjelaskan bahwa motivasi senantiasa menentukan intensitas dalam belajar bagi guru dan siswa, sehingga hasil belajar akan dapat dicapai secara optimal. Dengan motivasi yang baik dalam arti bahwa dengan usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi maka seseorang yang melakukan kegiatan belajar itu akan dapat menghasilkan hasil yang baik. Arief S.Sardiman, dkk (2003: 83) mengatakan bahwa *motivation is an essential condition of learning*, sehingga tidak berlebihan jika dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam upaya mencapai keberhasilan dalam belajar. Dalam belajar, motivasi memegang peranan penting dalam memberi gairah, semangat, dan rasa senang. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan menampakkan energi yang tinggi untuk melaksanakan tugas

Motivasi berprestasi mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal yang timbul dari dalam dirinya (motivasi instrinsik). Sehubungan dengan hal itu, Sumadi Suryabrata (2006:9) membedakan motivasi instrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan tanpa rangsangan maupun bantuan orang lain, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul oleh rangsangan dari luar diri seseorang, dan biasanya oleh orang lain. Di antara kedua jenis motivasi tersebut, motivasi instrinsik umumnya lebih efektif dalam mendorong seseorang untuk belajar dari pada motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik mempunyai sifat yang lebih penting,

sehingga perlu ditumbuhkan agar timbul keinginan untuk belajar pada diri siswa tidak dikarenakan oleh hal-hal lain seperti takut dimarahi guru atau orang tua, takut dihukum, malu pada teman dan sebagainya.

McClelland (1979: 100-111) dalam Analisisnya memberikan kesan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih senang: a) menetapkan sendiri tujuan hasil karyanya, b) menghindari tujuan hasil karya yang mudah, dan sukar, karena sebenarnya lebih menyenangkan tujuan yang sebatas kemampuan yang dapat mereka capai, c) umpan balik yang cepat tampak dan efisien mengenai karya mereka. d) bertanggung jawab akan pemecahan masalah.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah kekuatan atau daya dorong dalam diri seorang guru dalam melakukan tindakan dalam meraih prestasi yang optimal dan mengatasi hambatan dan tantangan dalam merncapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam Analisis ini adalah: 1) keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang membanggakan, 2) keinginan untuk memperoleh prestasi yang lebih baik, 3) keinginan untuk memperhatikan kondisi masa depan, 4) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, 5) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 6) adanya keinginan umpan balik dalam pembelajaran.

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Bernadin dan Russel (1984:179) menyatakan” *performance is defined as the record of outcomes produced on specifird job function or activity during a specified time period*” (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Kinerja guru memberikan andil yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam

manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. “*performance = ability x motivation*”. Dan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja seseorang dibangun dari aspek: 1) *quality of work*, 2) *promtness*, 3) *iniciative*, 4) *capability*, dan 5) *communication*. Kinerja seseorang termasuk guru ditunjukkan dengan kualitas kerja, ketetapan waktu, prakarsa dan kemampuan komunikasi. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Raka Joni (1998: 1) menyatakan secara lebih rinci mengemukakan bahwa salah satu aspek kelemahan pendidikan di Indonesia yaitu; kemampuan guru mengelola proses pembelajaran, sebagai titik strategis yang harus ditingkatkan, proses pembelajaran merupakan titik temu yang menentukan di dalam proses pelaksanaan misi guru dengan pelaksanaan kewajiban subyek didik di sekolah.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan metoda dan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2001:126) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; 7) daerah organisasi kerja (Martin dan Baker, 1991:390). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001:51) antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru (*perforamce*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

Penilaian kinerja menurut Henri Simamora (1999:415) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk

mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2001:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Untuk menilai kinerja guru, unsur-unsur yang telah dipaparkan di atas dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian namun tentu saja berkaitan dengan profesinya sebagai guru dengan utamanya sebagai pengajar.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa kinerja guru dalam Analisis ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Data kinerja guru yang dikumpulkan dalam Analisis ini merupakan total skor yang diperoleh dari hasil penilaian terhadap kinerja guru dengan indikator-indikator: 1) kesetiaan dan komitmen dalam melaksanakan tugas mengajar, 2) menguasai dan mengembangkan metode, 3) menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, 4) bertanggung jawab memantau hasil pembelajaran, 5) kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, Motivasi berprestasi dalam pelaksanaan pengajaran, 6) melakukan interaksi dengan murid untuk menumbuhkan motivasi belajar, 7) kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, dan 9) pemahaman dalam administrasi pembelajaran

B. Kerangka Berfikir

1. Kontribusi Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Tugas pokok fungsi guru dalam proses pembelajaran merupakan faktor penting dalam capaian suatu pendidikan, bahkan ke depan peran seorang pendidik termasuk guru dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari tuntutan masyarakat peserta didik selaku “user” dari jasa profesi guru .

Pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan yang di peroleh melalui proses yang berulang. Seorang guru yang telah lama mengajar dan bersinggungan dengan siswa, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru dalam pembelajaran. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem nilai yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Dimilikinya pengalaman baru akan mendorong ketangkasan dan keterampilan yang cukup. Untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang dipelajari,

Pengalaman menunjukkan bahwa dalam lingkungan pendidikan yang dilaksanakan, heterogenitas peserta biasanya tetap muncul, meskipun sebenarnya dalam proses rekrutment sudah diadakan berbagai kriteria yang ketat. Variasi kemampuan para peserta didik bisa menguntungkan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga bisa merugikan jika guru tidak memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

2. Kontribusi Pemanfaatan Sumber Belajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pemanfaatan sumber belajar memiliki peranan yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi belajar, sehingga membantu guru dalam pembelajaran. Sumber belajar mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas pendidikan dengan jalan mempercepat laju belajar, dan membantu guru untuk menggunakan waktunya secara lebih baik, mengurangi beban guru dalam menyajikan informasi sehingga dapat lebih banyak membina dan mengembangkan gairah belajar. Sejalan dengan itu, sumber belajar juga memberikan kemungkinan pendidikan yang sifatnya lebih individual dengan jalan mengurangi kontrol-kontrol guru yang lalu dan tradisional, serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya. Memberikan dasar yang lebih ilmiah terhadap pengajaran yang lebih sistematis, serta pengembangan bahan pengajaran yang dilandasi oleh Analisis tentang perilaku.

Guru yang memiliki pengalaman memanfaatkan sumber belajar secara terencana dan terprogram cenderung memiliki kemampuan mengelola pembelajaran dengan baik. Keterbatasan yang dimiliki dapat dibantu dengan memanfaatkan sumber belajar yang tersedia. Guru tersebut akan terdorong untuk melakukan inovasi dan motivasi berprestasi dalam pembelajaran. Sumber belajar dijadikan sebagai media dalam inovasi pembelajaran. Rasa tanggung jawab, komitmen, loyalitas pada profesinya selaku pendidikan mendorong dirinya untuk selalu berkembang sebagai tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemanfaatan sumber belajar memiliki kontribusi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

3. Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pembelajaran merupakan aktivitas yang direncanakan secara sengaja, sistematis dan sistemik dalam memberdayakan seluruh komponen pembelajaran (peserta didik, pendidik, sumber belajar, lingkungan, kurikulum dan kejelasan tujuan yang ingin dicapai) secara optimal. Motivasi berprestasi memegang peranan penting proses pembelajaran. Motivasi berprestasi yang baik merupakan arah dan pegangan dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu setiap pendidik hendaknya mempersiapkan tugasnya sebagai pengajar secara baik dan sungguh-sungguh. Persiapan di sini lebih ditekankan pada merencanakan pembelajara.

Senada dengan itu, proses pembelajaran merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang saling berinteraksi, berhubungan dan bergantung satu sama lain. Berdasarkan pendapat ini dapat diasumsikan bahwa untuk dapat melakukan pembelajaran dengan baik seorang guru harus memiliki motivasi berprestasi dalam pengelolaan pembelajaran. Apalagi jika materi pembelajaran yang diberikan menyangkut kondisi siswa baru, komunitas siswa yang baru dan materi yang baru maka persoalan motivasi berprestasi menjadi keharusan. Dimilikinya motivasi berprestasi, seorang guru akan berupaya seoptimal mungkin dalam meraih prestasi yang terbaik.

Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

4. Kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran

Guru sebagai pengemban proses pembelajaran perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkan konsep andragogi dalam pendidikan dan latihan aparatur. Dalam tataran teoritis dan pragmatis bila kinerja guru dalam pembelajaran baik, maka dinamika kelas akan dapat dijalankan dengan baik dalam arti sumberdaya kelas dapat didayagunakan, transparansi dapat ditonjolkan, akuntabilitas kelas dapat diupayakan dengan baik dan pada akhirnya proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam pembelajaran. Sebagai pendidik, guru harus terus mencermati aspek dasar kegiatan pembelajaran dari aspek kompetensi pedagogic, social, kepribadian dan profesionalitas. Kegiatan pembelajaran harus interaktif edukatif. Oleh karena itu masalah kemampuan mengajar guru perlu mendapatkan perhatian. Komponen guru memegang peran utama dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang berpengalaman atau telah lama mengajar tentunya banyak pengetahuan yang ia dapatkan, sebab banyak hal dialami baik dalam perencanaan ataupun pelaksanaan pengajaran. Akibatnya, dengan jumlah waktu mengajar yang banyak akan mempunyai kemampuan mengajar yang tinggi.

Kemampuan guru pembelajaran tentunya memberi dampak terhadap aspek kualitas kegiatan pembelajaran. logika yang dibangun dari hubungan variabel tersebut adalah jika seorang memiliki pengalaman belajar yang memadai, sering memanfaatkan sumber belajar serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka guru tersebut cenderung memiliki kinerja lebih baik. Situasi psikologi semacam ini memungkinkan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Demikian juga guru yang sering memanfaatkan sumber belajar dengan baik cenderung memiliki pengalaman dan kemampuan yang relatif lebih baik dalam pembelajaran. Dengan demikian guru yang telah memiliki pengalaman mengajar, sering memanfaatkan sumber belajar dan motivasi berprestasi memiliki kinerja dalam pembelajaran yang baik.

Maka dari itu perlu diketahui beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Beberapa variabel yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan kinerja guru dalam pembelajaran, adalah: 1) pengalaman mengajar, 2) intensitas pemanfaatan sumber belajar, dan 3) motivasi berprestasi.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Pengalaman Mengajar

Pengalaman merupakan inti proses belajar. Ini merupakan langkah awal dari proses refleksi. Hal ini mencakup segala sesuatu yang telah kita alami yang mencakup keberadaan kita, kegiatan-kegiatan kita, perasaan-perasaan yang dimiliki, pengamatan dan apa saja yang di dengar. Pembelajaran didasarkan pada pengalaman yang dibagikan yang merupakan pengalaman riil, kongkrit dan sejauh mungkin mempunyai dampak yang berarti dalam kehidupannya. Dikemukakan oleh Swasto (2003:49) bahwa pengalaman kerja (mengajar) merupakan banyak macam pekerjaan/jabatan. Masa kerja merupakan salah satu faktor-faktor individual yang berpengaruh terhadap persepsi dan perilaku individu”. Selanjutnya dijelaskan oleh Swasto bahwa pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Imam Barnadib (1996:69) mengartikan pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan. Apabila seseorang bekerja, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem nilai yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Winarno Surakhmad (1996:108) mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang dipelajari, karena melakukan latihan secara teratur akan meningkatkan pengetahuan dengan baik.

Senada pendapat di atas, pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman merupakan pemahaman yang dihayati oleh seseorang dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengetahuan, ketrampilan atau memiliki sesuatu yang menyatu pada dirinya. Sehubungan dengan itu Kuslan and Stone (1982:24) mengemukakan bahwa : *"The new currents in science teaching stress the importance of learning from direct experience with scientific phenomena. This method, modeled, after of investigative processes of scientists,..."*. (arah baru dalam mengajar pengetahuan perlu ditekankan pada pentingnya situasi belajar, pengetahuan didapat dari pengalaman langsung dengan fenomena–fenomena ilmiah)

Guru merupakan sosok orang dewasa yang telah memiliki pengalaman hidup. Pengalaman yang dimiliki merupakan proses pendidikan yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya. Kaitannya dengan pendidikan orang dewasa, Darkendwald & Sharan, (1982:9) mendefinisikan

"Adult education is process where by persons whose major social role are characteristic of adult status undertake systematic and sustained learning activities for purpose of bringing about changes in knowledge, attitude, value or skill".

(Pendidikan orang dewasa adalah proses seseorang yang mempunyai peranan utama dalam kehidupan sosial dan dinyatakan telah dewasa melakukan aktivitas belajar yang berkelanjutan dan sistematis dengan tujuan untuk merubah pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap). Pengalaman guru sebagai orang dewasa yang telah banyak mengikuti proses pembelajaran memberikan pengaruh dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran Fungsi pendidik orang dewasa dalam pembelajaran menurut Knowles (1977:22):

The functionsof an adult educator is: "1) helping the learners diagnose their needs for particular learnings within the scope of the given situation (the

diagnostic function), 2) planning with the learners a sequence of experiences that will produce the desired learnings (the planning function), 3) creating conditions that will cause the learners to want to learn (the motivational function), 4) selecting the most effective methods and techniques for producing the desired learnings (the methodological function), 5) providing the human and material resources necessary to produce the desired learnings (the resources function), 6) helping the learners measure the outcomes of the learning experiences (the evaluatie function)”

(Fungsi pendidik orang dewasa adalah 1) membantu peserta didik dalam mendiagnosis jenis-jenis kebutuhan belajarnya (fungsi diagnostik), 2) merencanakan dengan peserta didik serangkaian pengalaman yang akan menghasilkan tujuan pembelajaran yang diinginkan (fungsi perencanaan), 3) Menciptakan kondisi yang akan mempengaruhi keinginan peserta didik untuk belajar (fungsi motivasi), 4) memiliki metode dan teknik yang efektif untuk mencapai keberhasilan pembelajaran yang diinginkan (fungsi metodologi), 5) menyediakan sumber daya manusia dan material yang diperlukan untuk menghasilkan pembelajaran yang diinginkan (fungsi sumber daya), 6) membantu peserta didik mengukur pengalaman hasil pembelajaran (fungsi evaluasi)).

