

**HUBUNGAN KEMAMPUAN PENGELOLAAN KELAS DAN KINERJA
GURU DENGAN MOTIVASI BELAJAR SISWA**



UNIVERSITAS TERBUKA

Disusun Oleh:

Zaitun Rahmi Mulyati

NIM. 500804263

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

2018

ABSTRAK

Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa

Zaitun Rahmi Mulyati
itun71@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Latar belakang masalah penelitian ini adalah menurunnya nilai USBN (Ujian Sekolah Berstandar Nasional) tahun 2017/2018 dibanding nilai USBN (Ujian Sekolah Berstandar Nasional) tahun 2016/2017. Hal ini disinyalir kurangnya motivasi belajar siswa yang berdampak pada nilai USBN. Kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dapat diduga berkorelasi dengan motivasi belajar siswa. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisis *two-way anova*. Sampel penelitian terdiri dari 16 guru dan 228 siswa kelas 6 di 7 sekolah yang ada di Gugus 2 Pajeleran Cibinong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa, 2. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa, 3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dan kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa. Dengan demikian peningkatan kemampuan pengelolaan kelas dan perbaikan kinerja guru yang kondusif akan meningkatkan motivasi belajar siswa.

Kata Kunci: Motivasi belajar, Pengelolaan kelas, Kinerja Guru



ABSTRACT

The Relationship classroom management Skill together with Teacher performance and student learning motivation

Zaitun Rahmi Mulyati
itun71@gmail.com

Post Graduate Programe
Universitas Terbuka

The background of the problem of this research is about the decline in the score of USBN (National Standardized School Examination) in 2017/2018 compared to the score of USBN (National Standardized School Examination) in 2016/2017. This is presumably a lack of student learning motivation that has an impact on the score of USBN. considering that student learning motivation is very important, classroom management skills together teacher performance can be expected to correlate with student learning motivation. This study aims to determine the relationship between classroom management skills together teacher performance and student learning motivation. The research method used is a quantitative method with two- way ANOVA analysis method. The study sample is 16 teachers and 228 grade 6 students in 7 schools in the group 2 of Pajeleran Cibinong . the results of the study were scores from questionnaires from two independent variables and one dependent variable which were then processed by normality and homogeneity tests as prerequisites for two way ANOVA tests. The results of the study show: 1. There is a significant relationship between the class room management and student learning motivation, 2. There is significant relationship between teacher performance and student learning motivation, 3. There is significant relationship between class room management and teacher's performance with student learning motivation. It can be concluded that teacher's classroom management skills and performance enhance student learning motivation.

Keywords: Learning motivation, classroom management, teacher's performance



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR
LEMBAR LAYAK UJI**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama/NIM : Zaitun Rahmi Mulyati/500804263
Judul TAPM : Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa

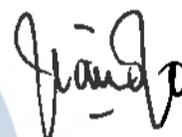
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

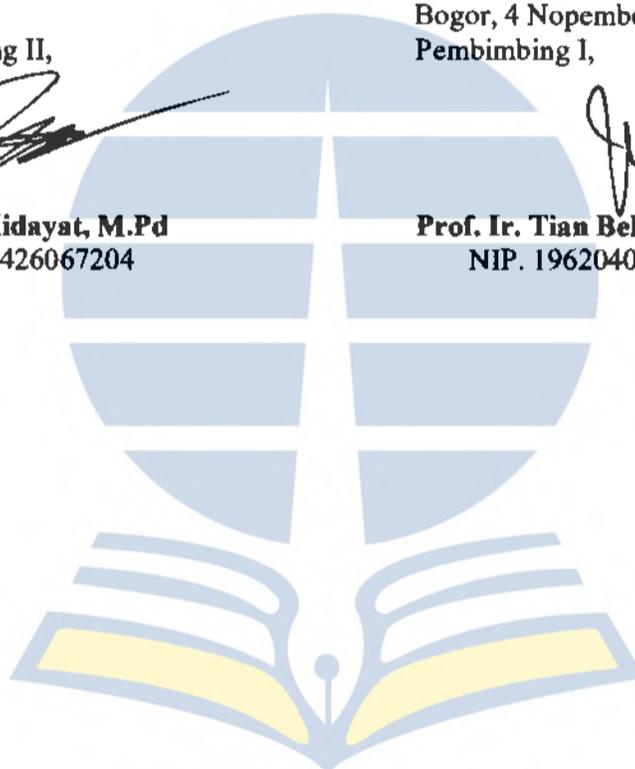
Pembimbing II, Bogor, 4 Nopember 2018
Pembimbing I,



Dr. Rais Hidayat, M.Pd
NIDN. 0426067204



Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D
NIP. 196204011986012001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : **ZAITUN RAHMI MULYATI**
 NIM : **500804263**
 Program Studi : **Magister Pendidikan Dasar**
 Judul TAPM : **Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa**

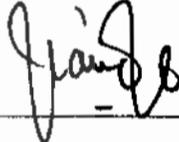
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : **Minggu, 04 Nopember 2018**

Waktu : **13.30 – 15.00**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

	Tandatangan
Ketua Komisi Penguji Nama: DR. Ir Amalia Sapriati, MA	
Penguji Ahli Nama: Prof. Dr. H. Yaya S Kusuma, M.Sc, Ph.D	
Pembimbing I Nama: Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D	
Pembimbing II Nama: Dr. Rais Hidayat, M.Pd	

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan TAPM yang berjudul “Kemampuan Pengelolaan dan Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa” TAPM ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Magister pada Program Pascasarjana Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.

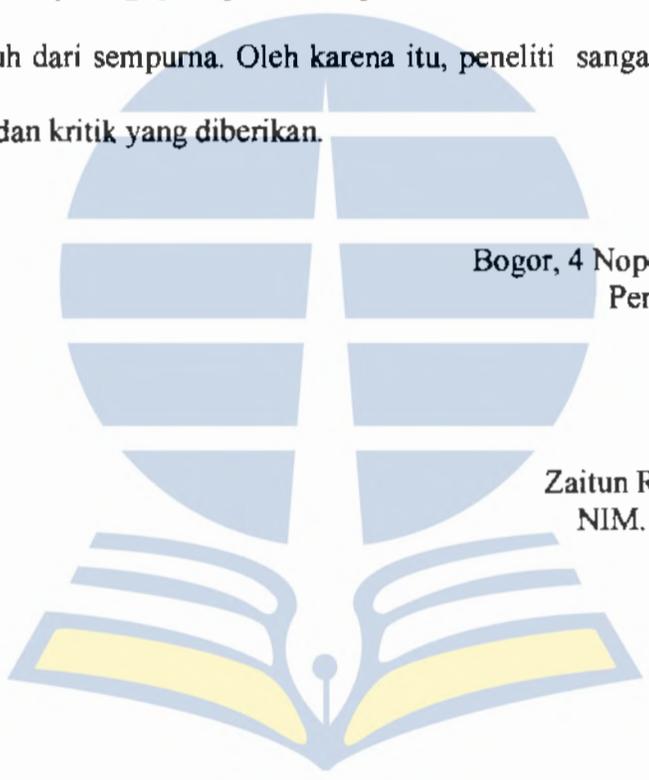
Segala puji saya panjatkan kepada Sang Kholiq pemilik jiwa dan raga ini. Tuhan semesta alam karena dengan ijinNya lah saya bisa menyelesaikan tesis ini sesuai yang diinginkan. Sholawat dan salam juga tak lupa saya haturkan pada junjungan nabi alam Muhammad SAW.

Dengan segenap kemampuan yang dimiliki serta bimbingan yang intens oleh Dosen Pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 maka selesai pula lah tesis ini. Oleh karenanya saya tak lupa mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D sebagai Rektor UT
2. Prof. Drs. Udan Kusmawan, MA, Ph. D Sebagai Dekan FKIP UT
3. DR. Ir Amalia Sapriati, MA Sebagai Ketua P4S FKIP
4. Drs. Boedhi Oetoyo, M.A, sebagai Kepala UPBJJ UT Bogor
5. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D sebagai Dosen Pembimbing 1
6. Dr. Rais Hidayat, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing 2
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajarkan banyak hal pada penulis dan atas segala dedikasinya.
8. Ketua gugus 2 Pajeleran dan Kepala Sekolah SDN di lingkungan gugus 2 Pajeleran Kecamatan Cibinong yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian.

9. Rekan-rekan guru di SDN se Gugus 2 Pajeleran yang telah memotivasi penulis.
10. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan Program Magister Pendidikan Dasar yang bersama-sama bertukar pikiran dan saling membantu penyusunan TAPM ini.
11. Suami, orang tua, saudara dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyusun TAPM ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata dengan kerendahan hati, semoga TAPM ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pemerhati pendidikan. Penulis menyadari bahwa TAPM ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat berterimakasih terhadap saran dan kritik yang diberikan.



Bogor, 4 Nopember 2018
Penulis

Zaitun Rahmi Mulyati
NIM. 500804263

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja
Guru dengan Motivasi Belajar Siswa

Penyusun TAPM : **Zaitun Rahmi Mulyati**

NIM : 500804263

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Hari/Tanggal : Minggu, 4 Nopember 2018

Menyetujui:

Pembimbing II



Dr. Rais Hidayat, M.Pd
NIDN. 04260672046

Pembimbing I.



Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed. Ph.D
NIP. 196204011986012001

Penguji Ahli



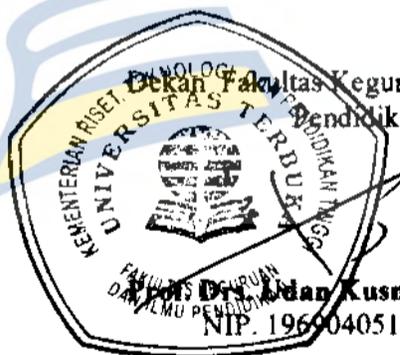
Prof. H. Yaya S Kusumah, M.Sc, Ph.D
NIP. 195909221983031003

Mengetahui,

Ketua Program Pendidikan
Pascasarjana Keguruan



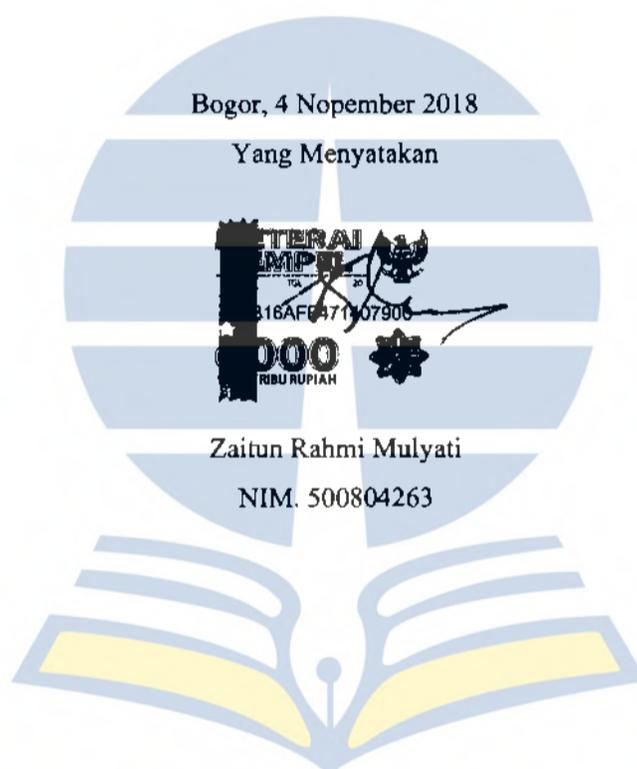
DR. Ir Amalia Sapriati, MA
NIP. 196008211986012001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dengan motivasi Belajar Siswa adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



RIWAYAT HIDUP

Nama : Zaitun Rahmi Mulyati
NIM : 500804263
Program Studi : Pendidikan Dasar
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 26 Juli 1971

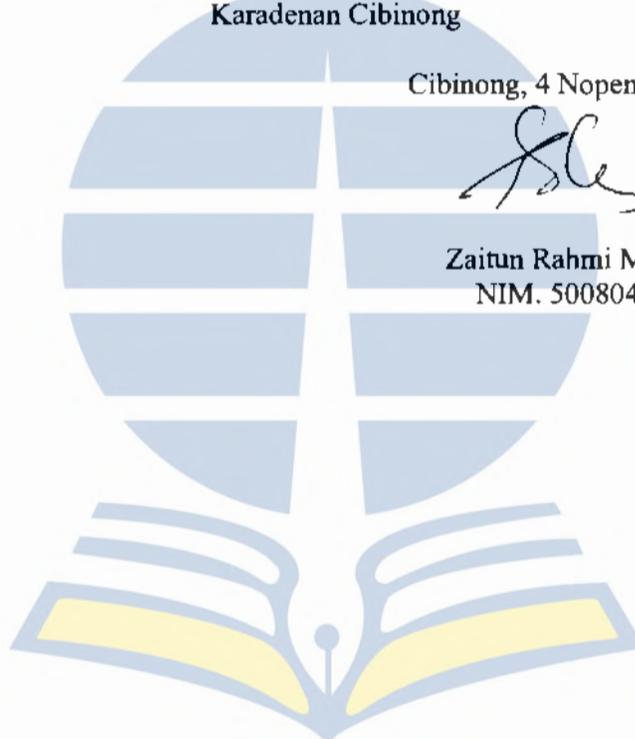
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri Citeureup 03 tahun 1983
 Lulus SMP di SMP Negeri Cileungsi tahun 1986
 Lulus di SPP-SPMA Negeri Bogor tahun 1989
 Lulus D II PGSD di IKIP Jakarta tahun 1997
 Lulus S1 PGSD di Universitas Terbuka tahun 2010

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1997 s/d 2000 sebagai Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Cileungsi
 Tahun 2003 s/d 2006 sebagai guru bantu di SDN Citeureup 05
 Tahun 2007 s/d 2012 sebagai guru PNS di SD Negeri Tajur 03 Citeureup
 Tahun 2012 s/d sekarang sebagai guru di SDN Karadenan Cibinong

Cibinong, 4 Nopember 2018



Zaitun Rahmi Mulyati
NIM. 500804263



PENGESAHAN PENELITIAN TAPM

1. **Judul Penelitian** : Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa
2. **Identitas Peneliti** : Zaitun Rahmi Mulyati
NIM : 500804263
UPBJJ : Bogor
Alamat Rumah : Jalan Raya Pemda
 Kaum pandak RT 04 RW 10 No. 30
 Kelurahan Karadenan Kecamatan Cibinong
 Kabupaten Bogor
- Telephone/Fax** : 085717087071
E-mail : itun71@gmail.com
3. **Pembimbing I** :
Nama : Prof. Ir. Tian Belawati, M.Pd, Ph.D
NIP : NIP. 196204011986012001
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda/IV e
Alamat Kantor : Universitas Terbuka
 Jl. Raya Pondok Cabe Tangerang Selatan
- Telephone/Fax** : 081511800285
E-mail : tbelawati@ecampus.ut.ac.id

Bogor, 4 Nopember 2018

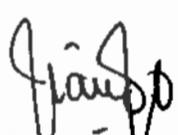
Peneliti

Zaitun Rahmi Mulyati
 NIM 500804263

Pembimbing II

Pembimbing I,


 Dr. Rais Hidayat, M.Pd
 NIDN. 0426067204


 Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D
 NIP. 196204011986012001

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Layak uji	iii
Lembar Persetujuan TAPM	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Lembar Pernyataan Plagiasi	viii
Riwayat Hidup	ix
Lembar Pengesahan Penelitian TAPM	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	36
D. Operasional Variabel	39
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	42
C. Instrumen Penelitian	44
D. Prosedur Pengumpulan Data	54
E. Metode Analisis Data	55
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi O bjek Penelitian	59
B. Hasil Penelitian	61
C. Pembahasan	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 3.1: Konstelasi Variabel Penelitian.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Institusi pendidikan pada jenjang sekolah dasar (SD) merupakan sarana yang tepat untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Hal ini dapat tercapai dengan baik apabila seluruh komponen dapat bekerjasama dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Komponen tersebut diantaranya adalah Kurikulum, kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, lingkungan, tokoh masyarakat, komite sekolah, serta seluruh warga sekolah lainnya.

Guru sebagai komponen utama dalam proses belajar dan pembelajaran mempunyai peran yang sangat penting dalam membelajarkan siswa, memotivasi belajar siswa, dan mendisiplinkan siswa sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Untuk memelihara peningkatan motivasi belajar siswa ada 4 fungsi guru sebagaimana diungkapkan DeCecco dan Grawford (1974) dalam Slameto (2013) yaitu:

1. Menggairahkan siswa, dalam kegiatan sehari-hari seorang guru harus selalu berusaha memberikan para siswa banyak hal yang perlu dipikirkan dan dilakukan. Guru harus memelihara minat siswa dalam belajar, yaitu dengan memberikan kebebasan berpikir dan berpendapat melalui metode yang berpusat pada siswa seperti *Discovery learning* dan metode sumbang saran (*Brain storming*). Selain itu untuk dapat meningkatkan gairah siswa guru harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang disposisi awal para siswanya.

2. Memberikan harapan yang nyata, guru harus memberikan harapan-harapan siswa yang nyata dan memodifikasikan yang kurang atau tidak nyata. Guru juga harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai kegagalan atau keberhasilan akademis siswa pada masa lalu. Dengan demikian guru dapat membedakan antara harapan-harapan yang realistis, pesimistis, atau terlalu optimis. Apabila para siswa sudah banyak mengalami ketidakberhasilan, maka guru harus banyak memberikan keberhasilan para siswanya.

3. Memberikan Insentif, apabila siswa mengalami keberhasilan, guru diharapkan memberikan hadiah pada siswa (dapat berupa stimulus, nilai yang baik, dsb), sehingga siswa termotivasi untuk melakukan usaha lebih lanjut lagi guna mencapai tujuan pengajaran. Sehubungan dengan hal ini umpan balik merupakan hal yang sangat berguna untuk meningkatkan usaha siswa.

4. Mengarahkan, guru harus mengarahkan tingkah laku siswa dengan meminta mereka melakukan hal sebaik baiknya. Agar motivasi siswa terus meningkat, maka guru dapat mengarahkannya berupa pujian verbal, menggunakan tes secara bijaksana, membangkitkan rasa ingin tahu, memberikan perhatian penuh, merangsang hasrat belajar, memberikan contoh yang nyata, menerapkan konsep atau prinsip yang kontekstual, menggunakan simulasi dan permainan, melibatkan siswa dalam kegiatan.

Berdasarkan observasi, diskusi dan wawancara yang dilakukan dengan teman teman guru kelas 6 di SD Negeri yang ada di lingkungan gugus 2 Pajeleran Kecamatan Cibinong, masalah yang ditemukan adalah masih rendahnya motivasi

belajar siswa. Hal ini tercermin dari keseharian yang dialami para guru dalam proses pembelajaran masih banyak siswa yang kurang peduli dalam mengikuti pembelajaran, seperti mengobrol dengan teman sebangku, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bermain-main di dalam kelas ketika pembelajaran berlangsung, hasil ulangan pun yang mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal hanya beberapa orang saja. Padahal untuk mencapai prestasi belajar yang optimal peran motivasi sangatlah penting.

Keberhasilan belajar siswa dipengaruhi oleh banyak faktor yang berasal dari dalam (intrinsik) dan luar siswa (ekstrinsik). Dari beberapa penelitian dihasilkan bahwa prestasi belajar sangat besar dipengaruhi oleh motivasi, baik siswa maupun gurunya.

Jika seseorang tidak bisa mengerjakan sesuatu, ketidakbisaannya itu disebabkan oleh motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut kurang kuat. Hal tersebut mengakibatkan hasil pekerjaannya pun tidak akan sesuai dengan kecakapannya. Begitu pula dengan motivasi belajar, jika seseorang memiliki motivasi belajar tinggi, maka individu tersebut akan mencapai prestasi yang optimal. Khadijah (2014).

Melihat kenyataan yang dialami para guru yang menggambarkan kurangnya motivasi belajar siswa, dan hasil USBN (Ujian Sekolah Berstandar Nasional) tahun pelajaran 2017/2018 yang mengalami penurunan dibandingkan dengan hasil USBN (Ujian Sekolah Berstandar Nasional) tahun pelajaran 2016/2017. Maka tidak dapat dipungkiri peran guru sangat penting dalam meningkatkan motivasi belajar siswa selain motivasi dari dalam diri siswa tersebut.

Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 menyajikan data nilai rata rata hasil USBN dari tiga mata pelajaran tahun 2016/2017 dan 2017/2018.

Tabel 1.1. Daftar rata-rata nilai USBN Tahun Pelajaran 2016/2017

NILAI	BAHASA INDONESIA	MATEMATIKA	IPA	TOTAL
Klasifikasi	B	C	B	B
Rata-rata	72,95	62,81	69,67	204,67
Terendah	46	20	42,5	124,5
Tertinggi	92	100	90	277
Std deviasi	8,14	18,26	9,97	31,18

Tabel 1.2. Daftar rata-rata nilai USBN Tahun Pelajaran. 2017/2018

NILAI	BAHASA INDONESIA	MATEMATIKA	IPA	TOTAL
Klasifikasi	B	D	B	C
Rata-rata	65,9	52,99	70,97	189,86
Terendah	34,63	19,53	45	125,94
Tertinggi	83,13	93,02	91,75	259,82
Std deviasi	8,91	18,22	10,42	32,46

Kedua tabel di atas menunjukkan capaian nilai rata-rata hasil USBN tahun 2017/2018 yang lebih rendah dibandingkan dengan capaian nilai rata-rata USBN 2016/2017. Terutama pada mata pelajaran Bahasa Indonesia dan Matematika. Meskipun nilai IPA menunjukkan peningkatan, namun rerata klasifikasi di tahun 2016/2017 adalah B dan di tahun 2017/2018 menjadi C.

Diskusi dengan guru sejawat tersebut menyimpulkan bahwa selain motivasi belajar siswa yang rendah kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru juga ditengarai belum optimal. Dan ini sejalan dengan pendapat santoso (2016) bahwa solusi untuk menangani motivasi belajar rendah salah satunya adalah peningkatan kinerja guru.

Helsa dan Hendriati (2017) mengungkapkan hampir semua guru kurang memiliki kemampuan manajemen kelas dan tidak mengetahui kebutuhan kelasnya. Pengelolaan kelas bukan hanya mencakup segi fisik seperti ruang kelas dan fasilitasnya, tetapi juga segi emosional dan intelektual siswa. Semua itu harus terencana dengan baik oleh guru sehingga kegiatan pembelajaran di kelas tidak membosankan bagi siswa, tetapi dapat terus menimbulkan semangat dan motivasi untuk belajar. Widiasmoro (2018)

Guru sebagai pengelola kelas memiliki peran yang sangat strategis dalam mengimplementasikan rencana-rencana serta hasil yang dicapai. Oleh karena itu, kinerja guru yang merupakan kunci bagi keberhasilan dan motivasi belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Ridwan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan kinerja guru sekolah dasar merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru sekolah dasar terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. (Hamzah 2007)

Berdasarkan uraian diatas, pengelolaan kelas dan kinerja guru tampak berkorelasi satu dengan lainnya, dan berdampak pada motivasi belajar siswa. Oleh

karena itu, penelitian ini ingin melihat seberapa kuat hubungan kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa?
2. Apakah terdapat hubungan antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa?
3. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa.

D. Kegunaan Penelitian

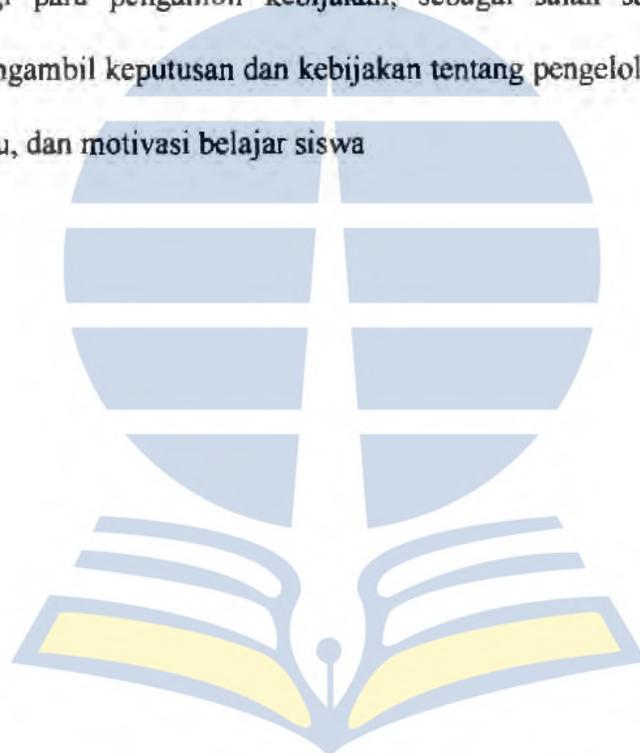
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif terhadap peneliti dan institusi pendidikan di Sekolah Dasar. Secara ideal, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa aspek, diantaranya :

1. Secara Teoretis

- a. Memberikan sumbangan keilmuan terhadap perkembangan ilmu pendidikan terutama berkenaan dengan kemampuan pengelolaan kelas, kinerja guru dan motivasi belajar siswa.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi institusi yang diteliti, sebagai masukan yang konstruktif dalam Pengelolaan kelas
- b. Menjadi bahan masukan dan sekaligus referensi bagi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan motivasi belajar bagi siswa.
- c. Bagi para pengambil kebijakan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil keputusan dan kebijakan tentang pengelolaan kelas, kinerja guru, dan motivasi belajar siswa



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Motivasi Belajar

Motivasi merupakan faktor yang cukup dominan terhadap prestasi belajar siswa selain intelegensi dan bakat. Meskipun intelegensi dan bakat seseorang kuat namun jika tidak memiliki motivasi berprestasi keduanya tidak akan berarti. Untuk mengetahui apa itu motivasi, berikut ini adalah beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli ataupun peneliti terdahulu.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh semangat, tujuan yang akan dicapai, dan upaya bersinambung seorang individu untuk mencapai tujuannya. pendapat Suyanto & Jihad (2013). Sedangkan Khodijah (2014) menjelaskan bahwa motivasi sebagai pendorong untuk merubah kekuatan dalam diri seseorang menjadi aktivitas nyata dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu Khadijah (2014) dan Wahab (2015) juga sepakat mengungkapkan motivasi sebagai keadaan psikologis yang memotivasi seseorang untuk melakukan hal tertentu.