Mempertegas relevansi faktor pengalaman dengan capaian kerja individual, Gibson dalam Swasto (2003:30): “menggambarkan bahwa pengalaman mempunyai hubungan dengan kerja individual”. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru sering dipakai atau dianggap sebagai salah satu indikator penilaian kualitas tenaga kerja atau kemampuan seorang guru. Semakin banyak pengalaman cenderung semakin baik kinerjanya

Dari beberapa pendapat di atas dapat dirumuskan bahwa pengalaman mengajar merupakan suatu aktifitas yang telah dilakukan oleh guru dalam mengelola proses pembelajaran yang diperoleh secara berulang-ulang dan secara berkelanjutan. Indikator yang digunakan dalam menggali informasi pengalaman guru dalam pembelajaran

sebagai berikut: 1) lama dalam tahun menjadi seorang guru, 2) kesesuaian kemampuan guru materi pembelajaran yang diberikan, 3) membuat rencana pembelajaran, 4) melaksanakan pembelajaran, 5) penguasaan materi pembelajaran, dan 6) menyusun dan melakukan evaluasi..

2. Pemanfaatan Sumber Belajar

a. Pengertian Sumber Belajar

Sumber belajar adalah bahan untuk memberikan informasi maupun berbagai ketrampilan kepada murid maupun guru. Mulyasa (2004: 48) merumuskan sumber belajar sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan dalam proses pembelajaran. Rohani dan Ahmadi (1995 : 154 – 155) menjelaskan bahwa sumber belajar merupakan segala yang dapat mendukung kegiatan pengajaran secara efektif dan dapat memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Daya merupakan segala sesuatu yang dimanfaatkan untuk pencapaian tujuan belajar yang diharapkan.

Definisi tersebut diperluas oleh pendapat lain yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sumber belajar ialah aspek yang mendukung terjadinya belajar, termasuk system pelayanan, bahan pembelajaran dan lingkungannya (Seel dan Richey, 1994 : 13). Sumber belajar tidak hanya terbatas pada bahan dan alat yang digunakan dalam proses belajar mengajar, melainkan juga tenaga, biaya dan fasilitas. Sumber belajar mencakup apa saja yang dapat digunakan untuk membantu tiap siswa untuk menampilkan kompetensinya. Sesuai dengan pendapat di atas, dapat dirumuskan bahwa sumber belajar merupakan komponen yang meliputi: pesan, orang, bahan, alat, teknik dan lingkungan yang dimanfaatkan untuk mempermudah belajar dalam rangka mencapai

tujuan yang diharapkan. Beberapa aspek tersebut di samping sebagai sumber belajar juga dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran. Sejalan dengan uraian tersebut, Smaldino, Russel, Heinich, dan Molenda (1996 : 9) mengemukakan :

“A medium (plural, media) is a means of communication and source of information. Derived from the Latin Word meaning “between”, the term refer to anything that carries information between a source and a receiver. Example include video, television, diagrams, printed material, computer program, and instructors. These are considered instructional media when they provide messages with an instructional purpose. The purpose of media to facilitate communication and learning.”

Suatu medium (jamak, media) adalah pengertian dari sebuah komunikasi dan sumber informasi. Diperoleh dari kata Latin yang artinya " antara", istilah ini mengacu pada segala sesuatu yang dapat menyampaikan informasi antara sumber dan penerima. Contoh meliputi video, televisi, diagram, hasil cetakan, program komputer, dan instruktur. Semua media ini menyediakan pesan tentang perintah yang dimaksud. Tujuan media untuk memudahkan komunikasi dan proses belajar.

Sumber belajar dimanfaatkan untuk kegiatan belajar dengan asumsi bahwa sumber belajar tersebut memiliki kegunaan yang sangat besar dalam proses pembelajaran. Menurut Mulyasa (2004: 49-50) kegunaanya sebagai berikut: 1) merupakan pembuka jalan dan pengembangan wawasan terhadap proses pembelajaran yang akan ditempuh. 2) merupakan pemandu secara teknik dan langkah-langkah operasional untuk menelusuri secara lebih teliti menuju pada penguasaan keilmuan secara tuntas, 3) memberikan berbagai macam ilustrasi dan contoh-contoh yang berkaitan dengan aspek-aspek bidang keilmuan yang dipelajari, 4) memberikan petunjuk dan gambaran kaitan bidang keilmuan yang sedang dipelajari dengan berbagai bidang keilmuan lainnya, 5) menginformasikan sejumlah penemuan baru yang pernah diperoleh orang lain yang berhubungan dengan bidang keilmuan tertentu, dan 6) menunjukkan berbagai permasalahan yang timbul yang merupakan konsekuensi logis dalam suatu bidang keilmuan yang menuntut adanya kemampuan pemecahan dari orang-orang yang mengabdikan diri dalam bidang tersebut.

b. Jenis-Jenis Sumber Belajar

Semua sarana dan prasarana yang dapat memberikan informasi dalam pembelajaran dapat digolongkan sebagai sumber belajar. Lapangan, ruangan, persawahan, perusahaan, pasar, gunung, sungai, internet, gempa bumi, kebakaran, laboratorium, majalah, koran

termasuk sumber belajar. Siswa yang sedang di dalam kelas dapat melihat proses pembuahan pada makhluk hidup, pertumbuhan janin, terbentuknya batuan, air hujan, gunung berapi, dan sebagainya dengan perangkat komputer multi media

Hadiat (1998 : 13 – 14) mengemukakan sumber belajar memiliki berbagai macam jenis, yaitu :

- 1) Tempat sumber belajar alamiah yaitu berupa tempat dimana mendapatkan informasi. Tempat ini sangat luas pengertiannya yang diwujudkan dalam lokasi–lokasi seperti persawahan, hutan, dan lain sebagainya.
- 2) Perpustakaan ini merupakan ”jantung sekolah “, karena di dalamnya tersimpan berbagai informasi yang berwujud buku – buku maupun yang berbentuk lainnya.
- 3) Nara sumber merupakan salah satu sumber belajar karena memberikan informasi, nara sumber ini menunjuk pada orang atau para ahli yang menguasai bidang tertentu.
- 4) Media cetak memberi kesempatan untuk mengembangkan nalar yang terdapat pada sumber belajar yang berwujud media cetak.
- 5) Alat peraga yang berfungsi untuk menerangkan dan memperagakan sesuatu yang bertujuan untuk membantu dalam proses pembelajaran.

Association of Education Communication Technology (AECT) mengklasifikasikan sumber belajar menjadi enam macam:

- 7) *Message* (pesan), yaitu informasi/ajaran yang diteruskan oleh komponen lain dalam bentuk gagasan, fakta, arti, dan data. Termasuk dalam kelompok pesan adalah semua bidang studi yang diajarkan kepada peserta didik. Pesan pada umumnya dituangkan dalam buku pelajaran.
- 8) *People* (orang), yaitu manusia yang bertindak sebagai penyimpan, pengolah dan penyaji pesan.

- 9) *Materials* (bahan), yaitu perangkat lunak yang mengandung pesan untuk disajikan melalui penggunaan alat (perangkat) keras ataupun oleh dirinya sendiri. Berbagai program media termasuk kategori *materials* misalnya transparansi, (beningan), slide, film, audio, video, modul, dan buku.
- 10) *Device* (alat), yaitu sesuatu (perangkat keras) yang digunakan untuk menyampaikan pesan yang tersimpan dalam bahan seperti: OHP, Slide, video, tape recorder, pesawat radio.
- 11) *Technique* (teknik), yaitu prosedur atau acuan yang dipersiapkan untuk penggunaan bahan, peralatan, orang, lingkungan untuk menyampaikan pesan. Seperti pengajaran berprogram, simulasi, demonstrasi dan CBSA.
- 12) *Setting* (lingkungan), yaitu situasi atau suasana sekitar dimana pesan disampaikan. Lingkungan ada dua macam yaitu: (a) lingkungan fisik, seperti ruang kelas, gedung sekolah, perpustakaan, laboratorium, taman, lapangan; (b) lingkungan non fisik, seperti suasana belajar yang tenang, ramai, dan kelakar (Rohani dan Ahmadi, 1995:155).

Arief S. Sadiman, dkk (2003: 5) menggolongkan sumber belajar sebagai berikut: Orang (*People*), Pesan (*message*), Bahan (*material*), Alat (*device*), Teknik, dan Lingkungan atau Setting. Menurut Mulyasa (2004: 48-49) mengemukakan berbagai sumber belajar yang ada dan mungkin dikembangkan dalam pembelajaran dikelompokkan sebagai berikut: manusia, bahan, lingkungan, alat & peralatan, dan aktivitas.

Dari beberapa pendapat di atas, sumber belajar dikelompokkan menjadi: 1) manusia (*people*) yang terdiri dari keluarga, masyarakat, dan sekolah; 2) bahan (*material*) yang terdiri dari media cetak dan media elektronik; 3) lingkungan yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah

c. Pemilihan Sumber Belajar

Dari berbagai jenis sumber belajar di atas, diperlukan kemampuan guru dalam memilih sumber belajar sesuai dengan materi, tujuan dan metode pembelajaran yang diterapkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka perlu memilih sumber

belajar yang baik dari berbagai segi. Rohani (1997 : 112) menjelaskan bahwa untuk memilih sumber belajar yang baik perlu mempertimbangkan beberapa criteria sebagai berikut :

- 1) Ekonomis : dalam memilih sumber belajar hendaknya mempertimbangkan segi ekonomis dalam arti realita, yakni terjangkau oleh keadaan keuangan lembaga dan atau siswa.
- 2) Praktis dan sederhana : memerlukan pelayanan dan pengadaan yang tidak sulit dan langka. Sederhana artinya tidak memerlukan pelayanan khusus yang mensyaratkan ketrampilan yang rumit dan kompleks.
- 3) Mudah diperoleh : sumber belajar yang akan dipakai terdapat di banyak tempat dalam arti bila dibutuhkan sewaktu – waktu dapat segera didapat.
- 4) Bersifat luwes dan fleksibel : bahwa sumber belajar dapat dimanfaatkan untuk berbagai tujuan instruksional dan dapat dipertahankan dalam berbagai situasi.
- 5) Komponen – komponen sesuai dengan tujuan : sumber belajar sangat cocok untuk menunjang tercapainya suatu tujuan instruksional, namun juga cocok untuk suatu tujuan tertentu walau tidak semua sumber belajar pasti demikian.

d. Pemanfaatan Sumber Belajar

Pemanfaatan sumber belajar adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber sumber yang ada untuk kegiatan. Pemanfaatan sumber belajar menunjuk pada kemampuan guru dalam memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah maupun sumber belajar yang tersedia dilingkungan tempat tinggalnya. Heinich & Molenda, & Smaldino (1996 : 9) memberikan kerangka intelektual tentang pemanfaatan dengan usaha meyakinkan orang lain untuk menggunakan suatu inovasi atau perspektif pemakai yaitu orang yang potensial mengadopsi inovasi. Dengan demikian pemanfaatan sumber

belajar menuntut adanya penggunaan deseminasi, difusi, implementasi dan pelebagaan yang sistematis Pemanfaatan sumber belajar adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber sumber yang ada untuk kegiatan belajar (Seels and Richey, 1994 : 50). Heinich & Molenda, & Smaldino (1996 : 9) memberikan kerangka intelektual tentang pemanfaatan dengan usaha meyakinkan orang lain untuk menggunakan suatu inovasi atau perspektif pemakai yaitu orang yang potensial mengadopsi inovasi. Dengan demikian pemanfaatan sumber belajar menuntut adanya penggunaan deseminasi, difusi, implementasi dan pelebagaan yang sistematis. Di dalam pemanfaatan sumber belajar seseorang harus berpegang kepada :

- 5) Pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam rangka memotivasi belajar, sumber belajar yang digunakan hendaknya dapat merangsang motivasi pemakainya.
- 6) Pemanfaatan sumber belajar dalam rangka mencapai tujuan belajar, sumber belajar yang digunakan hendaknya memiliki tujuan untuk mencapai hasil belajar yang diharapkan.
- 7) Pemanfaatan sumber belajar dalam rangka mendukung proses pembelajaran, sumber belajar dipakai hendaknya untuk memperlancar dan mempermudah proses pembelajaran.
- 8) Pemanfaatan sumber belajar dapat memecahkan masalah (Solehan, Ahmad Rofiudin, Budiasih, 1998 : 228 – 229).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa pemanfaatan sumber belajar adalah tingkat/frekuensi aktivitas guru dalam memanfaatkan segala sumber belajar yang dapat memberikan kemudahan dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan dalam proses pembelajaran. Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa aspek pemanfaatan sumber belajar yang dilakukan oleh

guru dapat dilihat dari aspek: 1) pengetahuan tentang manfaat sumber belajar, 2) intensitas pemanfaatan sumber belajar, 3) alasan memilih sumber belajar, dan 4) kebutuhan sumber belajar, 5) hambatan yang dirasakan dalam memilih sumber belajar

3. Motivasi Berprestasi

a. Pengertian Motivasi Berprestasi

Banyak ahli pendidikan yang memberikan batasan tentang motivasi.