Pendapat lain juga diungkapkan hampir senada oleh Retno Palupi dkk (2014), Suprihatin (2015), Kompri (2016), dan Mokaborang (2017) menggambarkan motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan (persistensi dan antusiasme) dalam suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik)

Dengan demikian, dari uraian teori tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya motivasi seseorang itu adalah rangsangan atau stimulus agar perilaku seseorang sesuai dengan arah yang dikehendaki. Pengarahan perilaku yang dikehendaki dapat terjadi apabila ada rangsangan dari diri sendiri maupun dari orang lain (luar diri).

Keadaan psikologis seseorang untuk mau belajar merupakan arti dari motivasi belajar menurut Khodijah (2014), kecenderungan siswa dalam melakukan kegiatan belajar yang didorong oleh hasrat untuk mencapai prestasi atau hasil belajar Syafsensi, dkk (2013), dan mewujudkan aktivitas belajar sebaik baiknya. Aktivitas tersebut dapat timbul dari dalam diri siswa ataupun dari luar dirinya yang dapat mengakibatkan berjalannya aktivitas belajar secara terus menerus sesuai tujuan dan arah dari pembelajaran, sehingga tujuan yang diharapkan oleh siswa belajar itu dapat terwujud. Yogi I, (2013). Dengan demikian motivasi memiliki peran strategis dalam belajar, baik pada saat akan mulai belajar, saat sedang belajar, maupun saat berakhirnya belajar.

Kompri (2016) membagi motif menjadi dua, yakni:

1) Motif-motif yang terjadi karena adanya stimulus atau rangsangan dari luar yang biasa disebut dengan istilah motif ekstrinsik, contohnya orang yang giat dalam belajar disebabkan mengetahui akan ada ulangan, kemudian seseorang rajin membaca buku tertentu karena ada yang memberitahu melakukan hal tersebut untuk kepentingan sesuatu, misalnya wawancara dalam pekerjaan.

2) Motif-motif yang terjadi atas kesadaran yang muncul dari dalam diri yang biasa disebut dengan istilah motif intrinsik. Keinginan yang timbul dalam diri individu tersebut telah ada tanpa rangsangan dari luar. Contohnya seseorang yang hobi membaca buku tanpa harus ada yang mendorongnya akan melakukan sendiri memburu buku-buku untuk dibacanya, kemudian seseorang yang rutin dan bertanggung jawab dalam belajar tanpa harus menunggu perintah akan melaksanakan aktivitas belajarnya dengan baik.

Senada dengan Kompri, Khodijah (2014) juga menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi yang terdiri dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Sesuatu hal yang keluar dari dalam diri seseorang tanpa campur tangan dari luar diri seseorang itulah yang dimaksud dengan motivasi instrinsik. Motivasi instrinsik dapat berbentuk kepribadian, sikap, pengalaman pendidikan, atau dapat juga berbentuk penghargaan dan cita-cita. Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang timbul karena rangsangan atau bantuan dari luar diri seseorang. Contohnya seorang siswa mengerjakan pekerjaan atau tugasnya karena takut dihukum oleh guru atau orang tuanya.

Menurut Khodijah motivasi dari dalam diri seseorang akan lebih bermakna dibandingkan dengan dorongan dari luar diri seseorang untuk memperoleh hasil belajar yang baik. Menurutnya, upaya untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa ingin tahu, ingin mencoba, dan kemauan untuk maju dalam belajar, dan untuk dorongan dari luar diri seseorang kita dapat memberikan ganjaran dalam bentuk hukuman dan pujian.

Motivasi bagi siswa dalam belajar sangat penting, maka guru sebagai motivator diharapkan mampu membangkitkan semangat belajar para siswanya. Dalam usaha ini ada banyak cara yang dapat dilakukan. Membuat situasi-situasi dan kondisi-kondisi tertentu dapat meningkatkan hasrat belajar bagi siswa.

Hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan motivasi siswa, Dececco dan Grawford (1974) dalam Slameto (2013) mengungkapkan 4 fungsi pengajar (guru):

1) Meningkatkan gairah siswa dalam belajar, dalam proses kegiatan belajar mengajar sehari-hari guru harus kreatif, inovatif, dan menyenangkan sehingga siswa tidak bosan dalam belajar. Ia harus selalu memberikan sesuatu yang bermakna pada siswa apa yang harus dipikirkan dan dilakukannya ketika pembelajaran berlangsung. Sang pendidik harus mendorong kemauan atau hasrat siswa dalam belajar, yaitu dengan memberikan penyegaran dalam situasi tertentu. Pendekatan dan model pembelajaran *Discovery learning* dan metode sumbang saran (*Brain storming*) dapat menjadi solusi dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Selain daripada hal tersebut, untuk meningkatkan gairah siswa guru dituntut untuk memiliki informasi lengkap mengenai penempatan awal siswa-siswinya.

2) Mendorong pemberian harapan yang jelas dan pasti, guru harus memberikan suatu harapan siswa yang nyata dan meramu harapan yang belum nyata segera dapat terwujud. Seorang guru sangat penting mengetahui secara benar mengenai kegagalan atau keberhasilan akademis

siswa sebelumnya. Dengan demikian guru dapat membandingkan antara harapan-harapan yang realistis, pesimistis, atau terlalu optimis. Bila siswa telah banyak mengalami kegagalan, maka guru harus terus memberi semangat untuk keberhasilan siswa.

3) Memberikan penghargaan, apabila siswa mendapatkan prestasi yang baik, seorang guru seharusnya memberikan penguatan pada siswa (contohnya memberikan pujian, penghargaan, dan penilaian) atas prestasi yang dihasilkannya, sehingga siswa termotivasi untuk melaksanakan kegiatan belajar secara terus menerus dalam meraih hasil pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut umpan balik merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan semangat belajar siswa.

4) Memberikan arahan, Guru sebagai motivator harus memberikan arahan kepada siswa mengenai perilaku siswa dengan cara menasehati mereka secara terus menerus agar melakukan hal sebaik baiknya. Hal yang dapat dilakukan seperti menggunakan pujian verbal, menggunakan tes secara bijaksana, membangkitkan rasa ingin tahu siswa, memberikan perhatian penuh, merangsang hasrat belajar siswa, memberikan contoh yang nyata dalam belajar, menerapkan konsep atau prinsip yang kontekstual, menggunakan simulasi dan permainan, melibatkan siswa dalam kegiatan.

Kompri (2016) menyatakan bahwa prestasi belajar yang dicapai oleh siswa dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari dalam diri siswa dan dari luar diri siswa atau lingkungan. Kemampuan yang didorong dari dalam dirinya sangat berpengaruh besar terhadap diri siswa yaitu 70%, sedangkan

faktor lingkungan atau faktor luar sekitar 30% dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Namun demikian kedua faktor tersebut saling berkaitan atau saling berpengaruh dan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi belajar.

Kompri juga menjelaskan faktor yang mewarnai belajar diantaranya:

- 1) Faktor stimuli, yaitu faktor yang berkaitan dengan tingkat keluasan bahan pelajaran, tingkat kesulitan bahan pelajaran, konten bahan pelajaran, banyaknya tugas- tugas yang berat atau ringan, dan lingkungan belajar yang mendukung.
- 2) Faktor metode belajar, faktor ini dipengaruhi oleh intensitas latihan dan praktek, belajar dan berlatih yang melampaui batas, ketahanan atau kekuatan selama kegiatan belajar, penilaian hasil belajar, belajar yang menyeluruh, penggunaan alat peraga dalam belajar, bimbingan belajar, pemberian insentif kepada siswa.
- 3) Faktor-faktor individual. Faktor ini dipengaruhi oleh kematangan usia, perbedaan jenis kelamin, pengalaman, mental, kesehatan fisik, dan motivasi.

Hamzah (2007) mengemukakan bahwa faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi belajar dengan memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) Hasrat atau keinginan untuk berhasil
- b) Dorongan kebutuhan akan belajar
- c) Harapan terhadap cita-cita
- d) Penghargaan terhadap prestasi belajar
- e) Lingkungan yang kondusif dan mendukung
- f) kegiatan belajar yang menarik

Penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik.



2. Kemampuan Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas yang baik merupakan indikator keberhasilan dalam pembelajaran. Definisi Pengelolaan kelas (*classroom management*) secara umum mengacu pada kegiatan-kegiatan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan penilaian. Sedangkan, kelas memiliki arti sebagai sekumpulan peserta didik yang melakukan kegiatan belajar bersama dan mendapat pembelajaran.

Bahri dan Zain (2002) menyatakan bahwa dalam pengelolaan kelas guru harus terampil menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran. Pengkondisikan kelas yang optimal memanfaatkan berbagai sumber (potensi diri guru, sarana, dan lingkungan belajar) bertujuan agar proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan rencana. Suyanto & Jihad (2013). Bagaimanapun cara dan bentuknya guru harus dapat membuat siswa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Wragg (1996) dalam Nurtanio (2006).

Ambarwati (2014) dan Wahyuni (2015) juga mengemukakan pendapatnya yang sama bahwa pengelolaan kelas adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk mencapai kondisi yang optimal, sehingga kegiatan proses pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Selain itu Guru dalam mengelola kelas harus dapat mengkondisikan situasi belajar yang

mendukung perkembangan kognitif dan afektif siswa. Helsa dan Hendriati (2017).

Menurut Widiasmoro (2018) ada beberapa indikator agar guru dapat berhasil dalam mengelola kelas yakni:

- 1) Guru mengerti perbedaan antara mengelola dan mendisiplinkan kelas
- 2) Guru yang berhasil mengelola kelas, pulang dalam keadaan bahagia, tidak ada rasa lelah.
- 3) Guru dapat membedakan antara kegiatan prosedur kelas dan rutinitas kelas
- 4) Guru dapat mengorganisasi langkah – langkah prosedural pengelolaan kelas
- 5) Guru mendisiplinkan murid dengan memberikan penyadaran dan keteladanan, bukan dengan ancaman dan hukuman
- 6) Guru memahami bahwa tingkah laku anak didik bukanlah tanpa sebab.

Menurut Zainal Aqib (2002) dalam Widiasworo (2018), guru berperan sangat penting dalam pengelolaan kelas karena guru bertindak dan berkuasa penuh dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Guru merupakan pusat serta sumber kegiatan pembelajaran di kelas. Guru dapat melakukan pengelolaan kelas dengan penuh inisiatif dan kreatif, karena guru sangat memahami secara penuh kekurangan dan kelebihan peserta didik dan lingkungan kelas.

Widiasworo juga mengungkapkan 3 peran guru dalam pengelolaan kelas yaitu:

1) Guru sebagai pengajar (Instruksional), dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, ada beberapa hal yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Membuat dan merencanakan Program Pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan dan berkelanjutan
- b) Membuat persiapan dan perencanaan pembelajaran untuk setiap bahan pelajaran yang meliputi metode, model, dan pendekatan pembelajaran
- c) Mempersiapkan alat bantu pembelajaran seperti gambar-gambar atau slide persentasi yang dapat membantu terlaksananya kegiatan pembelajaran sesuai rencana
- d) Merencanakan dan menyiapkan alat evaluasi pembelajaran
- e) Mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran yang merupakan program sekolah, misalnya program tahunan, Program semester, silabus, RPP, program remedial, serta ekstrakurikuler
- f) Mengkondisikan ruangan kelas agar nyaman sebagai tempat belajar
- g) Memperhatikan kemampuan, daya tangkap dan keadaan fisik siswa terhadap pelajaran untuk menempatkan posisi duduk siswa, sehingga mereka terlayani secara optimal.

2) Guru sebagai pendidik (Educational)

Peran guru sebagai pendidik selain menyampaikan ilmu pengetahuan tetapi juga membentuk sikap, akhlak, dan karakter siswa agar dapat tumbuh menjadi generasi cerdas, berkarakter, dan berakhlak mulia. Dalam pembentukan sikap, karakter dan akhlak yang mulia guru harus

memperhatikan sikap, tingkah laku, ketertiban, dan kedisiplinan para siswanya. Guru juga harus memperhatikan kebiasaan, kelainan, kekhususan, serta kelebihan dan kekurangan para siswanya.

Disamping itu guru juga harus menjadi contoh atau model bagi para siswanya, karena mendidik dengan memberikan contoh yang baik akan lebih mudah dibandingkan dengan memerintah, menjelaskan, dan memberi tugas.

3) Peran sebagai pemimpin (Manajerial)

Peran guru sebagai pemimpin dilakukan dari sejak awal pembelajaran hingga pembelajaran berakhir. Pengelolaan kelas secara efektif dan efisien merupakan kemampuan guru sebagai pemimpin atau manajer kelas. Oleh karena itu guru harus mampu menguasai empat pilar utama profesi sebagai manajer bagi para siswanya, yaitu merencanakan kelas, mengorganisasikan kelas, mengawasi kelas, dan memimpin kelas.