Menurut Teevan and Smith (1984:1) bahwa *motive/drive* mempunyai dua sifat dasar, yaitu: “ *First, a motive or drive energizes or activates behavior. Second, motives direct behavior. This guiding function is exemplified by the specific types of behavior engaged in by a motivated organism*”. (pertama motif sebagai pendorong mengaktifkan perilaku, misalnya adanya dorongan yang mengakibatkan organ yang mengalami *drive* menjadi aktif. Kedua adalah *motive* memerintah perilaku, misalnya adanya rangsangan terhadap organ untuk termotivasi.)

Menurut Sorrentio (1986: 9) bahwa “ *Motivation has been inseparably linked with the study of overt behavior. Throughout the history of this field, well-known books have had behaviorally oriented title But we experince, feel and think, as well as act*. Konsep diri yang positif dari teori ini menjadi motor penggerak bagi kemauannya. Motivasi tidak dapat dipisahkan dengan perilaku belajar yang terbuka, meskipun dalam belajar lebih berorientasi pada symbol, tetapi pengalaman perasaan dan pikiran memiliki kesamaan.

Menurut Weiner dalam Reigeluth (1983:339) motivasi diartikan sebagai keseriusan dan pengarahan tingkah laku. Dengan kata lain berarti pilihan seseorang pada pengalaman tujuan apa yang ingin dicapai serta derajat usaha yang dilakukan dalam

respek tersebut.” Cole & Chan (1995:348) mengartikan motivasi sebagai berikut: “*concerned with personal energy directed to words the achievement of particular goals.*” Artinya, motivasi adalah mengenai kekuatan manusia menuju pencapaian tujuan yang utama. Merrill (2000:341) “*motivation is a recurring dilemma for begining and experience teachers a like*”, yang berarti motivasi adalah sebuah dilema yang berulang untuk memulai dan menjadi suatu pengalaman yang disenangi.

Menurut Donald (1979: 77) *Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions.* Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Dari pendapat ini dapat dilihat bahwa ada tiga unsur yang saling berkaitan yaitu sebagai berikut:

- 4) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem organisasi manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif belajar, tetapi ada juga perubahan energi yang tidak diketahui.
- 5) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan afeksi seseorang (*feeling*) . Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin bisa dan mungkin juga tidak, kita hanya dapat melihatnya dalam perbuatan. Seseorang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan maka suaranya akan timbul dan kata-katanya dengan lancar dan cepat keluar.
- 6) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi

dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah mencapai tujuan, misal si A ingin mendapat hadiah maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, dan mengikuti tes.

Dari pengertian tersebut motivasi dapat dipandang dari dua segi, 1) segi potensi, dalam hal ini motivasi masih berupa kemauan atau kehendak untuk berbuat sesuatu, 2) segi penampakan yaitu motivasi tergambar dalam perbuatan nyata beserta hasil-hasilnya.

Dikaitkan dengan kegiatan belajar, motivasi ditinjau dari segi potensi dapat berupa sikap, sedangkan penampakannya berupa perilaku belajar. Adapun pengertian belajar Menurut Arief S. Sardiman, Dkk (2003 : 21) adalah sebagai rangkaian kegiatan jiwa raga, psikofisik untuk menuju ke arah perkembangan pribadi manusia seutuhnya, yang berarti menyangkut unsur cipta, rasa dan karsa dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Dengan demikian, motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai daya penggerak dalam diri siswa yang akan menimbulkan dan memberikan arah pada kegiatan dalam meraih prestasi yang optimal menuju perkembangan pribadi manusia yang seutuhnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sumadi Suryabrata (2006:11) bahwa motivasi berprestasi adalah kondisi psikologis yang mendorong siswa melakukan kegiatan dalam memperoleh prestasi belajar secara optimal

Pernyataan ini menunjukkan bahwa tumbuhnya motivasi pada seseorang itu tidak semata-mata muncul dari dalam diri seseorang, akan tetapi dapat dirangsang oleh faktor-faktor yang datang dari luar. Oleh karena itu, para pendidik hendaknya dapat menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif dalam proses pembelajaran guna meraih prestasi yang optimal, sebab upaya menumbuhkan dan meningkatkan motivasi berprestasi dalam dirinya merupakan bagian upaya dalam meraih prestasi yang optimal.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa motivasi berprestasi guru merupakan dorongan seorang guru untuk berprestasi dengan melakukan tindakan, mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

b. Peranan Motivasi Berprestasi Dalam Pembelajaran

Martin Handoko (1999:9) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa faktor motivasi inilah yang mendorong mengapa seseorang itu melakukan sesuatu perbuatan.

Sehubungan dengan fungsi motivasi terhadap suatu perbuatan, Arief S. Sardiman, dkk (2003:83) menguraikan pendapatnya sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menemukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seseorang siswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain kartu atau membaca komik, sebab tidak serasi dengan tujuan.”

Dalam kaitannya dengan perbuatan belajar, Arief S. Sardiman, dkk (2001:73) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual, peranannya yang khas adalah dalam menumbuhkan gairah, senang dan semangat untuk belajar, Pasaribu (2003 :51) mengemukakan bahwa peranan motivasi berprestasi dalam belajar sebagai berikut :

“1) mempengaruhi dan menghubungkan motif yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu kegiatan dalam situasi belajar, 2) *Reinforcement* atau menggiatkan anak dalam belajar. Usaha-usaha yang dapat digunakan dalam rangka *reinforcement* yaitu : a) Mengemukakan pertanyaan, b) memberikan ganjaran, c) hadiah, dan d) memberi hukuman”.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam hal upaya menumbuhkan semangat belajar. Senada dengan pernyataan ini Kuslan dan Tabrani Rusyan (1989:196) menjelaskan bahwa motivasi senantiasa menentukan intensitas dalam belajar bagi guru dan siswa, sehingga hasil belajar akan dapat dicapai secara optimal. Dengan motivasi yang baik dalam arti bahwa dengan usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi maka seseorang yang melakukan kegiatan belajar itu akan dapat menghasilkan hasil yang baik. Arief S.Sardiman, dkk (2003: 83) mengatakan bahwa *motivation is an essential condittion of learning*, sehingga tidak berlebihan jika dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam upaya mencapai keberhasilan dalam belajar. Dalam belajar, motivasi memegang peranan penting dalam memberi gairah, semangat, dan rasa senang. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan menampakkan energi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Dalam pembelajaran, motivasi merupakan hal yang penting. Setidaknya para siswa harus memiliki motivasi untuk belajar, karena kegiatan belajar akan berhasil baik

apabila guru yang bersangkutan mempunyai motivasi berprestasi yang kuat. Menurut Good and Brophy, (1997:7) kunci dalam penekanan dari motivasi sebagai respon untuk merasakan tekanan dari dalam dirinya sendiri, motivasi sebagai penentuan diri dari tujuan dan peraturan diri atas tindakan adalah hampir sama dengan teori motivasi instrinsik.

Banathy (1992:150-151) mengatakan bahwa sumber motivasi itu berasal dari dalam diri manusia (*Intrinsic*) dan dari luar dirinya (*Extrinsic*). Motivasi instrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi belajar atau dorongan dari dalam diri siswa sehingga menimbulkan aktivitas belajar. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan dari faktor luar berdasarkan kebutuhan dan dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktifitas belajar tetapi mempengaruhi belajar.

Motivasi berprestasi mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal yang timbul dari dalam dirinya (motivasi instrinsik). Sehubungan dengan hal itu, Sumadi Suryabrata (2006:9) membedakan motivasi instrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan tanpa rangsangan maupun bantuan orang lain, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul oleh rangsangan dari luar diri seseorang, dan biasanya oleh orang lain. Di antara kedua jenis motivasi tersebut, motivasi instrinsik umumnya lebih efektif dalam mendorong seseorang untuk belajar dari pada motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik mempunyai sifat yang lebih penting, sehingga perlu ditumbuhkan agar timbul keinginan untuk belajar pada diri siswa tidak dikarenakan oleh hal-hal lain seperti takut dimarahi guru atau orang tua, takut dihukum, malu pada teman dan sebagainya.

Terkait dengan motivasi untuk mengubah perilaku, penting untuk disimak pendapat Ausubel dalam Brown (1987:114) tentang konstruk motivasi, yang terdiri dari

enam jenis *desires* atau *needs*. Keenam kebutuhan tersebut yaitu *the needs for* (1) *exploration*, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan untuk mengetahui sesuatu, (2) *manipulation*, yaitu untuk dapat berfungsi dan berperan dalam lingkungannya, (3) *activity*, berhubungan dengan gerakan atau kegiatan, baik fisik maupun mental, (4) *stimulation*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mendapat stimulasi dari lingkungan, orang lain, gagasan, pikiran, atau perasaan, (5) *knowledge*, yaitu kebutuhan untuk memproses dan menginternalisasi hasil dari eksplorasi, manipulasi, aktivitas, dan stimulasi, dan (6) *ego enhancement*, yaitu berhubungan dengan kebutuhan untuk diketahui, diakui, dan diterima oleh orang lain.

Seseorang disebut ‘termotivasi’ apabila dalam dirinya merasakan perlunya pemenuhan terhadap sebagian atau seluruh kebutuhan di atas. Sebaliknya, seseorang tidak mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu karena ia tidak melihat adanya kemungkinan sesuatu itu akan dapat memenuhi kebutuhannya. Sebagai upaya peningkatan motivasi dalam konteks pembelajaran di sekolah, seorang guru hendaknya mampu menunjukkan kepada siswa bahwa kegiatan yang dilakukan dalam proses belajar mengajar akan dapat memenuhi kebutuhan siswa akan keenam hal di atas.

Keller dalam Driscoll (1989:67) mengemukakan model yang disingkat dengan ARCS, yang merupakan bagian penting motivasi. Menurut model ini ada 4 bentuk kondisi yang harus dipertemukan untuk mencapai motivasi belajar. Huruf awal 4 kondisi ini mengeja akronim nama model A= *Attention* (perhatian), R= *relevance* (relevansi), C= *Confidence* (kepercayaan diri), dan S= *Satisfaction* (kepuasaan). Keller dalam Driscoll (1989:320) menjelaskan proses menciptakan motivasi dimulai dengan menganalisis peserta kemudian menentukan tujuan motivasi, membentuk strategi motivasional, dan mencoba serta memperbaiki seperlunya.

Menurut Donald (1980:177) ada tiga elemen motivasi yaitu : (1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri manusia yang penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik ; (2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan yang dapat menentukan tingkah laku manusia; dan (3) Motivasi akan muncul karena adanya tujuan; jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi tujuan, sedangkan tujuan menyangkut soal kebutuhan.

Oemar Hamalik (2006:174) bahwa unsur – unsur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan – perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem *neurofisiologis* dalam *organisme* manusia, seperti adanya perubahan dalam sistem pencernaan yang akan menimbulkan motif lapar. Akan tetapi, ada juga perubahan energi yang tidak diketahui.
2. Motivasi ditandai oleh timbulnya perasaan (*affective arousal*). Mula - mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin disadari, mungkin juga tidak. Seseorang dapat mengamatinya pada perbuatan, misalnya si A sedang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan, dia akan berbicara dengan kata-kata dan suara yang lancar dan tepat.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respon – respon yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan, misalnya

si A ingin mendapat hadiah, maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, mengikuti tes, dan sebagainya.

Elliott, Kratochwill, Littlefield Cook & Travers (2000:389) memberikan saran cara memelihara motivasi dengan aktivitas penting yang dapat dilakukan guru dalam pengelolaan kelas, yaitu: 1) strategi materi kurikulum yang menarik bagi siswa; 2) menyusun grup dalam belajar dan bekerja; 3) memanfaatkan grup dalam manajemen kelas. Woolfolk dan Nicolich (1984 : 277), yaitu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi , baik sebelum, ketika, dan sesudah proses belajar berlangsung dalam kelas.

Sebelum memulai aktivitas, ada dua hal yang menjadi bahan renungan guru, yaitu: (1) apa yang dapat dikerjakan untuk mendapatkan sikap siswa yang positif terhadap kegiatan yang akan dilakukan, dan (2) bagaimana cara terbaik yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan siswa melalui kegiatan itu. Untuk mengetahui jawaban kedua hal itu, faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi sikap siswa harus diketahui. Dalam pembelajaran, perlu diketahui seberapa banyak siswa yang menganggap sulit suatu materi, kemudian perlu dipikirkan apa yang dapat membuat materi itu menjadi lebih mudah. Sikap siswa akan sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman terhadap situasi yang sama sebelumnya, pengembangan sikap yang positif terhadap pelajaran merupakan tantangan yang muncul terus menerus.

Pada saat proses pembelajaran berlangsung, hal-hal yang dapat merangsang minat siswa dan mengembangkan kondisi emosional yang positif harus dikembangkan. Hal itu dapat dilakukan dengan merangsang rasa keingintahuan siswa akan pembelajaran yang sedang berlangsung. Dalam merangsang rasa keingintahuan ini guru harus tetap berpedoman bahwa hal itu sesuai dengan kemampuan kognitif siswa.

Pada akhir kegiatan pembelajaran, menurut Woolfolk dan Nicolich (1984:289) ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) sejauh mana kegiatan itu telah membuat siswa merasa meningkat kompetensinya, dan (2) penguatan (*reinforcement*) apa yang dapat diberikan dari kegiatan itu. Untuk meningkatkan *feelings of competence* itu, guru dapat menunjukkan hubungan antara kegiatan yang telah mereka lakukan itu dan kemampuan yang didapatkan. *Feelings of competence* adalah merupakan *key to motivation*, yang pada gilirannya akan dapat tetap membuat siswa bergairah dalam mengikuti pelajaran-pelajaran selanjutnya.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam untuk berusaha keras mencapai prestasi dalam hubungannya dengan standar keunggulan atau berkompetisi dengan suatu standar keunggulan. Sehubungan dengan ini Veroff (1979:7) membedakan dua jenis motif berprestasi yang disebutkan dengan nama motif berprestasi otonom dan motivasi berprestasi sosial. Yang pertama didasarkan pada standar yang ada dalam diri individu yang bersangkutan, yang kedua didasarkan pada perbandingan standar yang berasal dari dirinya. Selanjutnya Veroff (1979:17) yang memerinci keunggulan ini menjadi tiga, yaitu: "1) standar keunggulan tugas, yang mengacu pada keunggulan dalam menyelesaikan tugas", 2) standar keunggulan diri, yakni perbandingan prestasi yang dicapai sebelumnya; 3) standar keunggulan lain yaitu perbandingan dengan prestasi (orang) lain, seperti dalam kompetisi".

McClelland (1979: 100-111) dalam penelitiannya memberikan kesan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih senang: a) menetapkan sendiri tujuan hasil karyanya, b) menghindari tujuan hasil karya yang mudah, dan sukar, karena sebenarnya lebih menyenangkan tujuan yang sebatas kemampuan yang dapat mereka capai,

c) umpan balik yang cepat tampak dan efisien mengenai karya mereka. d) bertanggung jawab akan pemecahan masalah.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah kekuatan atau daya dorong dalam diri seorang guru dalam melakukan tindakan dalam meraih prestasi yang optimal dan mengatasi hambatan dan tantangan dalam mencapainya tujuan pembelajaran. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang membanggakan, 2) keinginan untuk memperoleh prestasi yang lebih baik, 3) keinginan untuk memperhatikan kondisi masa depan, 4) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, 5) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 6) adanya keinginan umpan balik dalam pembelajaran.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Bernadin dan Russel (1984:179) menyatakan” *performance is defined as the record of outcomes produced on specifird job function or activity during a specified time period*” (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Henri Simamora (1999:423) menyatakan bahwa prestasi kerja

(*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Hasibuan (2001:94) mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

b. Unsur Kinerja Guru

Kinerja guru memberikan andil yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. "*performance = ability x motivation*". Dan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja seseorang dibangun dari aspek: 1) *quality of work*, 2) *promptness*, 3) *iniciative*, 4) *capability*, dan 5) *communication*. Kinerja seseorang termasuk guru ditunjukkan dengan kualitas kerja, ketetapan waktu, prakarsa dan kemampuan komunikasi. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Raka Joni (1998: 1) menyatakan secara lebih

rinci mengemukakan bahwa salah satu aspek kelemahan pendidikan di Indonesia yaitu; kemampuan guru mengelola proses pembelajaran, sebagai titik strategis yang harus ditingkatkan, proses pembelajaran merupakan titik temu yang menentukan di dalam proses pelaksanaan misi guru dengan pelaksanaan kewajiban subyek didik di sekolah.

Guru yang profesional mampu mengembangkan pembelajaran yang dapat membentuk peserta didik menjadi lulus yang berkualitas tinggi. Kemampuan guru ini dikelompokkan empat rumpun kompetensi, yaitu penguasaan bidang studi, pema-haman tantang peserta didik, serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan (Depdiknas, 2002 : 6 - 7). Keempat kemampuan itu, baik dari segi pembentukan maupun penerapannya tertampilkan sebagai suatu kesatuan utuh yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Kemampuan guru ini sangat dibutuhkan untuk mendidik peserta didik menjadi lulus yang berkualitas tinggi.

Guru yang profesional memiliki semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin. Baik buruknya kurikulum pada akhirnya bergantung pada aktivitas dan motivasi berprestasi guru dalam menja-barkan dan merealisasikan kurikulum tersebut. Dengan demikian guru memegang peranan penting baik dalam penyusunan maupun pelaksanaan kurikulum (Mulyasa, 2004 : 147). Guru memiliki komitmen dan harapan yang tinggi bahwa peserta didiknya dapat mencapai tingkat prestasi yang maksimal, walaupun dengan keterbatasan segala sumber daya kependidikan sekolah. Untuk mencapai tujuan kerja dan pengembangan kariernya, maka guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin. Kedisiplinan merupakan langkah yang tepat untuk mencapai keberhasilan tugas kerja guru

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan metoda dan usaha untuk mencapai tingkat

produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2001:126) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; 7) daerah organisasi kerja (Martin dan Baker, 1991:390). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001:51) antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru (*perforamce*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

c. Penilaian Kinerja Guru

Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru tergolong baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menyusun rencana strategis sekolah selanjutnya. Dilakukannya penilaian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja. Penilaian dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini guru memungkinkan untuk

memperoleh imbalan balas jasa dari sekolah seperti memperoleh kenaikan jabatan seperti menjadi wakil, ketua jurusan, modal untuk mendapatkan kenaikan pangkat dengan sistem kredit.

Penilaian kinerja menurut Henri Simamora (1999:415) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2001:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Untuk menilai kinerja guru, unsur-unsur yang telah dipaparkan di atas dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian namun tentu saja berkaitan dengan profesinya sebagai guru dengan utamanya sebagai pengajar.

Dalam jurnal pendidikan, *Educational Leadership* edisi 1993 menurunkan laporan utama tentang soal ini (Dedi Supriadi, 1999:98). Menurut jurnal itu untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal :*Pertama*, guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa; *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan; *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi,

mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar; *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau di kita, PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Pendapat lain yang menyatakan pentingnya kinerja guru antara lain dikemukakan oleh Rohani & Ahmadi (1995:1) sebagai berikut

“pengelolaan pengajaran yang baik harus dikembangkan berdasarkan pada prinsip-prinsip pengelolaan dan prinsip-prinsip pengajaran. Ia harus mempertimbangkan segi dan strategi pengajaran, dirancang secara sistematis, bersifat konseptual tetapi praktis realistis dan fleksibel, baik yang menyangkut masalah interaksi pengajaran, pengelolaan kelas, pendayagunaan sumber belajar maupun penilaian pengajaran. Karena itu diperlukan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai bagi seorang guru. Hal ini memerlukan latihan-latihan ketrampilan mengajar (misalnya melalui pengajaran mikro)”

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik (guru) adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

5) Kompetensi pedagogik

Dalam kompetensi pedagogik seorang guru harus mempunyai kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (PP RI No. 19 tahun 2005).

Menurut Tilaar (2002), perbuatan atau tindakan mendidik yang didasarkan teori dan konsep disebut pedagogi. Selain itu, ilmu mendidik yang didasarkan kepada kajian

ilmiah disebut pedagogik. Ilmu pendidikan atau ilmu mendidik atau pedagogik merupakan suatu ilmu yang bukan semata-mata bersifat ilmu murni, juga bukan suatu tindakan yang tanpa dasar, tetapi merupakan ilmu yang diarahkan kepada tindakan ilmu praktis.

6) Kompetensi kepribadian

Pada kompetensi ini, seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Selain itu, seorang guru juga mampu mengevaluasi kinerja sendiri dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

7) Kompetensi profesional

Guru harus mempunyai kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik sesuai dengan standar kompetensi. Dalam kompetensi ini, seorang guru harus mampu : a) menguasai substansi bidang studi dan keilmuannya, b) menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, c) menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, d) mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, e) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui tindakan kelas.

8) Kompetensi sosial

Guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan lain, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selain itu, guru harus mampu berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah, masyarakat, di tingkat lokal, regional, nasional, dan global serta mampu

memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Data kinerja guru yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan total skor yang diperoleh dari hasil penilaian terhadap kinerja guru dengan indikator-indikator: 1) kesetiaan dan komitmen dalam melaksanakan tugas mengajar, 2) menguasai dan mengembangkan metode, 3) menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, 4) bertanggung jawab memantau hasil pembelajaran, 5) kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, Motivasi berprestasi dalam pelaksanaan pengajaran, 6) melakukan interaksi dengan murid untuk menumbuhkan motivasi belajar, 7) kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, dan 9) pemahaman dalam administrasi pembelajaran

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Timotius (2004) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan guru dalam menyusun motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Adanya motivasi berprestasi yang baik memotivasi dirinya untuk melakukan pembelajaran secara terarah, terprogram dan berkesinambungan

Muhammad Saiful Muhtar (2002) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara empiris pemanfaatan sumber belajar memiliki hubungan yang positif dan

signifikan dengan prestasi belajar pada mata kuliah Auditing di AAN Muhammadiyah Klaten.

Hasil penelitian Siswardoyo (2002) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi belajar dengan hasil belajar IPA, ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi belajar dan kemampuan awal secara bersama-sama dengan hasil belajar IPA. Motivasi belajar yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan kegiatan belajar. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak adanya suatu perbuatan, sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan..

C. Kerangka Berfikir

1. Kontribusi Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Tugas pokok fungsi guru dalam proses pembelajaran merupakan faktor penting dalam capaian suatu pendidikan, bahkan ke depan peran seorang pendidik termasuk guru dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari tuntutan masyarakat peserta didik selaku “user” dari jasa profesi guru .

Pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan yang di peroleh melalui proses yang berulang. Seorang guru yang telah lama mengajar dan bersinggungan dengan siswa, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru dalam pembelajaran. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem nilai yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Dimilikinya pengalaman baru akan mendorong ketangkasan dan keterampilan yang cukup. Untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang dipelajari,

Berangkat dari pemikiran ini, dapat dipahami bahwa salah satu kunci sukses dalam pembelajaran sangat dipengaruhi kinerja para guru, hal ini terjadi karena dalam pembelajaran peran utama jalannya proses pembelajaran masih dikendalikan oleh para guru. Melihat kenyataan seperti itu, seharusnya para guru memiliki kapasitas dan pengalaman yang baik yang berkaitan dengan kapasitas keilmuan maupun kapasitas tentang pembelajaran orang dewasa.

Pengalaman menunjukkan bahwa dalam lingkungan pendidikan yang dilaksanakan, heterogenitas peserta biasanya tetap muncul, meskipun sebenarnya dalam proses rekrutment sudah diadakan berbagai kriteria yang ketat. Variasi kemampuan para peserta didik bisa menguntungkan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga bisa merugikan jika guru tidak memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

4. Kontribusi Pemanfaatan Sumber Belajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pemanfaatan sumber belajar memiliki peranan yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi belajar, sehingga membantu guru dalam pembelajaran. Sumber belajar mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas pendidikan dengan jalan mempercepat laju belajar, dan membantu guru untuk menggunakan waktunya secara lebih baik, mengurangi beban guru dalam menyajikan informasi sehingga dapat lebih banyak membina dan mengembangkan gairah belajar. Sejalan dengan itu, sumber belajar juga memberikan kemungkinan pendidikan yang sifatnya lebih individual dengan jalan mengurangi kontrol-kontrol guru yang lalu dan tradisional, serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya. Memberikan dasar yang lebih ilmiah terhadap pengajaran yang lebih sistematis, serta pengembangan bahan pengajaran yang dilandasi oleh penelitian tentang perilaku.

Guru yang memiliki pengalaman memanfaatkan sumber belajar secara terencana dan terprogram cenderung memiliki kemampuan mengelola pembelajaran dengan baik. Keterbatasan yang dimiliki dapat dibantu dengan memanfaatkan sumber belajar yang tersedia. Guru tersebut akan terdorong untuk melakukan inovasi dan motivasi berprestasi dalam pembelajaran. Sumber belajar dijadikan sebagai media dalam inovasi pembelajaran. Rasa tanggung jawab, komitmen, loyalitas pada profesinya selaku

pendidikan mendorong dirinya untuk selalu berkembang sebagai tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemanfaatan sumber belajar memiliki kontribusi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

5. Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pembelajaran merupakan aktivitas yang direncanakan secara sengaja, sistematis dan sistemik dalam memberdayakan seluruh komponen pembelajaran (peserta didik, pendidik, sumber belajar, lingkungan, kurikulum dan kejelasan tujuan yang ingin dicapai) secara optimal. Motivasi berprestasi memegang peranan penting proses pembelajaran. Motivasi berprestasi yang baik merupakan arah dan pegangan dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu setiap pendidik hendaknya mempersiapkan tugasnya sebagai pengajar secara baik dan sungguh-sungguh. Persiapan di sini lebih ditekankan pada merencanakan pembelajara.

Senada dengan itu, proses pembelajaran merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang saling berinteraksi, berhubungan dan bergantung satu sama lain. Berdasarkan pendapat ini dapat diasumsikan bahwa untuk dapat melakukan pembelajaran dengan baik seorang guru harus memiliki motivasi berprestasi dalam pengelolaan pembelajaran. Apalagi jika materi pembelajaran yang diberikan menyangkut kondisi siswa baru, komunitas siswa yang baru dan materi yang baru maka persoalan motivasi berprestasi menjadi keharusan. Dimilikinya motivasi berprestasi, seorang guru akan berupaya seoptimal mungkin dalam meraih prestasi yang terbaik.

Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

4. Kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran

Guru sebagai pengemban proses pembelajaran perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkan konsep andragogi dalam pendidikan dan latihan aparatur. Dalam tataran teoritis dan pragmatis bila kinerja guru dalam pembelajaran baik, maka dinamika kelas akan dapat dijalankan dengan baik dalam arti sumberdaya kelas dapat didayagunakan, transparansi dapat ditonjolkan, akuntabilitas kelas dapat diupayakan dengan baik dan pada akhirnya proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

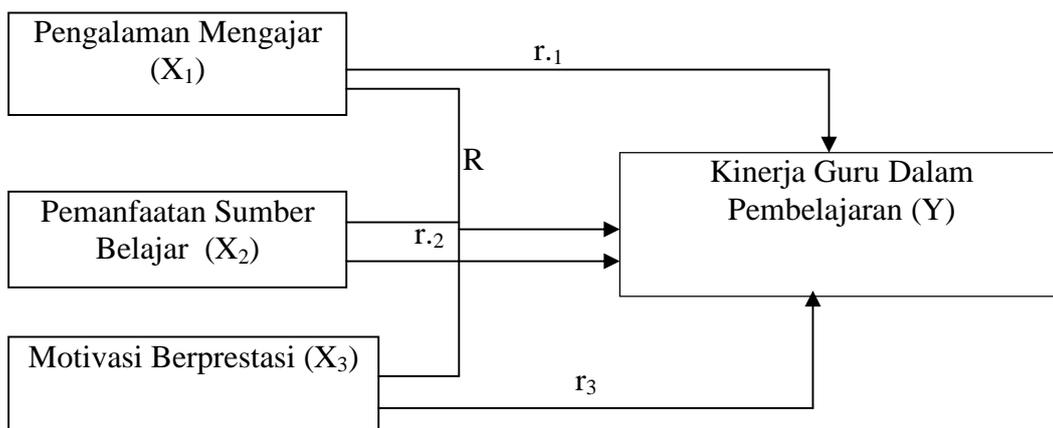
Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam pembelajaran. Sebagai pendidik, guru harus terus mencermati aspek dasar kegiatan pembelajaran dari aspek kompetensi pedagogic, social, kepribadian dan profesionalitas. Kegiatan pembelajaran harus interaktif edukatif. Oleh karena itu masalah kemampuan mengajar guru perlu mendapatkan perhatian. Komponen guru memegang peran utama dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang berpengalaman atau telah lama mengajar tentunya banyak pengetahuan yang ia dapatkan, sebab banyak hal dialami baik dalam perencanaan ataupun pelaksanaan pengajaran. Akibatnya, dengan jumlah waktu mengajar yang banyak akan mempunyai kemampuan mengajar yang tinggi.

Kemampuan guru pembelajaran tentunya memberi dampak terhadap aspek kualitas kegiatan pembelajaran. logika yang dibangun dari hubungan variabel tersebut adalah jika seorang memiliki pengalaman belajar yang memadai, sering memanfaatkan sumber belajar serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka guru tersebut cenderung memiliki kinerja lebih baik. Situasi psikologi semacam ini memungkinkan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Demikian juga guru yang sering memanfaatkan sumber belajar dengan baik cenderung memiliki pengalaman dan kemampuan yang relatif lebih baik dalam pembelajaran. Dengan demikian guru yang

telah memiliki pengalaman mengajar, sering memanfaatkan sumber belajar dan motivasi berprestasi memiliki kinerja dalam pembelajaran yang baik.

Maka dari itu perlu diketahui beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Beberapa variabel yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan kinerja guru dalam pembelajaran, adalah: 1) pengalaman mengajar, 2) intensitas pemanfaatan sumber belajar, dan 3) motivasi berprestasi.

Selanjutnya untuk memudahkan melihat kerangka logis (*logical framework*) dari penelitian ini, Secara skematik, dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Keterangan:

- r_1 : Kontribusi pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.
- r_2 : Kontribusi pemanfaatan sumber belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
- r_3 : Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
- R : Kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

D. Pengajuan hipotesis

Dari kajian teori dan kerangka berpikir di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan pemanfaatan sumber belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
3. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
4. Terdapat kontribusi yang signifikan pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sudarsono (1988) mengemukakan bahwa dalam sebuah penelitian terdapat dua jenis pendekatan yakni pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada semua informasi atau data yang ada diwujudkan dalam angka-angka, selanjutnya berdasarkan angka-angka tersebut dilakukan analisis dengan menggunakan statistik.

Agar tujuan penelitian dapat dicapai, juga waktu dan biaya yang terbatas, maka rancangan penelitian ini menggunakan rancangan *expost facto*, yakni meneliti peristiwa yang sudah terjadi secara alami dengan cara menelusuri dan mengumpulkan data serta fakta yang ada sekarang, tanpa memberi perlakuan. Menurut Kerlinger (1978:379) penelitian *ex post facto* adalah penemuan empiris yang dilakukan secara sistematis yang mana peneliti tidak melakukan kontrol langsung terhadap variabel independen karena variabel tersebut secara inheren tidak dimanipulasi. Pemilihan ini dipandang relevan karena dalam penelitian ini, peneliti berusaha memotret kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan mengungkap gejala-gejala yang telah ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan korelasi.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 22 Kota Surakarta. Dipilihnya sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan; peneliti memahami kondisi lingkungan sekolah, lebih mudah dalam menggali informasi yang terkait dengan permasalahan

penelitian dan diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam mencapai tujuan penelitian ini.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2007 s/d Pebruari 2008, sehingga waktu yang dipergunakan selama 11 bulan. Hal tersebut sudah termasuk meliputi kegiatan observasi dan pengurusan izin, penyusunan instrumen, uji coba dan analisis uji coba, pengumpulan data, analisis data dan penulisan laporan. Jadwal penelitian dapat dilihat lampiran...

C. Populasi Penelitian

Pemilihan subyek penelitian menggunakan studi populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SLTP Negeri 22 Surakarta yang berjumlah 45 orang. Sebagai gambaran bahwa dilihat dari pengalaman bekerja, maka dapat ditemui bahwa pengalaman kerja para guru juga beragam mulai dari masa kerja 2 tahun hingga 20 tahun. Jika dilihat dari pengalaman mengajar dan motivasi berprestasi yang cukup bervariasi. Pemanfaatan sumber belajar yang tersedia di sekolah dan lingkungan sekitar yang dilakukan oleh guru masih monoton,.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Guna memperjelas arah penelitian ini, maka variabel tersebut secara operasional didefinisikan sebagai berikut.

1. Pengalaman mengajar

Adalah pengalaman mengajar merupakan suatu aktifitas yang telah dilakukan oleh guru dalam mengelola proses pembelajaran yang diperoleh secara berulang-ulang dan secara berkelanjutan yang dilihat dari: 1) lama dalam tahun menjadi seorang

guru, 2) kesesuaian kemampuan guru materi pembelajaran yang diberikan, 3) membuat rencana pembelajaran, 4) melaksanakan pembelajaran, 5) penguasaan materi pembelajaran, dan 6) menyusun dan melakukan evaluasi..

2. Pemanfaatan Sumber Belajar

Adalah kemampuan guru dalam memanfaatkan sumber belajar yang dapat memberikan kemudahan dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan dalam proses pembelajaran. aspek pemanfaatan sumber belajar yang dilakukan oleh guru dapat dilihat dari aspek: a) pengetahuan tentang manfaat sumber belajar, b) pemanfaatan sumber belajar, c) alasan memilih sumber belajar, dan d) jenis sumber belajar yang digunakan, e) kegunaan sumber belajar

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi guru adalah kekuatan atau daya dorong dalam diri seorang guru dalam melakukan tindakan dalam meraih prestasi yang optimal dan mengatasi hambatan dan tantangan dalam merncapai tujuan pembelajaran. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang membanggakan, b) keinginan untuk memperoleh prestasi yang lebih baik, c) keinginan untuk memperhatikan kondisi masa depan, d) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, e) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, f) adanya keinginan umpan balik dalam pembelajaran

4. Kinerja guru

Kinerja guru adalah total skor yang diperoleh dari hasil penilaian terhadap guru dengan indikator-indikator: a) kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, b) menguasai dan mengembangkan metode, c) menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, d) bertanggung jawab memantau hasil

pembelajaran, e) kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, f) kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, g) melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, h) kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, I) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, j) pemahaman dalam administrasi sekolah

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang akan digunakan berupa angket. angket digunakan untuk mengumpulkan data mengenai; kinerja guru dalam pembelajaran, pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi.

Dalam penelitian ini data yang akan diambil adalah data tentang kinerja guru dalam pembelajaran, pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi. Untuk memperoleh data tersebut, maka digunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner/angket

Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi, atau hal-hal yang diketahui (Suharsimi Arikunto, 1999:120). Metode pertanyaan sangat efektif digunakan dalam pendekatan survei, metode ini lebih reliabel bila pertanyaan-pertanyaan dibuat sebelumnya dan bila sampel pertanyaan yang disiapkan cukup mewakili semua pertanyaan yang diperlukan dalam masalah penelitian. Penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data pada penelitian survei. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk; a) memperoleh informasi yang relevan

dengan tujuan survei dan b) memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1999:175).

a. Pengalaman Mengajar

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui pengalaman mengajardengan adalah angket atau kuesioner dengan skala interval empat alternatif yaitu a, b, c, dan d. Jika pertanyaan/ Pernyataan positif, masing-masing item diberi bobot skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pernyataan negatif pemberian skor bergerak antara 1, 2, 3, 4. Alasan penggunaan angket/ kuesioner adalah (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang sesuatu yang ada pada dirinya; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti (Sutrisno Hadi, 1999: 173).

Sebagai acuan untuk menyusun instrumen pengumpulan data, maka dibuat kisi-kisi yang didasarkan pada indikator dan deskriptor sebaran pertanyaan dari variabel pengalaman mengajar, yaitu; 1) lama dalam tahun menjadi seorang guru, 2) kesesuaian kemampuan guru materi pembelajaran yang diberikan, 3) membuat rencana pembelajaran, 4) melaksanakan pembelajaran, 5) penguasaan materi pembelajaran, dan 6) menyusun dan melakukan evaluasi. (kisi-kisi dan instrumen selengkapnya lihat pada lampiran 1)

b. Pemanfaatan Sumber Belajar

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui pemanfaatan sumber belajar dengan adalah angket atau kuesioner dengan skala interval lima alternatif yaitu a, b, c, d dan e, serta masing-masing diberi bobot 1, 2, 3, 4, dan 5. Alasan penggunaan angket/ kuesioner adalah (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang sesuatu

yang ada pada dirinya; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti (Sutrisno Hadi, 1999: 173).

Sebagai acuan untuk menyusun instrumen pengumpulan data, maka dibuat kisi-kisi yang didasarkan pada indikator dan deskriptor sebaran pertanyaan dari variabel pemanfaatan sumber belajar, yaitu; 1) jenis sumber belajar yang dimanfaatkan, 2) pemilihan sumber belajar, 3) tujuan pemanfaatan sumber belajar, dan 4) aktivitas pembelajaran dengan sumber belajar (kisi-kisi dan instrumen selengkapnya lihat pada lampiran 1)

c. Motivasi Berprestasi

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui pengalaman mengajardengan adalah angket atau kuesioner dengan skala interval lima alternatif yaitu a, b, c dan d serta masing-masing diberi bobot 1, 2, 3, dan 4, . Alasan penggunaan angket/ kuesioner adalah (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang sesuatu yang ada pada dirinya; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti (Sutrisno Hadi, 1999: 173).

Sebagai acuan untuk menyusun instrumen pengumpulan data motivasi berprestasi, maka dibuat kisi-kisi yang didasarkan pada indikator dan deskriptor sebaran pertanyaan dari variabel motivasi berprestasi. a) keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang membanggakan, b) keinginan untuk memperoleh prestasi yang lebih baik, c) keinginan untuk memperhatikan kondisi masa depan, d) dorongan untuk mengatasi tantangan dan

hambatan, e) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, f) adanya keinginan umpan balik dalam pembelajaran (kisi-kisi dan instrumen selengkapnya lihat pada lampiran 1)

d. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui interaksi sosial siswa adalah angket atau kuesioner tipe pilihan dan bentuk pilihan dengan skala Likert, siswa-siswi menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan hati nuraninya tanpa ada yang mempengaruhi baik pertanyaan yang bersifat negatif maupun pertanyaan-pertanyaan yang bersifat positif.

Untuk itu dalam penelitian ini instrumen kinerja guru di susun dari indikator-indikator: kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid, kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, pemahaman dalam administrasi sekolah

Semua pernyataan dalam instrumen kinerja guru dalam pembelajaran ini juga memiliki lima alternatif jawaban yang bervariasi. Untuk mengetahui seberapa jauh kinerja guru dalam pembelajaran, peneliti menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan, yaitu :

SS : sangat setuju

S : Setuju

E : tidak tahu

TS : tidak setuju

STS : sangat tidak setuju

Pemberian skor bergerak antara 5, 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif , sedangkan untuk pernyataan negatif pemberian skor bergerak antara 1, 2, 3, 4, 5. (kisi-kisi dan instrumen selengkapnya lihat pada lampiran 1)

2. Uji Coba Instrumen

Setiap instrumen penelitian harus memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Untuk itu, agar bisa menjangkau data secara tepat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk menetapkan kesahihan instrumen, maka dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden (guru) yang diambil secara acak di SLTP negeri 24 Surakarta yang bukan responden penelitian.

a. Validitas Instrumen Kinerja Guru Dalam Pembelajaran, Pengalaman Mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar Dan Motivasi Berprestasi.

Angket pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi digunakan untuk mengukur pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi. Suharsimi Arikunto (1999: 74) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dinyatakan sah (valid) apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu item mempunyai validitas yang tinggi jika skor pada item mempunyai kesejajaran dengan skor total. Kesejajaran dapat diartikan dengan korelasi, sehingga untuk mengetahui validitas item digunakan rumus korelasi.