Selain yang diungkapkan Widiasmoro, Danim dan Khairil (2015) menguraikan peran dan tugas guru di sekolah yaitu:

1) Guru sebagai perancang

Guru melaksanakan perencanaan kegiatan administratif dan kegiatan akademik. Kegiatan administratif berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan, pengevaluasian program baik program jangka pendek, program jangka menengah dan program jangka panjang. Sedangkan kegiatan akademik berkaitan dengan merancang dan menyusun kegiatan kalender akademik atau kurikulum pembelajaran, membuat program kegiatan kesiswaan, membuat rencana kebutuhan sarana

dan prasarana dan menyusun rencana kebutuhan dana operasional sekolah. Guru juga harus melakukan kerja sama dengan orang tua siswa, lingkungan masyarakat, tokoh setempat, dan lembaga pemerintahan terkait.

2) Guru sebagai mobilisator

Guru sebagai mobilisator artinya guru mampu mendorong dan menggerakkan sistem organisasi sekolah. Dalam hal ini kemampuan intelektual guru sangat diperlukan, dan kepribadian guru yang mumpuni juga sangat diperlukan.

3) Guru sebagai evaluator

Guru sebagai evaluator yaitu melakukan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan di sekolah. Seorang guru harus terus menerus melakukan evaluasi baik ke dalam sekolah maupun ke luar sekolah. Evaluasi ke dalam bertujuan untuk mengetahui seberapa besar prestasi sekolah dan apa kekurangan yang dihadapi, misalnya: visi, misi, tujuan, sasaran sekolah, kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, dan lain-lain. Evaluasi ke luar bertujuan untuk mengetahui peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah. Misalnya: menjaga kepercayaan masyarakat, memenuhi harapan orang tua, memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan, memerhatikan dampak iptek dan informasi, pengaruh lingkungan sosial, dan lain-lain.

4) Guru sebagai motivator

Guru dapat menjadi motivator atau penggerak dalam hal pembelajaran. Guru harus mampu memiliki motivasi untuk terus belajar dan belajar yang akan menjadi contoh dan motivator para siswanya seperti yang dicontohkan oleh gurunya.

Dengan demikian dari uraian di atas tentang pengelolaan kelas dapat disintesis atau disimpulkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas adalah upaya optimal guru dalam mengimplementasikan perannya baik sebagai pendidik, pengajar, dan manajer, serta melakukan prosedur-prosedur pembelajaran sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang optimal, nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

3. Kinerja Guru

Asal kata dari kinerja adalah *job performance* atau *actual performance* artinya raihan kerja sebenarnya yang dihasilkan seseorang atau hasil kerja seseorang dalam bentuk mutu pekerjaan dan banyaknya pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2014). Pendapat yang sama juga diungkapkan Sedarmayanti (2015), Wibowo (2010), Hasibuan (2002) Riduan (2014), bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja sesuai kriteria yang sudah ditetapkan.

Sedikit berbeda pernyataan yang diungkapkan oleh Suntoro dalam Tika (2015), mereka mengungkapkan bahwa kinerja diartikan sebagai keberhasilan yang diraih seorang atau sekumpulan orang dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi pada waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan Hamzah (2007) memberi pengertian khusus tentang kinerja guru SD yaitu merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru sekolah dasar terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.

Tugas pokok dari seorang guru di sekolah adalah mengajar, selain itu dituntut juga untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya yaitu menyelesaikan administrasi yang berhubungan dengan mengajar. Berkenaan dengan itu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu: menguasai bahan mengajar, kemampuan pengelolaan kelas, memakai media pengajaran, menguasai landasan pendidikan, mengatur interaksi proses pembelajaran, memberi penilaian siswa dalam pembelajaran, mengetahui kegunaan pelayanan pembimbingan dan konseling, mengetahui dan melaksanakan administrasi sekolah, memahami prinsip pembelajaran, menafsirkan temuan penelitian untuk kepentingan proses pembelajaran selanjutnya.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan senantiasa berperilaku baik dan berprestasi dalam tugasnya. Secara sederhana peranan guru yaitu mampu melakukan kegiatan pembelajaran dengan cara membantu para siswa untuk belajar dan melakukan (*Learning by doing*), sehingga proses pembelajaran akan bermakna dan dapat diingat sepanjang hayat. Proses kegiatan pembelajaran yang bermakna diharapkan dapat mengajak siswa untuk mencipta dan berkreasi. Guru sebagai penguasa tunggal dalam menciptakan dan mengembangkan interaksinya dengan para siswa sehingga terjadi proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efisien, dan menyenangkan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan pemegang sepenuhnya kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional untuk analisis kinerja profesi guru

dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar menurut Saud (2014) minimal memiliki kemampuan:

- (1) Menguasai bahan yang diajarkan,
- (2) Menata kelola program belajar mengajar,
- (3) Menata kelola kelas,
- (4) Memakai media/sumber pembelajaran,
- (5) Memahami secara utuh landasan kependidikan,
- (6) Menata kelola proses pembelajaran,
- (7) Memberi penilaian hasil pembelajar,
- (8) Mengetahui kegunaan pelayanan pembimbingan dan Penyuluhan,
- (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
- (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Suyanto dan Jihad (2013) mengutip pendapat C.O. Houle (1980) tentang ciri-ciri pekerjaan yang disebut profesional diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) Harus mempunyai pondasi pengetahuan yang mumpuni
- (2) Harus berdasarkan kemampuan individual (bukan KKN)
- (3) Memiliki sistem pemilihan dan uji kemampuan yang profesional
- (4) Ada kerjasama dan uji kemampuan yang sehat dengan rekan sejawat
- (5) Adanya kesadaran profesional yang tinggi
- (6) Memiliki prinsip-prinsip kode etik
- (7) Memiliki sistem sanksi profesi

(8) Adanya militansi individual

(9) Memiliki organisasi profesi

Guru profesional adalah sebuah tuntutan pekerjaan dan tuntutan profesi yang diimplementasikan dengan sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi guru profesional artinya menjadi ahli dibidang pendidikan, berkualitas, memiliki integritas, dan personaliti.

Pemberian tugas kepada guru untuk merumuskan tujuan hasil belajar merupakan unsur kinerja guru, karena kemampuan guru dalam merumuskan tujuan indikator hasil belajar dapat berkembang dan dapat ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan guru menetapkan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran. Penentuan materi didasarkan pada KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan), yang dibuat oleh sekolah masing-masing disesuaikan dengan tingkat kesukaran, keterkaitan dengan materi yang sebelumnya. Guru pun diberi kebebasan untuk memilih menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar. Kepercayaan kepada guru untuk menentukan media pengajaran akan meningkatkan kinerja guru, karena merasa tugas yang dilakukannya sesuai dengan keadaan dan situasi kelas yang dihadapinya.

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan siswa, berupa test lisan, penugasan tertulis, performance, portopolio, penilaian dapat berupa penilaian afektif, kognitif, psikomotor, maupun penilaian sikap tergantung pada tujuan pengajaran. Guru yang diberi tanggung jawab menggunakan jenis evaluasi yang sesuai dengan kompetensi dasar materi pelajaran. Disamping penggunaan metoda dan media pengajaran yang tepat,

komponen proses pembelajaran sangat memegang peranan penting dan harus sangat diperhatikan. Media pengajaran berfungsi sebagai sarana yang memudahkan siswa menerima materi pelajaran.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya pemberian tanggung jawab kepada guru untuk mengelola proses pembelajaran. Pemberian tanggung jawab kepada guru merupakan salah satu faktor kinerja guru. Masing-masing elemen secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja guru, guru tidak akan bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan. Oleh karena itu pengetahuan dan pemahaman tentang bidang tugas yang dikerjakan harus saling mendukung untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik.

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diampu kepadanya atas dasar profesionalisme, loyalitas dan integritas serta pengalaman dan disiplin dalam memanfaatkan waktu. Kinerja baik apabila guru mampu melakukan hal-hal yang terdiri dari tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya sebagai guru, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam tugas, serta kreatif dalam kegiatan proses pengajaran pembelajaran.

Kinerja guru dapat diukur dan dinilai dari kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, pemberian tugas kepada siswa, penilaian dan evaluasi proses pembelajaran, berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, serta membimbing dan memberikan motivasi pada siswa.

Acuan dalam melaksanakan terhadap segala tugas yang telah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab merupakan standar kinerja. Menurut Ivancevich dalam Suryosubroto (2013) acuan tersebut terdiri dari:

- 1) Hasil, tolak ukurnya adalah output utama organisasi;
- 2) Efisiensi, tolak ukurnya adalah pada pemanfaatan sumber daya langka oleh organisasi;
- 3) Kepuasan, tolak ukurnya adalah pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.;
- 4) Keadaptasian, tolak ukurnya adalah pada kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.

Sagala (2013) mengungkapkan standar kinerja seorang guru yang berhubungan dengan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. misalnya:

- 1) Bekerja dengan siswa secara privat;
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran;
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran;
- 4) Aktivitas siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan
- 5) Kreativitas dari guru.

Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikemukakan oleh Suryosubroto (2013), yaitu:

- 1) Menguasai bahan/ materi pelajaran;
- 2) Mengelola program pembelajaran;
- 3) Mengelola kelas;
- 4) Menggunakan media dan sumber belajar;

- 5) Menguasai landasan pendidikan;
- 6) Mengelola interaksi pembelajaran;
- 7) Menilai prestasi belajar siswa;
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan;
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Hasil prestasi kerja (kinerja) agar mengalami peningkatan yang signifikan diperlukan proses penilaian kinerja. Menurut Rivai (2015), dan Hasibuan dalam Barnawi & Arifin (2016) berpendapat senada tentang penilaian kinerja. Menurut mereka penilaian kinerja guru adalah sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan hasil kerja, tingkah laku dan absensi guru. Oleh karenanya, penilaian prestasi dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dalam bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Dengan penilaian kinerja guru dapat dilihat apakah pekerjaan guru sudah sesuai dengan prosedur standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Dan bagaimana potensi pengembangan yang telah dilakukan oleh seorang guru.

Pada dasarnya penilaian kinerja guru merupakan proses menilai hasil kerja guru dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Supriyadi (2014), penilaian kinerja guru bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar hasil kerja yang dicapai oleh guru.

- b. Untuk memberi imbalan yang sesuai misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- c. Untuk memotivasi guru untuk berprestasi dalam tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Untuk mengetahui perbedaan prestasi yang dicapai antar guru yang satu dengan yang lain.
- e. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang terdiri:
 - 1) Penguasaan kembali, seperti diadakannya mutasi atau
 - 2) Transfer, rotasi pekerjaan.
 - 3) Promosi, kenaikan jabatan.
 - 4) Training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Mempererat hubungan guru dan kepala sekolah melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Memperoleh umpan balik dari guru untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- k. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan Sumber Daya Manusia dan keputusan perencanaan suksesi.
- l. Membantu menetapkan guru dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- m. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

- n. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi pekerjaan.
- o. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- p. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- r. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui SDM yang perlu dilakukan pembinaan.
- 2) Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi.
- 3) Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan.

Barnawi dan Arifin (2014) mengutip fungsi dalam penilaian kinerja dari Ditjen PMPTK diantaranya adalah:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Dari keempat kompetensi guru tersebut dapat diperoleh profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahannya. Dari profil kinerja guru juga akan terlihat secara rinci dan dipahami sebagai analisis kebutuhan atau audit

keterampilan untuk setiap guru dan dapat dijadikan sebagai dasar untuk perencanaan penilaian kualitas kerja guru.

2. Untuk penghitungan angka kredit guru dari hasil kerja yang dinilai sesuai dengan kompetensi yang dilakukannya pada tahun tersebut. kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Berdasarkan teori di atas juga untuk mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagaimana yang diungkapkan Hamzah (2007) adalah:

- 1) Kualitas kerja guru adalah seberapa baik seorang guru mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas kerja guru adalah seberapa lama seorang guru bekerja dalam satu satuan waktu
- 3) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,
- 4) Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan pembelajaran, sebagai bagian dari suatu kewajiban. 5) Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri guru yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Berdasarkan teori yang sudah diuraikan, maka kesimpulannya adalah bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru atau

sekelompok guru dalam mencapai prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Penelitian tentang motivasi belajar siswa yang dilakukan oleh Dsk. Genitri, Murda, Sudatha (Tesis 2013) dengan judul Pengaruh model *eksperiental learning* berbantuan relaksasi terhadap motivasi belajar siswa kelas V di gugus 6 kecamatan Sawan. Quasi eksperimen adalah jenis penelitian yang dilakukan. Populasi adalah semua siswa kelas 5 di Gugus 6 Kecamatan Sawan sejumlah 185 orang. Jumlah sampel penelitian 81 orang siswa. Perolehan data motivasi siswa dihimpun dengan pemberian angket/kuesioner. Hasil data yang terkumpul dihitung dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (uji-t). Mengacu pada hasil analisis data, para siswa yang mengikuti pembelajaran dengan perlakuan model pembelajaran *experiential learning* berbantuan relaksasi nilai rata-ratanya adalah 118,86. Sedangkan para siswa yang mengikuti pembelajaran dengan perlakuan model *direct instruction* (pembelajaran langsung) nilai rata-ratanya adalah 102,75. Atas dasar hasil perhitungungan uji-t diperoleh hasil hitung lebih besar dari hasil tabel, yaitu 7,12 lebih besar dari hasil hitung tabel 1,9904, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi belajar siswa kelas 5 semester 2 antara kelompok siswa yang diberi perlakuan dengan model *experiential learning* berbantuan relaksasi dan kelompok siswa yang diberi perlakuan dengan model *direct instruction*

(pembelajaran langsung). Hal ini menunjukkan bahwa model *experiential learning* berbantuan relaksasi berdampak baik terhadap motivasi belajar siswa mata pelajaran PKn pada siswa kelas 5 di Gugus 6 Kecamatan Sawan. Oleh sebab itu akan lebih baik jika dalam setiap pembelajaran PKn menggunakan model *experiential learning* berbantuan relaksasi yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini berkaitan dengan motivasi belajar siswa yang menjadi permasalahan peneliti.