Angket motivasi berprestasi menggunakan validitas isi yang isinya diturunkan dari teori-teori yang ada. Menurut Saifuddin Azwar (2002: 59) Skala-skala yang setiap itemnya diberi skor pada level interval dapat digunakan formula koefisien korelasi *Product moment*. Pemberian skor pada angket motivasi dilakukan dalam bentuk skala interval. Sejalan dengan hal tersebut, maka untuk pemeriksaan validitas butir angket kemandirian belajar ini digunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Korelasi *Product Moment*
- N : Banyaknya siswa
- X : Skor butir Soal
- Y : Skor total
- $\sum XY$: Jumlah (X)(Y)

Angka hasil perhitungan korelasi *Product Moment* (r_{xy}) tersebut, kemudian dikonsultasikan dengan tabel (r_{xy}) pada taraf signifikansi 5%. Butir soal dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Di samping itu juga menggunakan validitas konstruk yang isinya diturunkan dari teori-teori yang ada dan telah dikonsultasikan dengan pembimbing.

a. Pengalaman Mengajar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* bahwa dari 30 butir item angket pengalaman mengajar secara keseluruhan di nyatakan valid. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 30 butir (selengkapnya lihat lampiran 3.a). Jika dilihat dari validitas isi,

penjabaran dari kisi-kisi yang telah di susun berdasarkan indikator yang digunakan, sehingga telah memenuhi validitas isi

b. Instrumen tentang Pemanfaatan Sumber Belajar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* bahwa dari 30 butir item angket pemanfaatan sumber belajar terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid, yaitu nomer 15 dan 22. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 28 butir (selengkapnya lihat lampiran 3.b). Jika dilihat dari validitas isi, setelah dianalisis dari 27 butir soal tersebut merupakan penjabaran dari kisi-kisi yang telah di susun berdasarkan indikator yang digunakan, sehingga telah memenuhi validitas isi

c. Instrumen Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* bahwa dari 30 butir item angket motivasi berprestasi secara keseluruhan dinyatakan valid. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 30 butir (selengkapnya lihat lampiran 3.c). Jika dilihat dari validitas isi, setelah dianalisis dari 30 butir soal tersebut merupakan penjabaran dari kisi-kisi yang telah di susun berdasarkan indikator yang digunakan, sehingga telah memenuhi validitas isi

d. Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* bahwa dari 35 butir item angket kinerja guru dalam pembelajaran terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid, yaitu nomer 4,11,16, 24 dan 32. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengumpulkan data

sebanyak 30 butir (selengkapnya lihat lampiran 3.d). Jika dilihat dari validitas isi, setelah dianalisis dari 30 butir soal tersebut merupakan penjabaran dari kisi-kisi yang telah di susun berdasarkan indikator yang digunakan, sehingga telah memenuhi validitas isi

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen menunjuk pada kejelasan instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur (Suharsimi Arikunto, 1999:87) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Lebih lanjut Saifuddin Azwar (1998: 83) menyatakan bahwa prosedur yang dilakukan untuk mengukur tingkat reliabilitas tes yang berbentuk skala dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang atau koefisien alpha (*Alpha Croanbach*). Untuk pemeriksaan reliabilitas kinerja guru dalam pembelajaran, Pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi. yang menggunakan skala likert, dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_1^2 = Varians total

Menurut Suharsimi Arikunto (1999:75) bahwa interpretasi mengenai besarnya koefisien adalah sebagai berikut:

Antara 0,80 sampai dengan 1,00 = sangat tinggi

Antara 0,60 sampai dengan 0,80 = tinggi

Antara 0,40 sampai dengan 0,60 = cukup

Antara 0,20 sampai dengan 0,40 = rendah

Antara 0,00 sampai dengan 0,20 = sangat rendah

1}. Pengalaman Mengajar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* dari 30 butir soal yang telah dinyatakan valid, memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0.928. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (selengkapnya lihat lampiran 3a)

2}. Instrumen Pemanfaatan Sumber Belajar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* dari 27 butir soal yang telah dinyatakan valid, memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0.926. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (selengkapnya lihat lampiran 3.b)

3}. Instrumen Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* dari 28 butir soal yang telah dinyatakan valid, memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,886. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (selengkapnya lihat lampiran 3.c)

4}. Instrumen Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Berdasarkan hasil perhitungan dengan komputer program *Microsoft Excel* dari 30 butir soal yang telah dinyatakan valid, memiliki tingkat reliabilitas

sebesar 0.890. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (selengkapnya lihat lampiran 3.d)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi ganda. Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan data masing-masing variabel. Deskripsi data yang pertama diawali dengan deskripsi umum, kemudian deskripsi untuk tiap-tiap variabel. Deskripsi umum meliputi dan perhitungan sebagai berikut :

- a. Mean atau rata-rata dengan rumus :
$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$
- b. Simpangan baku (S) dengan rumus perhitungan:
$$S = \frac{\sum f_i (\bar{x}_i - \bar{X})^2}{\sqrt{n - 1}}$$
- c. Median (Me) dengan rumus :
$$Me = b + p \left(\frac{1/2 n - f}{f} \right)$$
- d. Modus (Mo) dengan rumus :
$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

2. Analisis Statistik

Berdasarkan pada masalah penelitian, hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : r_{x_1y} = 0$ (tidak ada hubungan antara X_1 dan Y)

$H_1 : r_{x_1y} \neq 0$ (ada hubungan antara X_1 dan Y)

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : r_{x_2y} = 0$ (tidak ada hubungan antara X_2 dan Y)

$H_1 : r_{x_2y} \neq 0$ (ada hubungan antara X_2 dan Y)

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : r_{x_3y} = 0$ (tidak ada hubungan antara X_3 dan Y)

$H_1 : r_{x_3y} \neq 0$ (ada hubungan antara X_3 dan Y)

d. Hipotesis Ketiga

$H_0 : r_{y_{.123}} = 0$ (tidak ada hubungan antara X_1, X_2, X_3 dan Y)

$H_1 : r_{y_{.123}} \neq 0$ (ada hubungan antara X_1, X_2, X_3 dan Y)

Keterangan :

X_1 = Pengalaman Mengajar

X_2 = Pemanfaatan Sumber Belajar

X_3 = Motivasi Berprestasi

Y = Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pengujian hipotesis tersebut dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Menghitung koefisien korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

$$r_{x_1y} = \frac{n \sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2). Menghitung koefisien korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$$r_{x_2y} = \frac{n \sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

3). Menghitung koefisien korelasi sederhana antara X_3 dengan Y

$$r_{x_3y} = \frac{n \sum X_3Y - (\sum X_3)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

4) Menghitung korelasi ganda antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

$$R_{y_{123}} = \sqrt{\frac{r_{y_1}^2 + r_{y_2}^2 + r_{y_3}^2 - 2r_{y_1}r_{y_2}r_{y_3}r_{123}}{1 - r_{123}^2}}$$

5). Menguji keberartian koefisien korelasi ganda antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

K = Menyatakan variabel bebas

n = Menyatakan ukuran sampel

R = Menyatakan koefisien korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas

c. Menentukan persamaan regresi linier multiple dengan rumus:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Adapun rumus untuk menghitung koefisien-koefisien a_0, a_1, a_2, a_3 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a_0 = \bar{Y} - a_1 \bar{X}_1 + a_2 \bar{X}_2 + a_3 \bar{X}_3$$

$$a_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_3^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2 x_3)(\sum x_2 y)(\sum x_3 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)(\sum x_3^2) - (\sum x_1 x_2 x_3)}$$

$$a_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_3^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2 x_3)(\sum x_1 y)(\sum x_3 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)(\sum x_3^2) - (\sum x_1 x_2 x_3)}$$

$$a_3 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1^2)(\sum x_3 y) - (\sum x_1 x_2 x_3)(\sum x_2 y)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)(\sum x_3^2) - (\sum x_1 x_2 x_3)}$$

(Sudjana, 1999:349)

d. Menentukan sumbangan relatif dan efektif X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

1) Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing prediktor terhadap kriterium Y , dengan rumus sebagai berikut:

a) Sumbangan Relatif X_1

$$SR X_1 = \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK(\text{Re } g)} \times 100\%$$

b) Sumbangan Relatif X_2

$$SR X_2 = \frac{a_2 \sum x_2 y}{JK(Reg)} \times 100\%$$

c) Sumbangan Relatif X_3

$$SR X_3 = \frac{a_3 \sum x_3 y}{JK(Reg)} \times 100\%$$

(Sutrisno Hadi, 2001:45)

2) Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan murni masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dengan rumus:

$$R^2 = SE = \frac{JK(Reg)}{JK(T)} \times 100\%$$

Untuk mencari sumbangan efektif X_1 terhadap Y digunakan rumus:

$$SE X_1 = SR\% X_1 \times R^2$$

Untuk mencari sumbangan efektif X_2 terhadap Y digunakan rumus:

$$SE X_2 = SR\% X_2 \times R^2$$

Untuk mencari sumbangan efektif X_3 terhadap Y digunakan rumus

$$SE X_3 = SR\% X_3 \times R^2$$

Keterangan :

$R^2 = SE$ adalah efektivitas garis regresi

(Sutrisno Hadi, 2001:46)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam analisis penelitian ini berupa skor empat variabel, yaitu pengalaman mengajar (X_1), pemanfaatan sumber belajar (X_2), motivasi berprestasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent Variabel*), dan kinerja guru dalam pembelajaran (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Skor rata-rata digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian guru sesuai kondisinya, dengan asumsi semakin besar skor rata-rata yang diperoleh guru berarti semakin tinggi pula skor yang dicapai guru dan sebaliknya semakin kecil rata-rata skor diperoleh guru berarti semakin rendah skor yang diperoleh guru.

Simpangan baku atau standar deviasi (SD) digunakan untuk mengetahui homogenitas varians, semakin kecil skor simpangan bakunya semakin tinggi tingkat homogenitasnya. Sebaliknya semakin besar simpangan bakunya semakin rendah pula homogenitasnya. Berikut ini disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengalaman mengajar

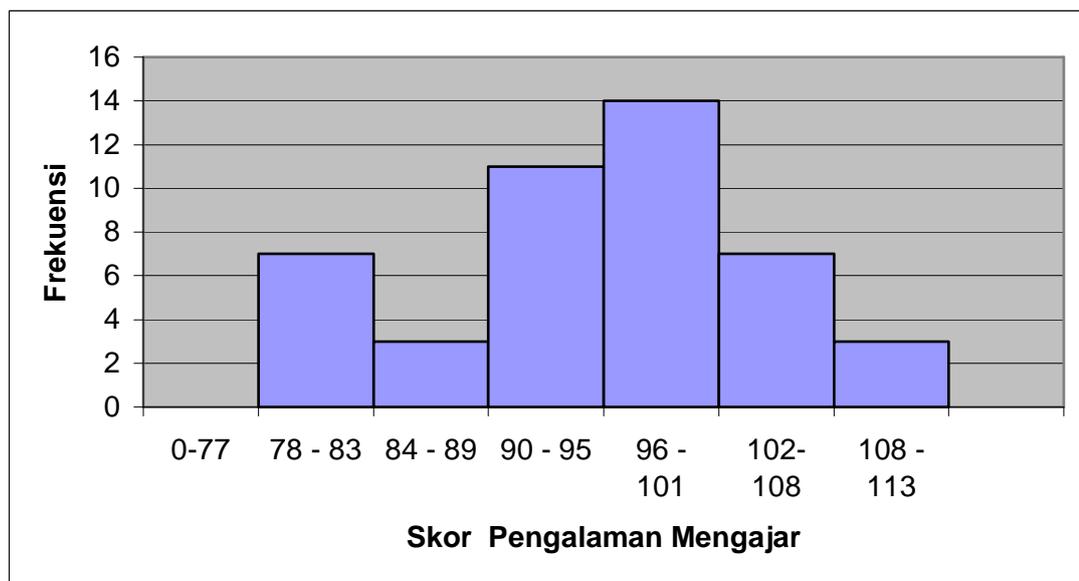
Data mengenai pengalaman mengajar menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 112 dan terendah 78, dari jumlah (N)= 45 responden dan jumlah skor secara keseluruhan 4270. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 94,89, simpangan baku (SD) sebesar 8,87, modus sebesar 97,3 dan besarnya median 96,14

Distribusi frekuensi skor pengalaman mengajar dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Distribusi Data Pengalaman mengajar

Interval	Frekuensi Absolut	%
78 - 83	7	15%
84 - 89	3	6%
90 - 95	11	24%
96 - 101	14	31%
102- 108	7	15%
108 - 113	3	6%
	45	100

Dari tabel tersebut dapat dibuat grafik histrogram sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Pengalaman mengajar

2. Pemanfaatan Sumber Belajar

Data mengenai pemanfaatan sumber belajar menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai guru sebesar 116 dan terendah 86, dari jumlah (N)= 45 dan jumlah skor

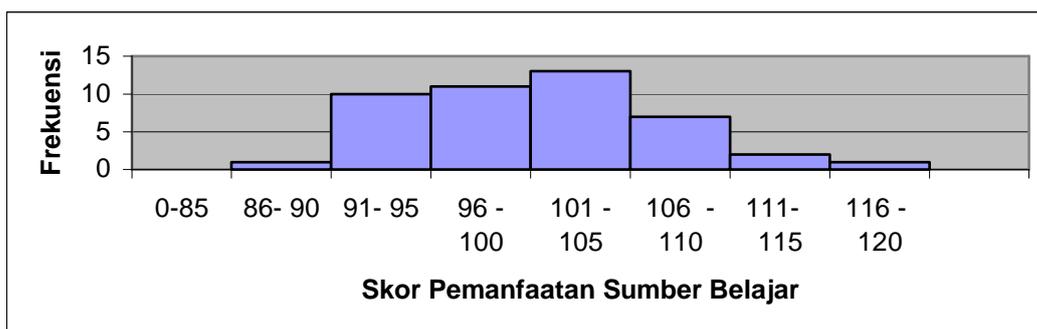
secara keseluruhan 4535. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 100,78, simpangan baku (SD) sebesar 6,80. modus sebesar 102 dan besarnya median 100,58.