2. Penelitian tentang motivasi belajar yang dilakukan oleh Widiyanti dan Sunardi yang berjudul Pengaruh Pendidikan karakter dengan pendekatan PPR dan Motivasi Belajar siswa terhadap kepribadian siswa. Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksperimen. Tempat penelitian lapangan dilaksanakan di SMPK St. Yusuf Kota Madiun Propinsi Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan dengan cara memberikan pembahasan materi ajar yang sama pada kelas eksperimen dan kontrol dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Kelas eksperimen menggunakan pendekatan PPR dan kelas kontrol menggunakan pendekatan konvensional.

Hasil dari Penelitian ini adalah:

- (1) Ada perbedaan pengaruh pendidikan karakter dengan pendekatan Paradigma Pedagogi Reflektif dan pendekatan konvensional terhadap kepribadian siswa dalam Pendidikan Agama Katolik,
- (2) Ada perbedaan kepribadian dalam Pendidikan Agama Katolik antara siswa yang mempunyai dorongan belajar tinggi dan dorongan belajar rendah,

(3) ada interaksi pengaruh antara pendidikan karakter dengan pendekatan paradigma pedagogi refleksi dan dorongan belajar terhadap kepribadian siswa dalam Pendidikan Agama Katolik.

Relevansinya dengan penelitian yang dilakukan adalah adanya permasalahan yang sama yaitu tentang rendahnya motivasi belajar siswa.

3. Penelitian tentang motivasi belajar oleh Elmirawati, Daharnis, Syahniar dengan judul Hubungan antara aspirasi siswa dan dukungan orang tua dengan motivasi belajar serta implikasinya terhadap bimbingan konseling (2013). Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian terdiri dari seluruh siswa kelas 10 dan 11 di SMAN 1 Singingi Hilir tahun pembelajaran 2012/2013 sebanyak 155 orang. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik stratified random sampling dengan jumlah 112 orang. Teknik pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan memakai angket /kuesioner. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan mean hipotetik dan analisis regresi linear berganda. Data penelitian diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17.00.

Hasil penelitian menemukan bahwa dorongan belajar siswa dan dorongan orangtua merupakan dua hal yang bisa menjadi prediktor keberhasilan siswa dalam belajar. Pada hakikatnya peran orang tua sangat penting menyelidiki problem belajar putra putrinya. Dukungan atau dorongan orang tua kepada anak-anaknya untuk belajar dapat meningkatkan motivasi belajar anak.

Dengan demikian relevansi dengan penelitian yang dilakukan selain motivasi belajar yang menjadi permasalahan juga metode sampel, cara pengumpulan data, dan metode analisis yang dilakukan menjadi rujukan.

4. Penelitian tentang pengelolaan kelas oleh Wahyuni (2013) dengan judul Implementasi Pengelolaan Kelas Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Mata Pelajaran Al-Islam Kelas III Di SD Muhammadiyah 26 Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menghasilkan data deskriptif karena bermaksud untuk mendalami dan menghayati suatu obyek.

Para guru berperan sangat penting berada di dalam kelas untuk membina anak didiknya dan mengelola kelas dengan baik. Pengelolaan kelas adalah bagaimana mengatur kelas baik fasilitas fisik dan nonfisik secara rutin, juga bagaimana menciptakan dan mempertahankan suasana dan kondisi kelas. Pengelolaan kelas yang baik dapat melakukan proses belajar mengajar berlangsung secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Sehingga dapat meringankan tugas para guru dalam proses pembelajaran.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan memiliki faktor yang memengaruhi motivasi belajar salah satunya adalah kemampuan pengelolaan kelas, sehingga dapat dijadikan bahan acuan dalam penelitian.

5. Penelitian oleh Helsa & Hendriati (2017) yang berjudul Kemampuan Manajemen Kelas Guru: Penelitian Tindakan di Sekolah Dasar dengan Ses Rendah. Tujuan dilakukannya Penelitian tindakan ini adalah untuk mengetahui dan meningkatkan kemampuan manajemen kelas para wali kelas di SD X yang berlatar belakang sosial ekonomi rendah. Kemampuan mengelola kelas adalah upaya guru dalam mewujudkan keadaan belajar yang aman dan nyaman. Gambaran untuk mengukur kemampuan pengelolaan kelas yaitu melalui pengamatan dengan skala dan wawancara semi terstruktur, sehingga diperoleh gambaran kemampuan pengelolaan kelas dari keenam partisipan. Penelitian ini

menemukan bahwa semua partisipan kurang memiliki kemampuan pengelolaan kelas dengan baik dikarenakan masih kurangnya pemahaman tentang manajemen kelas dan kebutuhan kelasnya. Setelah dilakukan dua siklus intervensi, kemampuan pengelolaan kelas para partisipan menjadi lebih baik. Partisipan terlihat lebih memahami pengelolaan kelas dan dapat mengaplikasikannya di lingkungan kelas. Penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pengelolaan kelas lebih efektif dengan menggunakan metode individual coaching daripada menggunakan metode pelatihan. Selain itu penelitian menemukan bahwa partisipan yang berlatar belakang pendidikan guru dan berpengalaman mengajar yang memadai memiliki kemampuan manajemen kelas dengan baik.

Meskipun penelitian ini adalah penelitian tindakan, namun relevansi dengan penelitian yang dilakukan adalah mengenai kemampuan manajemen kelas dapat menjadi rujukan.

6. Penelitian dengan judul Peran pengelolaan kelas dalam kemampuan regulasi diri pada siswa selama di kelas oleh Berliana Henu Cahyani (2012). Penelitian ini berkaitan dengan kemampuan pengelolaan kelas sesuai yang peneliti sedang lakukan.

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang berfokus pada peran pengelolaan kelas terhadap regulasi siswa selama di kelas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nasution (2003) bahwa penelitian kualitatif adalah usaha mengamati orang dalam hal ini adalah siswa dengan lingkungan hidupnya, hubungan timbal balik dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan pemahaman mereka tentang dunianya.

Kemampuan guru dalam melibatkan siswa sangatlah penting, karena dalam regulasi diri guru berperan sebagai faktor dari luar siswa, guru memberikan dasar-dasar pembelajaran perilaku dan memberikan penguatan. Rahmah (2012). Penelitian ini menghasilkan bahwa guru memberikan standar perilaku ketika melibatkan siswa di dalam kelas. Guru mengaktifkan siswa dalam melaksanakan tugas. Guru memperhatikan siswa yang kurang aktif dan lambat dalam merespon tugas. Setiap guru berusaha untuk melibatkan siswa untuk aktif selama pembelajaran berlangsung di kelas. Informan 1 berusaha mengingatkan siswa-siswa agar mengikuti kegiatan belajar yang berlangsung selama di kelas.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan adalah tentang kemampuan pengelolaan kelas yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian.

7. Penelitian dengan judul Hubungan Efektifitas Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran oleh Guru Pendidikan Kewarganegaraan dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas X SMK Negeri 1 Pontianak. Penelitian ini dilakukan oleh Novianti (2013) Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, obyek penelitian, set kondisi, system pikiran, atau suatu kelas peristiwa pada saat ini. Tujuan dari Penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini menghasilkan bahwa r_{xy} hitung = 0,390 sedang r_{xy} tabel untuk $n= 123$ pada interval kepercayaan 95% adalah 0,174 (Sudijono,2001: 372). Dengan demikian r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel atau $0,390 > 0,174$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat rendah tentang hubungan antara efektifitas

pengelolaan kegiatan pembelajaran oleh guru PKn dengan motivasi belajar siswa Kelas X SMKN I Pontianak dalam pelajaran PKn.

Meskipun terdapat hubungan positif yang sangat rendah antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar, namun peneliti ingin membuktikan apakah hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil penelitian yang sama atau berbeda.

8. Penelitian tentang kinerja guru oleh Srinalia (2015) dengan judul Faktor-Faktor penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan korelasinya terhadap pembinaan siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar.

Metode Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah guru dan kepala sekolah pada SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. Penelitian menemukan yaitu rendahnya kinerja guru terhadap pembinaan siswa dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya kemampuan guru dan motivasi guru, dan faktor eksternal diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dan kemampuan manajemen kepala sekolah. Guru SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar juga belum mampu memotivasi, membina, serta membimbing siswa secara optimal dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang kinerja guru yang dijadikan rujukan sesuai dengan penelitian peneliti.

9. Penelitian tentang Kinerja Guru oleh Raddana (2013) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Nusa Tenggara Barat (NTB). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru dapat meningkatkan kompetensi, dan

motivasi guru yang selanjutnya akan menaikkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB. Motivasi dan kompetensi guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Motivasi dan kepuasan guru dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sertifikasi guru belum dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru secara langsung.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian tentang kinerja guru dan faktor faktor yang mempengaruhinya menjadi acuan peneliti, selain itu metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif.

10. Penelitian tentang Kinerja guru oleh Zulkifli (2017) dengan Judul Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode *Crosssectional Study*, berdasarkan pengalaman pemeriksaan motivasi kerja dan sertifikasi sebagai antaseden kinerja guru dan kesejahteraan sebagai antaseden kinerja. Perhitungan sampel menggunakan Rumus Slovin dan hasil perhitungan diperoleh sampel guru sejumlah 244 orang dari jumlah populasi 624 guru yang sudah bersertifikasi. Pengujian model fit menggunakan Structural Equation Modeling. Hasil uji memperlihatkan nilai $\chi^2 = 449,163$; $p = 0,542$; RMSEA = 0,000; GFI = 0,901; AGFI = 0,884; CMN/DF = 0,991; TLI = 1,001, dan; CFI = 1,000. Hasil Analysis of Moment Structures/ AMOS tersebut semuanya mendukung hipotesis model fit. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan sertifikasi sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diperkirakan meningkat melalui kesejahteraan guru.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan adalah kinerja guru yang dapat dijadikan rujukan peneliti terutama dalam hal kajian teori oleh peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan bahan untuk menyusun kuesioner penelitian.

C. Kerangka berpikir

1. Kemampuan Pengelolaan Sekolah dengan motivasi belajar siswa

Kemampuan pengelolaan kelas adalah upaya optimal guru dalam mengimplementasikan perannya baik sebagai pendidik, pengajar, dan manajer, serta melakukan prosedur-prosedur pembelajaran sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang optimal, nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

Motivasi belajar adalah sebagai kekuatan seseorang yang dapat meningkatkan kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik.

Adapun tujuan pembelajaran berupa sikap (dari kurang baik menjadi baik), pengetahuan (dari tidak tahu menjadi tahu), dan keterampilan (dari tidak bisa menjadi bisa).

Untuk mencapai keberhasilan diperlukan pengelolaan kelas yang baik. Dalam hal ini peran guru sangat strategis. Guru merupakan perencana dan pelaksana kegiatan yang direncanakan kepada siswa. Guru juga penentu dan pembuat strategi yang akan digunakan di kelas. Jika peran guru dalam pengelolaan kelas dilaksanakan secara efektif maka motivasi belajar siswa akan meningkat dan mencapai hasil yang memuaskan baik secara pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Dari uraian diatas, dapat diduga terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa.

2. Kinerja guru dengan motivasi belajar siswa

Kinerja guru adalah prestasi kerja guru atau tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

Motivasi belajar adalah sebagai kekuatan seseorang yang dapat meningkatkan kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstrinsik. Adapun tujuan pembelajaran berupa sikap (dari kurang baik menjadi baik), pengetahuan (dari tidak tahu menjadi tahu), dan keterampilan (dari tidak bisa menjadi bisa). Motivasi belajar siswa akan muncul akibat dari motivasi ekstrinsik melalui kinerja guru yang optimal.

Dari uraian tersebut diatas dapat diduga bahwa, antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa memiliki hubungan yang signifikan.

3. Kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa

Kemampuan pengelolaan kelas adalah upaya optimal guru dalam mengimplementasikan perannya baik sebagai pendidik, pengajar, dan manajer, serta melakukan prosedur-prosedur pembelajaran sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang optimal, nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

Kinerja guru adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi belajar adalah sebagai kekuatan seseorang yang dapat meningkatkan kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Uraian diatas menunjukkan bahwa diduga terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa.

D. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Motivasi Belajar Siswa (Y)

Motivasi belajar siswa adalah total skor jawaban responden para siswa atas pernyataan yang diberikan melalui kuesioner/angket mengenai motivasi belajar dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Ketekunan dalam belajar,
- b) Ulet dalam menghadapi kesulitan,
- c) Minat dan ketajaman perhatian dalam belajar,
- d) Berprestasi dalam belajar,
- e) Mandiri dalam belajar.

2. Variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas (X_1)

Kemampuan pengelolaan kelas adalah total skor jawaban responden yaitu kepala sekolah yang diperoleh atas angket /kuisisioner tentang Kemampuan pengelolaan kelas yang meliputi indikator-indikator sebagai berikut::

- a) Melakukan perencanaan kelas,
- b) Menciptakan kondisi belajar yang optimal,
- c) melakukan evaluasi kelas,
- d) melakukan umpan balik kelas

3. Variabel Kinerja Guru (X_2)

Kinerja guru adalah total skor jawaban responden yaitu kepala sekolah yang diperoleh atas angket/kuisisioner tentang Kinerja guru yang meliputi indikator:

- a) Kualitas kerja guru,
- b) Kuantitas kerja,
- c) Prestasi Kerja guru,
- d) Hasil kerja guru,
- e) Motivasi kerja guru



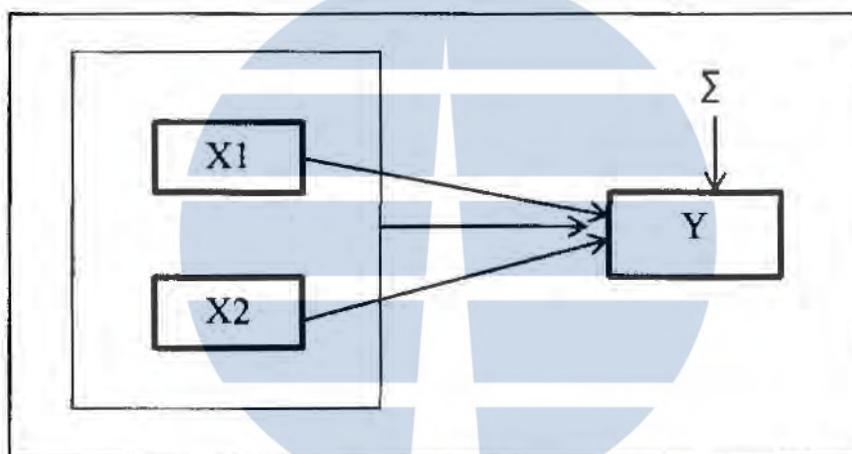
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional melalui survey dengan pendekatan kuantitatif untuk melihat korelasi antara tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kemampuan Pengelolaan Kelas (X_1) dan Kinerja Guru (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi Belajar Siswa (Y).

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, motivasi belajar siswa akan lebih baik jika guru mengajar dengan penuh tanggung jawab dan kelas dikelola dengan baik. Oleh karena itu, konstelasi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 3.1).



Gambar 3.1
Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan :

1. X_1 = Kemampuan Pengelolaan kelas
2. X_2 = Kinerja Guru
3. Y = Motivasi Belajar siswa
4. Σ = Variabel lainnya

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2014) dan merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono (2017)). Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas 6 SD di Gugus 2 Pajeleran Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor dengan jumlah 532 orang, yang diajar oleh 16 guru di 16 kelas. Untuk lebih jelasnya keadaan populasi dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Populasi siswa kelas 6 dan Guru kelas 6 di Gugus 2 Pajeleran
T. P. 2017/2018
Kecamatan Cibinong Bogor

NO	NAMA SEKOLAH	Jumlah Siswa Kelas 6	Keterangan
1	SDN CIPAYUNG 02	32	1 guru kelas
2	SDN KARADENAN	122	3 guru kelas
3	SDN MUARABERES	89	3 guru kelas
4	SDN PABUARAN 03	35	1 guru kelas
5	SDN PAJELERAN 01	158	5 guru kelas
6	SDN PAKANSARI 01	72	2 guru kelas
7	SDN TOTOGAN 01	24	1 guru kelas
JUMLAH :		532	16 guru kelas

Sumber: Koordinator Layanan Satuan Pendidikan Formal dan Non formal Kecamatan Cibinong 2018

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel acak berdasarkan strata tertentu yang ada dalam populasi. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. menghitung kebutuhan jumlah sampel berdasarkan populasi dengan teknik Slovin,
- b. membagi jumlah sampel siswa kepada setiap sekolah sampel secara proporsional, dan kemudian
- c. memilih secara acak siswa dalam setiap sekolah.

Menurut Sugiyono (2017), teknik *proportionate random sampling* ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, dari 7 sekolah sebagai sampel, diperoleh perhitungan sampel berdasarkan teknik *slovin* (dengan tingkat error 5%) berjumlah 228 dengan penghitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

$$n = \frac{532}{((532)((0,05)(0,05)) + 1)} = 228$$

dimana n adalah sampel yang diambil, N adalah populasi, dan e adalah error yang digunakan.

Jumlah sampel yang telah didapat kemudian dibagi kepada strata yang ada, yaitu sekolah, sehingga mempunyai proporsi yang sama.

Perhitungan jumlah sampel setiap strata dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Sampel}_1 = \frac{\text{Jumlah siswa per sekolah}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Pengambilan sampel dari masing-masing gugus dengan penyebaran sampel sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Per Sekolah

NO	NAMA SEKOLAH	Jumlah siswa	Perhitungan	Jumlah sampel
1	SDN CIPAYUNG 02	32	$32/532 \times 228 = 13,7$	13
2	SDN KARADENAN	122	$122/532 \times 228 = 53,1$	53
3	SDN MUARABERES	89	$89/532 \times 228 = 38,1$	38
4	SDN PABUARAN 03	35	$35/532 \times 228 = 15$	15
5	SDN PAJELERAN 01	158	$158/532 \times 228 = 67,7$	68
6	SDN PAKANSARI 01	72	$72/532 \times 228 = 30,8$	31
7	SDN TOTOGAN 01	24	$24/532 \times 288 = 10,2$	10
JUMLAH :		532		228

C. Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk penelitian. Pada penelitian korelasional ini peneliti akan menggunakan angket/kuesioner untuk menjangkau data tentang kemampuan pengelolaan kelas, kinerja guru, dan motivasi

belajar siswa. Dengan demikian penelitian ini akan menggunakan tiga jenis kuesioner sesuai dengan jumlah variabel penelitian yang telah diteliti.

1. Variabel Motivasi Belajar Siswa (Y)

a. Definisi Konseptual

Motivasi belajar adalah kekuatan (energi) seseorang atau siswa yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik bersifat intrinsik maupun ekstinsik.

b. Definisi Operasional

Motivasi belajar siswa pada penelitian ini merupakan penilaian siswa sendiri akan indikator motivasi yang digunakan, yaitu: (1) Hasrat atau keinginan untuk berhasil, (2) Kebutuhan untuk belajar, (3) Harapan terhadap cita-cita, dan (4) Lingkungan yang mendukung belajar siswa. Indikator-indikator ini dinilai dapat menjadi parameter motivasi siswa berdasarkan pendapat Hamzah (2007). Penelitian ini menggunakan angket yang berskala 1-5. Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah rating skala dengan nilai: 5 (selalu), 4(sering), 3 (kadang-kadang), 2 (Jarang), 1 (Tidak Pernah)

c. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian motivasi belajar dikembangkan berdasarkan kisi-kisi motivasi belajar yang dikembangkan oleh Hamzah (2007). Tabel 3.3 di bawah ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen penelitian Motivasi belajar

No	Indikator	Penomoran Pernyataan
1	Memiliki hasrat atau keinginan untuk berhasil (Tekun menghadapi tugas)	1,2,3,4,5, 6 7,8,9,10, 11,12,13,14
2	Memiliki kebutuhan untuk belajar	15,16, 17,18,19, 20,21,22, 23,24,
3	Memiliki harapan terhadap cita-cita	25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34,35,36,37
4	Lingkungan mendukung belajar siswa	38,39,40,41, 42,43,44,45
	Jumlah	45

2. Variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas (X1)

a. Definisi Konseptual

Kemampuan Pengelolaan Kelas adalah upaya optimal guru dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

b. Definisi Operasional

Kemampuan Pengelolaan Kelas diukur melalui jawaban respon kepala sekolah atas pernyataan yang diberikan melalui angket mengenai kemampuan guru dalam pengelolaan kelas. Berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional, maka disusun item-item pernyataan mengenai Kemampuan pengelolaan kelas dengan Indikator-indikator pengelolaan kelas sebagai

berikut: (1) melakukan perencanaan kelas, (2) menciptakan kondisi belajar yang optimal, (3) melakukan evaluasi kelas, dan (4) melakukan umpan balik kelas. Indikator-indikator ini digunakan berdasarkan kajian teori mengenai peran guru dalam pengelolaan kelas yang dikembangkan Zainal Aqib (2002) dalam widiasworo (2018). Penelitian ini menggunakan angket yang berskala 1-5. Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah rating skala dengan nilai: 5(selalu), 4(sering), 3 (kadang-kadang), 2 (Jarang), dan 1 (Tidak Pernah).

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Pengelolaan Kelas

No	Indikator	Penomoran Pernyataan
1	Melakukan perencanaan kelas	1,2,3,4,5,6,7,8,9
2	menciptakan kondisi belajar yang optimal	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23
3	melakukan evaluasi kelas	24,25,26,27
4	melakukan umpan balik kelas.	28,29,30,31
	Jumlah	31

3. Variabel Kinerja Guru (X2)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang berlaku untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

Berdasarkan kajian teori dan pendapat Hamzah (2007), untuk mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan indikator: (1) kualitas kerja guru atau seberapa baik seorang guru mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, (2) kuantitas kerja guru atau seberapa lama seorang guru bekerja dalam satu satuan waktu, (3) prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (4) hasil kerja atau objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan pembelajaran, sebagai bagian dari suatu kewajiban, dan (5) motivasi kerja atau kehendak/keinginan yang muncul dalam diri guru yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru dapat diukur dengan total skor jawaban kepala sekolah dari guru yang bersangkutan atas pernyataan yang diberikan berupa angket mengenai kinerja guru. Berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional tentang kinerja guru, maka disusun item-item pernyataan

untuk mengukur kinerja guru dengan indikator kualitas kerja guru, kuantitas kerja guru, prestasi kerja guru, hasil kerja guru, dan motivasi kerja guru.

Penelitian ini menggunakan angket yang berskala 1-5. Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah rating skala dengan nilai: 5(selalu), 4(sering), 3 (kadang-kadang), 2 (Jarang), 1 (Tidak Pernah).

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja guru

No	Indikator	Penomoran pernyataan
1	Kualitas kerja guru	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2	Kuantitas kerja guru	11,12,13,14,15,16,17
3	Prestasi kerja guru	18,19,20,21,22,23,24
4	Hasil kerja guru	25,26,27,28
5	Motivasi kerja guru	29,30,31,32,33, 34,35,36,37,38,39 40
	Jumlah	40

4. Kalibrasi Instrumen

a. Pengujian Validitas

Kalibrasi instrumen penelitian dilakukan dengan menguji kesahihan (*validitas*) masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus uji koeransi *Product Moment Pearson*, yaitu melihat korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total semua butir instrumen variabel, menghitung nilai korelasi (r) skor butir dengan skor total pernyataan 45 instrumen yang diujicobakan untuk motivasi belajar

siswa, 31 pernyataan untuk kemampuan pengelolaan kelas, dan 40 butir pernyataan untuk kinerja guru. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan gugur, sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Kemudian hasil ujicoba yang dikonsultasikan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Butir pernyataan yang valid menunjukkan ketepatan dan kesahihan butir pernyataan pada instrumen dalam menjelaskan variabel yang diukur.

b. Perhitungan Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Reliabilitas/keterandalan butir instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (α (rtt)). Butir pernyataan yang reliabel menunjukkan bahwa pernyataan tersebut cukup konsisten jika digunakan secara berulang oleh semua responden yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada tanggal 26 Juli 2018 kepada 32 responden untuk motivasi belajar, 22 responden untuk kemampuan pengelolaan kelas, dan 20 responden untuk kinerja guru, maka butir-butir pernyataan untuk mengukur ketiga variabel adalah sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel , 3.7, 3.9 dan 3.11.

Tabel 3.6
Butir Pernyataan Valid dan Reliabel untuk Angket Motivasi belajar Siswa

No	Indikator	Pernyataan valid dan reliabel	Pernyataan yang tidak valid dan reliabel
1	Memiliki hasrat atau keinginan untuk berhasil	2,4,5,6,7,10	1,3,8,9
2	Memiliki kebutuhan untuk belajar	15,17,20	11,12,13,14,16,18,19,21,22,23,24
3	Memiliki harapan terhadap cita-cita	25,26,28,29,30,35,36,37	27,31,32,33,34,38
4	Lingkungan mendukung belajar siswa	39,41,42	40,43,44,45
	Jumlah	20	25

Dengan demikian untuk Variabel Motivasi Belajar Siswa (Y), butir pernyataan yang valid dan reliabel sebanyak 20 butir dari 45 pernyataan. Oleh karena itu, 20 pernyataan inilah yang akan digunakan penelitian, sehingga kisi-kisi instrument untuk mengukur variabel Y menjadi seperti yang disajikan pada Tabel 3.7

Tabel 3.7
Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel Y

No	Indikator	Penomoran Pernyataan
1	Memiliki hasrat atau keinginan untuk berhasil (Tekun menghadapi tugas)	2,4,5,6,7,10
2	Memiliki kebutuhan untuk belajar	15,17,20
3	Memiliki harapan terhadap cita-cita	25,26,28,29,30,35,36,37
4	Lingkungan mendukung belajar siswa	39,41,42
	Jumlah	20

Untuk variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas yang dilakukan uji coba kepada 22 responden dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini

Tabel 3.8
Butir Pernyataan Valid dan Reliabel
untuk Angket Kemampuan Pengelolaan Kelas

No	Indikator	Pernyataan valid dan reliable	Pernyataan yang tidak valid dan reliabel
1	Melakukan perencanaan kelas	3	1,2,4,5,6,7,8,9
2	menciptakan kondisi belajar yang optimal	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,23	20,21,22
3	melakukan evaluasi kelas	24,25,26,27	
4	melakukan umpan balik kelas.	28,29,30,31	
	Jumlah	20	11

Dengan demikian untuk Variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas dengan (X1), butir pernyataan yang valid dan reliabel sebanyak 20 butir dari 31 pernyataan. Oleh karena itu, 20 pernyataan inilah yang akan digunakan penelitian, sehingga kisi-kisi instrument untuk mengukur variabel X1 menjadi seperti yang disajikan pada Tabel 3.9

Tabel 3.9
Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel X1

No	Indikator	Penomoran Pernyataan
1	Melakukan perencanaan kelas	3
2	menciptakan kondisi belajar yang optimal	10,11,12,13,14,15,16,17,18 19, 23
3	melakukan evaluasi kelas	24,25,26,27
4	melakukan umpan balik kelas.	28,29,30,31
	Jumlah	20

Hasil Untuk variabel Kinerja Guru (X2) dilakukan uji coba kepada 20 responden dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu

Tabel 3.10

Tabel 3.10
Butir Pernyataan Valid dan Reliabel
untuk Angket Kinerja Guru

No	Indikator	Pernyataan valid dan reliabel	Pernyataan yang tidak valid dan reliabel
1	Kualitas kerja guru	4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,
2	Kuantitas kerja guru	11,12,13,14,15,16,17	
3	Prestasi kerja guru	18,19,20,21,22,23,24	
4	Hasil kerja guru	25, 27, 28	26
5	Motivasi kerja guru	29,32,33,34,38,0	30,31,35,36,37,39
	Jumlah	30	10

demikian untuk Variabel Kinerja Guru (X2), butir pernyataan yang valid dan reliabel sebanyak 30 butir dari 40 pernyataan. Oleh karena itu, 30 pernyataan inilah yang akan digunakan penelitian, sehingga kisi-kisi instrument untuk mengukur variabel X2 menjadi seperti pada Tabel 3.11

Tabel 3.11 Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel X2

No	Indikator	Penomoran pernyataan
1	Kualitas kerja guru	4,5,6,7,8,9,10
2	Kuantitas kerja guru	11,12,13,14,15,16,17
3	Prestasi kerja guru	18,19,20,21,22,23,24
4	Hasil kerja guru	25, 27, 28
5	Motivasi kerja guru	29,32,33,34, 38, 40
	Jumlah	30

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari sampel yang dipilih melalui teknik *proporsionate random sampling*. Seperti telah dijelaskan diatas, langkah langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- a. Menghitung kebutuhan jumlah sampel berdasarkan populasi dengan teknik Slovin,
- b. Membagi jumlah sampel siswa kepada setiap sekolah sampel secara proporsional, dan kemudian
- c. Memilih secara acak siswa dalam setiap sekolah.

Setelah terpilih siswa sampel dalam setiap sekolah sejumlah seperti tertera dalam Tabel 3.2, maka siswa terpilih diminta untuk mengisi instrumen Motivasi

Belajar Siswa. Setelah itu, Kepala Sekolah dari setiap sekolah siswa sampel diminta untuk mengisi instrumen Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru dari guru-guru yang mengajar siswa sampel. Dengan demikian jumlah instrumen terisi untuk variabel Motivasi Siswa adalah 228, sedangkan jumlah instrument terisi untuk variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru ada 16 (sesuai jumlah guru) yang diisi oleh tujuh (7) Kepala Sekolah. Mengingat jumlah data variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru yang kecil, maka data ini diolah lebih lanjut menjadi data ordinal masing-masing dua (2) kelompok, yaitu: (1) Kemampuan Pengelolaan Kelas Tinggi dan Rendah dan (2) variabel Kinerja Guru tinggi dan rendah.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan analisis data deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif terdiri dari penyajian data dengan perhitungan mean, modus, simpangan baku dan rentang teoritik. Analisis inferensial (uji hepotesis) dilakukan dengan analisis anava dua jalur (*Two way Anova*). Penggunaan analisis *Two way anova* ini dilakukan karena variabel X1 dan X2 merupakan data ordinal hasil pengelompokan guru berdasarkan skor Kemampuan Mengelola Kelas dan Kinerja Guru, masing-masing memiliki dua kelompok (tinggi dan rendah). Untuk kemampuan pengelolaan kelas (KPK) yaitu kelompok yang bernilai kurang dari 88 dan kelompok yang bernilai lebih dari 88. Sedangkan untuk kelompok Kinerja guru (KG) yaitu kelompok yang bernilai dibawah 134 dan kelompok yang bernilai diatas 134. Persyaratan analisis data untuk *two way anova* menurut Supardi (2017) data berdistribusi independen, normal, dan homogen. Untuk itu perlu dilakukan uji normalitas dan uji

homogenitas, untuk mengetahui kadar hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

1. Uji Normalitas Galat baku Taksiran

Untuk menggunakan teknik statistik parametrik disaratkan untuk dilakukan uji Normalitas Galat Baku Taksiran. Uji normalitas galat baku taksiran dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Pengujian Normalitas tersebut dilakukan dengan uji *Lilifors*. Uji galat baku taksiran dilakukan untuk kemampuan pengelolaan kelas, kinerja guru, dan motivasi belajar siswa berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas Varian

Pengujian homogenitas dengan uji Bartlett dapat diperuntukkan apabila data yang akan diuji lebih dari dua kelompok data/sampel. Uji varians dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi belajar siswa atas variabel kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru, berasal dari populasi yang homogen atau tidak homogen.

3. Uji Hipotesis

Seperti disampaikan dalam Bab 1, penelitian ini mengajukan 3 hipotesis sebagai berikut.

a. Hipotesa 1 :

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0,$$

Tidak terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa

$$H_1 : \rho_{y1} \neq 0,$$

Terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan
Motivasi belajar siswa

b. Hipotesis 2 :

$$H_0 : \rho_{y2} = 0,$$

Tidak terdapat hubungan antara kinerja guru dengan motivasi
belajar siswa

$$H_1 : \rho_{y2} \neq 0$$

Terdapat hubungan positif antara kinerja guru dengan motivasi
belajar siswa

c. Hipotesa 3 :

$$H_0 : \rho_{y12} = 0$$

Tidak terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan
kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa.

$$H_1 : \rho_{y12} \neq 0$$

Terdapat hubungan positif antarakemampuan pengelolaan kelas
atau kinerja guru dengan motivasi belajar.

Dimana:

H_0 = Hipotesa Nol (Hipotesis Statistik)

H_1 = Hipotesa Alternatif (Hipotesis Penelitian)

ρ_{y1} = Koefisien Korelasi antara variabel kemampuan
pengelolaan kelas dengan variabel motivasi belajar
siswa

ρ_{y2} = Koefisien korelasi antara variabel kinerja guru dengan

variabel motivasi belajar siswa

ρ_{y12} = Koefisien korelasi antara variabel kemampuan
pengelolaan kelas dan kinerja guru secara bersama
sama dengan variabel motivasi belajar siswa

Untuk menguji hipotesa tersebut, digunakan teknik analisis *Two way anova* atau disebut juga *multivariate anova*. Untuk melakukan uji ini digunakan perangkat analisis SPSS versi 22.0 for window. Hasil analisis *Two way anova* akan memberikan jawaban atas pertanyaan ada tidaknya korelasi antar dua variable (hipotesis 1 dan hipotesis 2) maupun korelasi berganda lebih dari dua variable (hipotesis 3).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa. Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa, hubungan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa, dan hubungan kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah siswa dan guru kelas 6 yang terdapat di Gugus 2 Pajeleran Cibinong.

Sampel penelitian dipilih menggunakan metode *proportionate random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel acak berdasarkan strata tertentu yang ada dalam populasi. Keperluan jumlah data setiap strata dihitung dengan teknik slovin, dan terpilih 228 siswa yang diajar oleh 16 guru di seluruh (7) sekolah yang ada di Gugus 2 Pajeleran Cibinong yang menjadi sample penelitian.

Data yang terkumpul melalui angket kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Sebelumnya, untuk menguji pemenuhan asumsi bagi analisis data, dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Supardi (2017). Di bawah ini akan disajikan tabel tentang data variabel independent (*Between Subject Factors*).

Tabel 4.1 Variabel independen

Varabel		Value Label	N
Kemampuan Pengelolaan Kelas	1	Kurang dari 88	87
	2	Lebih dari 88	129
Kinerja Guru	1	Kurang dari 134	113
	2	Lebih dari 134	103

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 16 guru dengan variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok yang bernilai kurang dari 88 (kategori kurang) berkorelasi 87 siswa dan kelompok yang bernilai lebih dari 88 (kategori baik) berkorelasi dengan 129 siswa. Untuk Variabel Kinerja Guru juga dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang bernilai kurang dari 134 (Kategori kurang) berkorelasi dengan 113 siswa dan kelompok yang bernilai lebih dari 134 (kategori baik) berkorelasi dengan 103 siswa.

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Variabel Dependen

Kemampuan Pengelolaan Kelas	Kinerja Guru	Mean	Std. Deviation	N
Kurang dari 88	Kurang dari 134	81.99	8.580	71
	Lebih dari 134	85.50	7.510	16
	Total	82.63	8.463	87
Lebih dari 88	Kurang dari 134	84.38	7.191	42
	Lebih dari 134	83.31	7.236	87
	Total	83.66	7.211	129

Dari Tabel 4.2 diatas, kita dapat mengetahui deskripsi hasil motivasi belajar siswa dari kelompok Kemampuan Pengelolaan Kelas yang bernilai kurang dari 88 dan kinerja guru yang bernilai kurang dari 134, diperoleh nilai rata-rata (mean) 81,99 standar deviasi 8,580 yaitu ada 71 siswa. Motivasi belajar siswa dari kelompok Kemampuan Pengelolaan Kelas yang bernilai lebih dari 88 dan kelompok kinerja guru yang bernilai kurang dari 134 diperoleh nilai rata-rata (mean) 85,50 Standar deviasi 7,510 ada 16 siswa. Sedangkan nilai Motivasi Belajar Siswa dari kelompok Kemampuan Pengelolaan kelas yang bernilai lebih dari 88 dan Kinerja Guru kurang dari 134 diperoleh nilai mean sebesar 84,38 standar deviasi 7,191 ada 42 siswa. Dan dari Kelompok Kemampuan Pengelolaan Kelas yang bernilai lebih dari 88 dan kinerja guru lebih dari 134 diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 82,31 standar deviasi 7,236 ada 87 siswa. Data tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk mengambil kesimpulan tentang motivasi belajar karena hal tersebut hanya merupakan deskripsi data.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah data berdistribusi normal dengan tujuan untuk mengetahui apakah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau mempunyai pola seperti distribusi normal.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

		Y_MB	X1_KPK	X2_KG
N		228	228	228
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.38	82.75	101.58
	Std. Deviation	12.515	6.491	16.650
Most Differences	Extreme Absolute	.082	.081	.083
	Positive	.051	.081	.078
	Negative	-.082	-.077	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245	1.224	1.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.090	0.100	0.086

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel Motivasi Belajar (Y) sebesar 0,90, Kemampuan Pengelolaan Kelas (X1) sebesar 0,100, dan Kinerja Guru sebesar 0,86), Nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan ketiga variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data dalam serangkaian analisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Uji homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih

kelompok populasi data adalah sama.

4.4 Tabel Hasil Uji Homogenitas

Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

F	df1	df2	Sig.
.857	3	212	0.464

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel Motivasi Belajar (Y) berdasarkan variabel Kemampuan Pengelolaan Kelas (X1) dan Variabel Kinerja Guru (X2) sebesar 0.464 atau nilai signifikansi ini > 0.05 , hal ini menunjukkan ketiga sampel memiliki varians yang homogen. Hasil uji homogenitas yang signifikan sudah dapat memenuhi syarat untuk uji Anova.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Two Way Anova

Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	248.484 ^a	3	82.828	3.391	0.025
Intercept	1004070.848	1	1004070.848	16865.097	0.000
Kemampuan_Pengelolaan_Kelas	.377	1	.377	7.006	0.039
Kinerja_Guru	53.362	1	53.362	2.896	0.034
Kemampuan_Pengelolaan_Kelas * Kinerja_Guru	187.861	1	187.861	9.155	0.047
Error	12621.511	212	59.535		
Total	1509705.000	216			
Corrected Total	12869.995	215			

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui hasil Uji Hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Terdapat hubungan antara kemampuan kelas dengan motivasi belajar ditunjukkan dengan nilai sig 0,039 atau ($0,039 < 0,05$). Hal ini berarti kemampuan pengelolaan kelas berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar siswa.
- b. Terdapat hubungan antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa ditunjukkan dengan nilai sig 0,034 atau ($0,034 < 0,05$). Hal ini berarti kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar siswa.
- c. Terdapat hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa ditunjukkan dengan nilai sig 0,047 atau ($0,047 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa.