Distribusi frekuensi skor pemanfaatan sumber belajar dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Distribusi Data tentang Pemanfaatan sumber belajar

Interval	Frekuensi Absolut	%
86- 90	1	2%
91- 95	10	22%
96 - 100	11	24%
101 - 105	13	28%
106 - 110	7	15%
111- 115	2	4%
116 - 120	1	2%
	45	100

Dari tabel tersebut dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Pemanfaatan Sumber Belajar

3. Motivasi Berprestasi

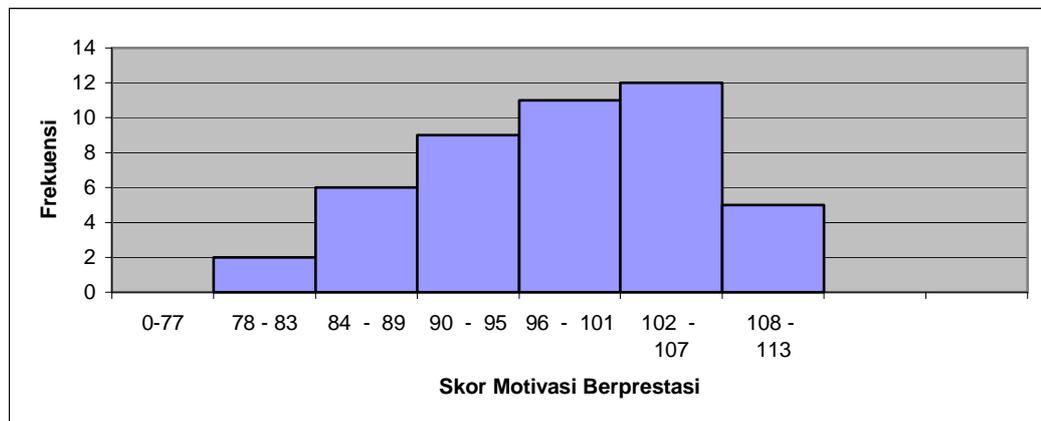
Data motivasi berprestasi menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai guru sebesar 110 dan terendah 78, dari jumlah (N)= 45 dan jumlah skor secara keseluruhan

4340. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 96,44, simpangan baku (SD) sebesar 8,20. modus sebesar 102,25 dan besarnya median 99,5. Distribusi frekuensi skor motivasi berprestasi dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Distribusi Data tentang Motivasi berprestasi

Interval	Frekuensi Absolut	%
78 - 83	2	4%
84 - 89	6	13%
90 - 95	9	20%
96 - 101	11	24%
102 - 107	12	26%
108 - 113	5	11%
	45	100

Dari tabel tersebut dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Motivasi berprestasi

4. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

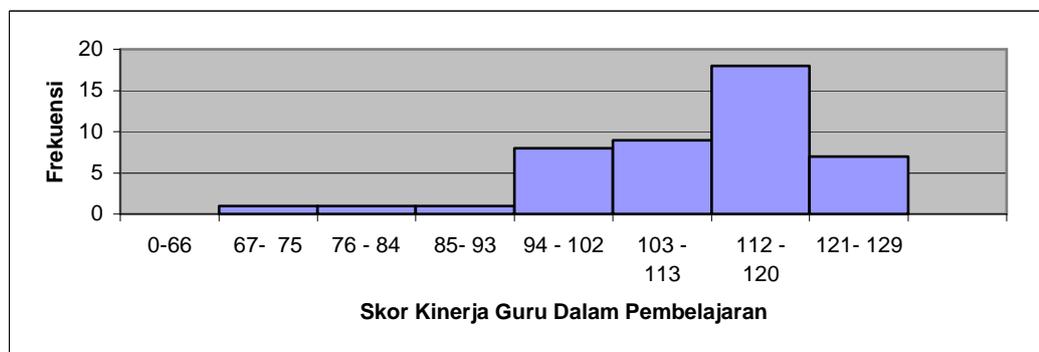
Data mengenai kinerja guru dalam pembelajaran menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai guru sebesar 126 dan terendah 67, dari jumlah (N) = 45 dan jumlah skor secara keseluruhan 4954. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh

harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 110,09 simpangan baku (SD) sebesar 12,172,. modus sebesar 116,55 dan besarnya median 115. Distribusi frekuensi skor kinerja guru dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Distribusi Data tentang Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Interval	Frekuensi Absolut	%
67- 75	1	2%
76 - 84	1	2%
85- 93	1	2%
94 - 102	8	17%
103 - 113	9	20%
112 - 120	18	40%
121- 129	7	15%
	45	100

Dari tabel tersebut dapat dibuat grafik histrogram sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Sebaran Frekuensi Skor Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

B. Hasil Analisis Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk menguji hipotesis-hipotesis pada penelitian ini dipergunakan teknik analisis korelasi sederhana dan analisis regresi ganda.

1. Kontribusi Pengalaman Mengajar (X_1) Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Y)

Dari hasil perhitungan (pada lampiran 6) diperoleh $r_{x_1y}=0,417$ dengan 45 responden pada taraf signifikansi 0,05, $r_{tabel}=0,294$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,417 > 0,294$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

2. Kontribusi Pemanfaatan Sumber Belajar (X_2) terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Y)

Dari hasil perhitungan (pada lampiran 6) diperoleh $r_{x_1y}=0,357$ dengan 45 responden, pada taraf signifikansi 0,05, $r_{tabel}=0,294$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,357 > 0,294$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan pemanfaatan sumber belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

3. Kontribusi Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)

Dari hasil perhitungan (pada lampiran 6) diperoleh $r_{x_1y}=0,342$ dengan 45 responden, pada taraf signifikansi 0,05, $r_{tabel}=0,294$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,342 > 0,294$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

4. Kontribusi Pengalaman Mengajar (X_1), Pemanfaatan Sumber Belajar (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Y)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda yang digunakan untuk mengetahui kontribusi antara pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran disajikan dalam rangkuman hasil analisis regresi berikut ini:

Tabel 5

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber	JK	DK	RK
F Sig			
Regresi 7,628 0,00	2335,317	3	778,439
Residu	4184,327	41	102,057
Total	6519,644	44	-
-			

Keterangan:

- JK : Jumlah Kuadrat
- DK : Derajat Kebebasan
- RK : Rata-Rata Kuadrat
- F : Varians
- Sig : Signifikansi

Dari tabel tersebut diperoleh harga F_{hitung} sebesar 7,628. dan harga F_{tabel} pada $db=3$, $dk= 41$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,84. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $7,628 > 2,84$. Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh indeks korelasi ganda ($R_{xy,ganda}$) sebesar 0,598 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358, koefisien prediksi x_1 ($\beta_1=0,537$), koefisien prediksi x_2 ($\beta_2= 0,536$), koefisien prediksi x_3 ($\beta_3= 0,375$) dan konstanta ($k=-30,926$), sehingga berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = -30,926+0,537X_1+ 0,536X_2+0,375X_3$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

5. Koefisien Determinasi, Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran didukung oleh pemanfaatan sumber belajar, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar sebesar 100,00% yang sisanya ($100\% - 35,80\% = 64,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh pula sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel (X_1) dan variabel (X_2) sebagai berikut;

- a. Sumbangan Relatif (SR) dalam %, yaitu:
 - 1) Untuk variabel bebas pertama (X_1)= 46,09%
 - 2) Untuk variabel bebas kedua (X_2)= 29,86%
 - 3) Untuk variabel bebas ketiga (X_3)= 24,14%

b. Sumbangan Efektif (SE) yaitu:

- 1) Untuk variabel bebas pertama (X_1)= 16,50%
- 2) Untuk variabel bebas kedua (X_2) = 10,69%.
- 3) Untuk variabel bebas ketiga (X_3) = 8,64% (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.)

6. Penafsiran Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada kontribusi yang positif dan signifikan antara X_1 terhadap Y, besarnya koefisien korelasi antara X_1 dengan Y sebesar 0,417, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 3,154, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi antara X_1 terhadap Y bermakna. Kebermaknaan ini ditunjukkan dengan adanya sumbangan efektif X_1 terhadap Y sebesar 16,50% yang terkandung dalam aspek-aspek pengalaman mengajar yang dilihat dari: 1) lama dalam tahun menjadi seorang guru, 2) kesesuaian kemampuan guru materi pembelajaran yang diberikan, 3) membuat rencana pembelajaran, 4) melaksanakan pembelajaran, 5) penguasaan materi pembelajaran, dan 6) menyusun dan melakukan evaluasi..
- b. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara X_2 terhadap Y, besarnya koefisien korelasi antara X_2 dengan Y sebesar 0,357, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2,340, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi antara X_2 dengan Y bermakna. Kebermaknaan ini ditunjukkan dengan adanya sumbangan efektif X_1 terhadap Y sebesar 10,69% yang terkandung dalam aspek-aspek pemanfaatan sumber belajar. bahwa indikator yang digunakan meliputi: 1) pengetahuan tentang manfaat sumber belajar, 2) pemanfaatan sumber belajar, 3) alasan memilih sumber belajar, dan 4) jenis sumber belajar yang digunakan, 5) kegunaan sumber belajar

- c. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara X_3 terhadap Y , besarnya koefisien korelasi antara X_3 dengan Y sebesar 0,342, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 1,970, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi antara X_3 terhadap Y bermakna. Kebermaknaan ini ditunjukkan dengan adanya sumbangan efektif X_1 terhadap Y sebesar 8,64% yang terkandung dalam aspek-aspek motivasi berprestasi yang meliputi; a) keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang membanggakan, b) keinginan untuk memperoleh prestasi yang lebih baik, c) keinginan untuk memperhatikan kondisi masa depan, d) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, e) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, f) adanya keinginan umpan balik dalam pembelajaran
- d. Besarnya koefisien korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y sebesar 0,598 hal ini menunjukkan bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y , sedangkan hasil $F_{reg.}$ sebesar 7,628 menunjukkan bahwa kontribusi antara X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y bermakna. Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh indeks korelasi ganda (R_{xy} ganda) sebesar 0,598, koefisien determinasi 0,357, koefisien prediksi X_1 ($\beta_1=0,537$), koefisien prediksi X_2 ($\beta_2=0,536$), koefisien prediksi X_3 ($\beta_3=0,375$) dan konstanta ($k=-30,926$), sehingga berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi $Y = -30,926 + 0,537X_1 + 0,536X_2 + 0,375X_3$. Maka dapat dirumuskan bahwa pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 35,80%, yakni pengalaman mengajar sebesar 16,50%, pemanfaatan sumber belajar sebesar 10,69%, dan motivasi berprestasi 8,64%. Berdasarkan persamaan garis regresi linier di atas dapat dirumuskan bahwa pengalaman mengajar akan meningkat atau menurun sebesar

0,165 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kinerja guru dalam pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar akan meningkat atau menurun sebesar 0,1069 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kinerja guru dalam pembelajaran, dan juga motivasi berprestasi akan meningkat atau menurun sebesar 0,0864 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kinerja guru dalam pembelajaran.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dibahas hasil tersebut sebagai berikut:

1. Kontribusi antara Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas menunjukkan bahwa pengalaman mengajar mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasinya adalah 0,357 dan memiliki rata-rata 94,89. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, kontribusi pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sedang.

Secara umum pengalaman mengajar memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, Pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan. Apabila seseorang bekerja dalam waktu yang relatif lama, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem nilai yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Dimilikinya pengalaman baru akan mendorong kecakapan, ketangkasan dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Untuk mendapatkan suatu

kecakapan, ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang dipelajari dalam waktu tertentu,

Guru yang telah lama bekerja, cenderung memiliki pengalaman mengajar yang lebih banyak dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Idealnya dengan dimilikinya pengalaman yang banyak, mendorong dirinya untuk bekerja lebih profesional dan lebih baik. Bekal pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki guru akan mengarahkan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Komitmen dan kesetiaan dalam menjalankan tugas, penguasaan bahan, penguasaan pengelolaan kelas, kepribadian, kecakapan dan keterampilan dalam menyusun perangkat pembelajaran sebagai instrumen dalam melaksanakan pembelajaran akan dipersiapkan dengan baik.

2. Kontribusi antara Pemanfaatan Sumber Belajar Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber belajar mempunyai kontribusi yang positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasinya adalah 0,357 dan memiliki rata-rata 100,78. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, kontribusi pemanfaatan sumber belajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sedang.

Secara umum pemanfaatan sumber belajar memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, namun kemampuan siswa dalam memanfaatkan sumber belajar perlu ditingkatkan, terutama dalam merumuskan tujuan, memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, serta rencana analisis hasil belajar. Masih rendahnya ketercapaian komponen-komponen tersebut mempengaruhi

kemampuannya dalam pemanfaatan sumber belajar yang dapat dilihat dari aspek: yaitu; a) jenis sumber belajar yang dimanfaatkan, b) pemilihan sumber belajar, c) tujuan pemanfaatan sumber belajar, dan d) juga karena rendahnya kemampuan siswa dalam memanfaatkan sumber belajar dalam pembelajaran

Pengelolaan sumber belajar dibutuhkan kemampuan, pengalaman dan kecakapan suatu perencanaan pengelolaan yang baik, agar sumber belajar tersebut dapat dimanfaatkan oleh siswa dengan mudah. Para siswa dapat mengakses dari sumber belajar secara bebas, mudah, cepat dan nyaman dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Sumber belajar yang diakses oleh siswa dapat di peroleh di lingkungan sekolah (media cetak, elektronik dan lingkungan sekolah) dan di luar sekolah (media cetak, internet, lingkungan keluarga, lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun gejala alam). Kemampuan mengelola sumber belajar yang nyaman, mudah, murah dan menarik dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa dalam mengembangkan kemampuannya secara optimal. Tersedianya sumber belajar yang lengkap akan mendorong para siswa untuk belajar secara optimal. Keingintahuan siswa akan terjawab dengan informasi yang telah tersaji dalam sumber belajar. Kondisi tersebut akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran

3. Kontribusi antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasinya adalah 0,342 dan memiliki rata-rata 96,44. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran cukup besar.

Secara umum motivasi berprestasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, Motivasi berprestasi memegang peranan penting proses pembelajaran. Motivasi berprestasi yang baik merupakan arah dan pegangan dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu setiap pendidik hendaknya mempersiapkan tugasnya sebagai pengajar secara baik dan sungguh-sungguh. Persiapan di sini lebih ditekankan pada merencanakan pembelajara.

Senada dengan itu, proses pembelajaran merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang saling berinteraksi, berkontribusi dan bergantung satu sama lain. Berdasarkan pendapat ini dapat diasumsikan bahwa untuk dapat melakukan pembelajaran dengan baik seorang guru harus memiliki motivasi berprestasi dalam pengelolaan pembelajaran. Apalagi jika materi pembelajaran yang diberikan menyangkut kondisi siswa baru, komunitas siswa yang baru dan materi yang baru maka persoalan motivasi berprestasi menjadi keharusan. Dimilikinya motivasi berprestasi, seorang guru akan berupaya seoptimal mungkin dalam meraih prestasi yang terbaik. Bekal pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki guru akan mengarahkan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Komitmen dan kesetiaan dalam menjalankan tugas, penguasaan bahan, penguasaan pengelolaan kelas, kepribadian, kecakapan dan keterampilan dalam menyusun perangkat pembelajaran sebagai instrumen dalam melaksanakan pembelajaran akan dipersiapkan dengan baik

Tugas guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru mempunyai hasrat yang baik untuk mengenal dengan baik setiap murid. Secara individual dan berkenalan untuk menolong murid di dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi. Guru yang memiliki sikap positif terhadap profesinya akan

berusaha agar dapat membelajarkan dengan sukses pada setiap muridnya dan untuk menolong setiap kesulitan murid secara perorangan. Mereka akan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan bahan pembelajaran, penyajian bahan pelajaran, kemampuan memanfaatkan media pembelajaran, kepribadian guru, interaksi guru dengan siswa, interaksi guru dengan masyarakat

4. Kontribusi Pengalaman mengajar, Pemanfaatan Sumber Belajar, Motivasi Berprestasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis di peroleh skor koefisien korelasinya adalah 0,598. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, kontribusi pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran signifikan.

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang tersedia. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang guru. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja seorang guru bersangkutan. Dalam usaha guru mempengaruhi aktifitas siswa pada pelaksanaan proses pembelajaran, perilaku guru masih perlu difokuskan pada gaya kepemimpinannya (*leadership style*) dan sistem manajemen yang diterapkan di sekolah, yaitu memusatkan perhatiannya kepada proses dinamika kelompok. Pemfokusan ini diperlukan, karena perilaku atau tindakan guru akan nampak dari gaya atau cara mengelola proses pembelajaran. Di samping itu pemanfaatan sumber belajarnya (tugasnya) dan kecakapan, keterampilan serta pengalaman yang dimiliki guru memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. ..

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi positif dan signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 15,60% dengan koefisien korelasi sebesar 0,417 pada taraf signifikansi sebesar 5%, besar pengaruh ($t=3,154$). Secara umum guru yang memiliki pengalaman mengajar baik, cenderung memiliki kinerja dalam pembelajaran lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar berkontribusi positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran.
2. Terdapat kontribusi positif dan signifikan pemanfaatan sumber belajar dengan kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 10,69% dengan koefisien korelasi sebesar 0,357 pada taraf signifikansi sebesar 5%, besar pengaruh ($t=2,340$). Secara umum guru yang memiliki sikap positif terhadap profesi, cenderung memiliki kinerja dalam pembelajaran lebih baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan sumber belajar berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.
3. Terdapat kontribusi positif dan signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 8,64% dengan koefisien korelasi sebesar 0,342 pada taraf signifikansi sebesar 5%, besar pengaruh ($t=1,970$). Secara umum guru yang memiliki pengalaman mengajar baik, cenderung memiliki kinerja dalam pembelajaran lebih baik. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pengalaman mengajar berkontribusi positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

4. Terdapat kontribusi positif dan signifikan pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran sebesar ($F= 7,628$, R-ganda; sebesar $0,598$ koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,358$,.) Secara umum kepala sekolah yang menerapkan pengelolaan mengajar di sekolahnya, sehingga memberikan kesempatan dan dorongan pada motivasi berprestasi. Di samping itu guru yang telah memiliki pengalaman mengajar, cenderung memiliki kinerja dalam pembelajaran lebih baik.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar, pemanfaatan sumber belajar, motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Dari kesimpulan penelitian di atas mengandung implikasi lebih lanjut dalam proses pembelajaran yang lebih efektif. Peran guru dalam pembelajaran hendaknya berusaha memberikan kesempatan secara luas kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Agar dalam menciptakan kondisi tersebut, maka guru hendaknya pengalaman mengajar, Guru sebagai pengelola pembelajaran perlu mempertimbangkan kesesuaian pendekatan yang akan diterapkan dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan dan karakteristik peserta didik.

Penggunaan sumber belajar sebagai penunjang dalam pembelajaran merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan akan tujuan yang diperoleh. Sumber belajar merupakan sarana atau alat yang dipergunakan guru dalam proses pembelajaran yang digunakan untuk membantu guru dalam proses penyampaian materi. Pemilihan sumber belajar yang digunakan tentunya harus sesuai dan tepat dengan materi yang akan disampaikan kepada siswa dan juga akan dapat menambah ketertarikan siswa untuk mengikuti pelajaran yang diberikan oleh guru. Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh guru dalam pemilihan sumber belajar, yaitu 1). Biaya yang lebih murah, baik pada saat pembelian maupun pemeliharaan, 2). Kesesuaian sumber belajar dengan metode instruksional, 3). Kesesuaian sumber belajar dengan karakteristik yang dimiliki oleh siswa, 4). Pertimbangan praktis yang meliputi; kemudahan dipindahkan atau ditempatkan; kesesuaian dengan fasilitas yang ada di kelas; keamanan dalam penggunaannya; daya tahannya; kemudahan perbaikannya; ketersediaan sumber belajar tersebut berikut suku cadangnya di pasaran serta ketersediaannya bagi siswa. Bila keempat hal ini dapat diperhatikan dan dilaksanakan guru maka tujuan dari pembelajaran akan dapat tercapai secara optimal.

Kinerja guru dalam pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi berprestasi bagi guru-guru, untuk itu perlu lebih memantapkan pengajaran dengan cara meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan-pelatihan, workshop, inhouse training, penelitian tindakan kelas, dan peserta didik memanfaatkan sumber belajar komunikasi, serta penyajian informasi dan data secara konkret dan membudayakan pembelajaran dengan materi belajar secara nyata karena dapat mengurangi jurang pemisah antara

pelajar yang bersifat verbal dan yang abstrak dengan realita yang sifatnya konkret, serta memberikan pengetahuan yang sifatnya langsung.

C. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Setiap guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran secara optimal, dengan memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah dan sekitarnya, selalu berusaha menumbuhkan keinginan untuk berprestasi lebih baik guna meningkatkan memantapkan pengalaman mengajar dan kualitas diri, melaksanakan tugas pembelajaran
2. Kepala sekolah hendaknya:
 - a. Mengupayakan dan memberikan kesempatan secara luas kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan guru dalam pembelajaran.
 - b. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti: buku-buku perpustakaan, alat peraga, komputer, LCD, multi sumber belajar, dan ruang belajar yang menyenangkan, sehingga guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran
3. Dapat dikembangkan dengan penelitian-penelitian yang terkait dengan peningkatan kinerja guru, agar hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam skala yang luas, khususnya dalam pemberdayaan guru dan siswa dalam pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

AECT. 1977. *The definition of Educational Technology* diterjemahkan oleh Yusufhadi Miarso, dkk. Ed. 1, cet-2. 1994. *Definisi & Terminologi AECT*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ahmad Rohani. 1997. *Media Instruksional Edukatif*. Bandung: Rineka Cipta.

Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi. 1995. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
Arief S. Sadiman, Rahardjo R, Anung Haryono, Rahardjito. 2003. *Media Pendidikan Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Banathy, Bela H. 1992. *Developing a System View of Education*. Seaside, CA: Intersystems

Bernadin. Hersey dan Russel, B. 1984. *Management of Organizational Behaviour*. Prentice Hall Inc, Englewood Cliffts: New Jersey

Brown, Robert C. 1987. *Motivation: Theories and Principles*. 3rd Ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

Darkendwald, Gordon, G & Meriam Sharan, B. 1982. *Adult Education: Fondation of Practice*. New York: Harper & Row Publisher

Dedi Supriadi, 1999. *Mengangkat citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Adicita Karya Nusa.

Dimiyati, dan Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Driscoll, Marcy P. 1994. *Psychology of Learning for Instruction*. Boston: Allyn and Bacon.

Elliott, Stephen N., Thomas R.Kratochwill, Joan Littlefield Cook, & John F. Travers. 2000. *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc.

Good, L.T and Brophy, E.J. 1997. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. New York : Longman

Hadiat, 1998. *Pusat Sumber Belajar dan Peranannya Dalam LPTK*. Jakarta : P3G

Hasibuan J. J. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Karya.

Heinich, R.,& Molenda, Rusell, J.D.& Smaldino, S.E.1996. *Instructional Media & Technologies for Learning*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Henri Simamora, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Imam Barnadib. 1982. *Filsafat Pendidikan:Sistem dan Metode*. Yogyakarta: Andi Offset

Indra Djati Sidi. 2001. *Memijit Masyarakat Belajar: Menggapai Paradigma Ham Pendidikan*. Jakarta : PT Logos Wacana Ilmu

- Knowles, Malcom. 1977. *The Modern Practice of Adult Education, Andragogy Versis Pedagogy*. New York Association Press
- , 1979. *The Adult Learner: A Neglected Species*. HoustonTexas: Gulf Publishing Company
- Kuslan, J.S. and Stone, R.. 1982. *Teaching Children Science an Inquiry Approach*. Belmont California Wodsworth Publishing Compagny
- Martin, J. Kiduff dan Doglas B. Baker. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai* (diedit oleh A. Dale Tempe). Jakarta: Alex Media Komputindo.
- McClelland D. 1979. *Motivating Economic Achivement*. New York : Fice Press.
- McDonald.1980. *Education Pychology*. San Francisco: Woods Worth Pusblishing Company Inc.
- Mulyasa E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. 2006.*Media Pendidikan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Ornstein, A.C. & Lasley, T.J. 2000. *Strategies for Effective Teaching*. McGraw- Hill Companies.
- Pasaribu dan Simajuntak. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Tarsito**
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. *Standarisasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV. Eko Jaya**
- Raka Joni. 1998. *Panduan Pengajaran Mikro, Keterampilan Bertanya Dasar dan Lanjut*. Jakarta: P2LPTK Depdikbud**
- Reigeluth 1983. *Achievement Motivation and Attribution Theory*. Morristowo N.J. General Learning Press.
- Sardiman, A.M. 2001. *Interaksi dan Motivasi Pembelajaran*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada
- Seels, B.B and Richey, C.R. 1994. *Instructional Technology*. Washington, D.C:
- Sedarmayanti. 2001. *SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3 ES. *Edisi keenam*
- Sorrentino, R.M. 1986. *Hand Book of Motivation And Cognition: Foundation of Social Behavior*. New York : The Guilford Press
- Solchan, T.W., Achmad Rofi'uddin dan Budiasih. 1998. *Interaksi Belajar Mengajar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdikbud
- Sudarsono. 1988. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Tidak dipublikasikan Makalah bahan Kuliah Kualitatif di FIP IKIP Yogyakarta

Sudijarto. 1999. *Pendidikan Sebagai Sarana Reforma,fi Menial Dalam dpaya Pambangnan Bangsa*. Jakarta : Balai Pustaka

Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito

Suharsimi Arikunto. 1999. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Buini Aksara

Sumardi Surjabrata. 1998. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Sutrisno Hadi. 2003. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset

————— 2006.. *Analisis Regresi* . Yogyakarta : Andi Ofsset.

Suyanto & Hisyam, D. 2000. *Pendidikan di Indonesia Memasukki Milenium III*.Yogyakarta: Adicita

Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruh terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Bayu Media

Tani Handoko. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Tilaar. H.A.R. 2002. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Timotius. 2004. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SLTP Negeri 1 Muara Lawa* . WWW.Yohoo.Com. Tanggal 4 Maret 2004

Teevan, R. C. and Smith B. D. 1984. *Motivation*. New York: Mc Graw Hill Book Company

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : CV. Eko Jaya

Undang-Undang No. 14 tahun 2005. Undang-undang tentang Guru dan Dosen. Jakarta: CV Eko Jaya

Verroff, J. 1977. *Development and of Projective Measure of Power Motivation*: Journal of Abnormal and Society. Engliwoog Clifft, N.J; Nostrad Princeton

Winarno Surakhmat. 1996. *Pengantar Interaksi Mengajar Belajar, Dasar dan Teknik Metodologi*. Bandung: Tarsito.

Wlodkowsky.J.1997. *Educational Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Woolfolk & Nicolich, L.M.1984. *Education Psychology for Teachers*.Englewood Chiffs. New Jersey: Prentice- Hall.