Dari koreksi model ini dapat diketahui seberapa besar hubungan antara variabel independent (variabel bebas) terhadap variable dependent (variabel terikat). Dalam hal ini variabel independen (Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru) yaitu hal-hal yang akan diukur oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara variabel dependent (nilai yang akan diamati). Dari data hasil perhitungan pada tabel 4.5 dapat dilihat nilai yaitu ($0,025 < 0,05$) hal ini dapat diartikan bahwa model yang diperoleh memiliki validitas yang signifikan.

Nilai *intercept* merupakan nilai motivasi belajar siswa pada variabel dependent tersebut adalah nilai yang berkontribusi pada nilai itu sendiri. Nilai tersebut tanpa dipengaruhi oleh variabel independent. Hal ini dapat diartikan bahwa berubahnya nilai pada variabel dependent tidak ada pengaruh sedikit pun oleh variabel independent. Dari tabel diatas dapat kita amati nilai sig < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) artinya *intercept* ini memiliki kontribusi secara signifikan.

C. Pembahasan Hasil penelitian

1. Hubungan antara Kemampuan Pengelolaan Kelas dengan Motivasi Belajar Siswa.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa yang ditandai dengan nilai sig < dari 0,05 atau (0,039 < 0,05).

Pengelolaan kelas yang baik merupakan indikator keberhasilan dalam pembelajaran. Definisi Pengelolaan kelas (*classroom management*) secara umum mengacu pada kegiatan-kegiatan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan penilaian. Sedangkan, kelas memiliki arti sebagai sekumpulan peserta didik yang melakukan kegiatan belajar bersama dan mendapat pembelajaran.

Bahri dan Zain (2002) menyatakan bahwa dalam pengelolaan kelas guru harus terampil menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran. Pengkondisikan kelas yang optimal memanfaatkan berbagai sumber (potensi diri guru, sarana, dan lingkungan belajar) bertujuan agar proses pembelajaran

dapat berjalan sesuai dengan rencana. Suyanto & Jihad (2013). Bagaimanapun cara dan bentuknya guru harus dapat membuat siswa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Wragg (1996) dalam Nurtanio (2006).

Ambarwati (2014) dan Wahyuni (2015) juga mengemukakan pendapatnya yang sama bahwa pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh guru agar tercapai kondisi optimal, sehingga kegiatan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Selain itu Guru dalam mengelola kelas harus dapat mewujudkan kondisi belajar yang mendukung perkembangan pengetahuan dan emosional siswa. Helsa dan Hendriati (2017).

Menurut Widiasmoro (2018) ada beberapa indikator agar guru dapat berhasil dalam mengelola kelas yakni:

- 1) Guru mampu membedakan antara pengelolaan kelas dan pendisiplinan kelas
- 2) Guru yang berhasil mengelola kelas, pulang dalam keadaan bahagia, tidak ada rasa lelah.
- 3) Guru mampu membedakan antara prosedur dan rutinitas kelas
- 4) Guru mampu melakukan pengelolaan kelas dengan mengorganisasi langkah-langkah pembelajaran
- 5) Guru mampu mendisiplinkan murid dengan memberikan penyadaran dan keteladanan bukan dengan menggunakan ancaman-ancaman dan konsekuensi
- 6) Guru memahami bahwa tingkah laku anak didik bukanlah tanpa sebab

Menurut Zainal Aqib (2002) dalam Widiaworo (2018), guru berperan sangat penting dalam pengelolaan kelas karena guru bertindak dan berkuasa penuh dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Guru merupakan pusat serta sumber kegiatan pembelajaran di kelas. Guru dapat melakukan pengelolaan kelas dengan penuh inisiatif dan kreatif, karena guru sangat memahami secara penuh situasi dan kondisi kelas terutama keadaan peserta didik dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

Widiaworo juga mengungkapkan 3 peran guru dalam pengelolaan kelas yaitu:

1) Guru sebagai pengajar (Instruksional).

Dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar, guru harus melaksanakan beberapa hal berikut:

- a) Membuat dan merencanakan program pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan dan berkelanjutan
- b) Melakukan perencanaan pembelajaran untuk setiap indikator pembelajaran yang akan diajarkan berkaitan dengan pendekatan, model dan metode yang akan digunakan.
- c) Mempersiapkan alat peraga yang akan digunakan seperti gambar-gambar atau slide persentasi yang dapat membantu terlaksananya kegiatan pembelajaran sesuai rencana
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan instrumen penilaian pembelajaran
- e) Mempersiapkan hal-hal yang berhubungan dengan pembelajaran dan juga yang berhubungan dengan program sekolah, misalnya program

tahunan, Program semester, silabus, RPP, program remedial, serta ekstra kurikuler

f) Mengkondisikan ruangan belajar

g) Menyusun tempat duduk siswa disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi fisik serta daya tangkap siswa dalam proses pembelajaran.

2) Guru sebagai pendidik (Educational)

Guru sebagai pendidik selain mengajarkan ilmu pengetahuan, juga membentuk sikap, akhlak, dan karakter siswa agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi generasi cerdas, berkarakter, dan berakhlak mulia. Dalam pembentukan sikap, karakter dan akhlak yang mulia guru harus memperhatikan sikap, tingkah laku, ketertiban, dan kedisiplinan para siswanya. Guru juga harus memperhatikan kebiasaan, kelainan, kekhususan, serta kelebihan dan kekurangan para siswanya.

Disamping itu guru juga harus menjadi teladan bagi para siswanya, karena mengajar dengan suritauladan yang baik jauh lebih mudah dibandingkan dengan perintah, penjelasan, dan penugasan.

3) Peran guru sebagai pemimpin (Manajerial)

Kepemimpinan guru di kelas dimulai dari sebelum proses pembelajaran berlangsung sampai proses pembelajaran berakhir. Kepemimpinan guru diharapkan dapat mengelola kelas secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu guru diharapkan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan kepemimpinan yang merupakan empat pilar utama profesi sebagai manajer bagi para siswanya

Selain yang diungkapkan Widiasmoro, Danim dan Khairil (2015) menguraikan peran dan tugas guru di sekolah yaitu:

1) Guru sebagai perancang

Guru melaksanakan perencanaan kegiatan administratif dan kegiatan akademik. Kegiatan administratif berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan, pengevaluasian program kegiatan dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang menjadi tujuan prioritas sekolah. Sedangkan untuk kegiatan akademik yang berkaitan dengan merancang dan menyusun kegiatan akademik atau kurikulum pembelajaran, menyusun kegiatan kesiswaan, menyusun kebutuhan sarana dan prasarana dan mengestimasi kebutuhan pembiayaan operasional sekolah. Guru juga harus menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, masyarakat, pemangku kepentingan atau tokoh setempat, dan instansi terkait.

2) Guru sebagai penggerak

Guru sebagai penggerak artinya guru sebagai mobilisator yang mendorong dan menggerakkan sistem organisasi sekolah. Dalam hal ini guru harus memiliki kemampuan intelektual dan kepribadian yang mumpuni.

3) Guru sebagai evaluator

Guru sebagai evaluator yaitu melakukan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan di sekolah. Seorang guru harus terus menerus melakukan evaluasi baik ke dalam sekolah maupun ke luar sekolah. Evaluasi ke dalam bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kelemahan yang dihadapi, misalnya: visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah, kurikulum, pendidik dan

tenaga kependidikan, dan lain-lain. Evaluasi ke luar bertujuan untuk mengetahui peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah. Misalnya: menjaga kepercayaan masyarakat, memenuhi harapan orang tua, inemenuhi kebutuhan pemangku kepentingan, memerhatikan dampak iptek dan informasi, pengaruh lingkungan sosial, dan lain-lain.

4) Guru sebagai motivator

Guru dapat menjadi motivator atau penggerak dalam hal pembelajaran. Guru harus mampu memiliki motivasi untuk terus belajar dan belajar yang akan menjadi contoh dan motivator para siswanya seperti yang dicontohkan oleh gurunya.

Dengan demikian dari uraian di atas tentang pengelolaan kelas dapat disintesis atau disimpulkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas adalah upaya optimal guru dalam mengimplementasikan perannya baik sebagai pendidik, pengajar, dan manajer, serta melakukan prosedur-prosedur pembelajaran sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang optimal, nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh semangat, tujuan yang akan dicapai, dan upaya bersinambung seorang individu untuk mencapai tujuannya. pendapat Suyanto & Jihad (2013). Sedangkan Khodijah (2014) menjelaskan motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu Khadijah (2014) dan

Wahab (2015) juga sepakat mengungkapkan motivasi sebagai keadaan psikologis yang memotivasi seseorang untuk melakukan hal tertentu.

Pendapat lain juga diungkapkan hampir senada oleh Retno Palupi dkk (2014), Suprihatin (2015), Kompri (2016), dan Mokaborang (2017) menggambarkan motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan (persistensi dan antusiasme) dalam suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik)

Dengan demikian, dari uraian teori tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya motivasi seseorang itu adalah rangsangan atau stimulus agar perilaku seseorang sesuai dengan arah yang dikehendaki. Pengarahan perilaku yang dikehendaki dapat terjadi apabila ada rangsangan dari diri sendiri maupun dari orang lain (luar diri).

Motivasi belajar adalah kondisi psikologis seseorang untuk belajar Khodijah (2014), kecintaan siswa dalam melaksanakan kegiatan belajar yang dipicu oleh kemauan untuk berhasil dan berprestasi dalam belajar. Syafseni, dkk (2013), dan menimbulkan kegiatan belajar sebaik mungkin. Baik yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri ataupun yang berasal dari luar yang dapat menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai Yogi I., (2013). Dengan demikian motivasi memiliki peran strategis dalam belajar, baik pada saat mulai belajar, saat sedang belajar, maupun saat berakhirnya belajar.

Kompri (2016) membagi motif menjadi dua, yakni:

- 1) Motif ekstrinsik, yaitu motif-motif yang terjadi karena adanya perangsangan dari luar, seperti orang semangat untuk belajar karena diberi tahu akan ada ujian, orang membaca sesuatu karena diberi tahu bahwa hal itu harus dilakukannya untuk kepentingan sesuatu, misalnya wawancara dalam pekerjaan.
- 2) Motif intrinsik, yaitu motif-motif yang terjadi bukan disebabkan rangsangan dari luar dirinya, melainkan kemauan dalam diri individu sendiri telah muncul motivasi itu. Misalnya orang yang hobi membaca buku tanpa ada yang menyuruhnya membaca, dengan sendirinya mencari buku-buku untuk dibacanya, orang yang rajin dan bertanggung jawab dalam belajar tidak perlu menunggu perintah akan melakukan belajar dengan baik.

Senada dengan Kompri, Khodijah (2014) juga menyatakan bahwa motivasi belajar ada dua jenis yaitu:

- 1) motivasi instrinsik, dan
- 2) motivasi ekstrinsik.

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan tanpa rangsangan atau bantuan orang lain. Motivasi instrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman pendidikan, atau berupa penghargaan dan cita-cita. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena rangsangan atau bantuan dari orang lain. Misalnya seorang siswa mengerjakan tugas individunya tepat waktu karena takut sangsi yang sudah disepakati dengan guru.

Menurut Khodijah dorongan dari dalam diri lebih bermakna dibandingkan dengan dorongan yang berasal dari luar diri untuk menggapai prestasi yang diinginkan. Menurutnya dorongan dari dalam diri dapat ditempuh melalui meningkatkan rasa ingin tahu, ingin mencoba, dan kemauan yang kuat untuk maju dalam belajar. Dorongan dari luar diri dapat ditempuh dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*.

Mengingat pentingnya motivasi bagi siswa dalam belajar, maka guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar para siswanya. Dalam usaha ini banyaklah cara yang dapat dilakukan. Menciptakan kondisi-kondisi tertentu dapat membangkitkan motivasi belajar.

Sehubungan dengan pemeliharaan dan peningkatan motivasi siswa, Dececco dan Grawford (1974) dalam Slameto (2013) mengungkapkan 4 fungsi pengajar (guru):

- 1) Menggairahkan siswa, dalam proses kegiatan belajar mengajar sehari-hari guru harus kreatif, inovatif, dan menyenangkan sehingga siswa tidak bosan dalam belajar. Ia harus selalu memberikan sesuatu yang bermakna pada siswa apa yang harus dipikirkan dan dilakukannya ketika pembelajaran berlangsung. Guru harus memacu minat siswa dalam belajar, yaitu dengan memberikan penyegaran dalam situasi tertentu. Pendekatan dan metode *Discovery learning* dan metode sumbang saran (*Brain storming*) memberikan kebebasan semacam ini. Untuk dapat meningkatkan gairah siswa guru harus mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai disposisi awal siswa-siswinya.

2) Memberikan harapan realistis, guru harus memberikan harapan-harapan siswa yang nyata dan memodifikasikan harapan-harapan yang kurang atau tidak nyata. Untuk ini guru perlu mengetahui secara benar mengenai kegagalan atau keberhasilan akademis siswa sebelumnya. Dengan demikian guru dapat membandingkan antara harapan-harapan yang realistis, pesimistis, atau terlalu optimis. Bila siswa telah banyak mengalami kegagalan, maka guru harus terus memberi semangat untuk keberhasilan siswa.

3) Memberikan Insentif, Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara memberikan hadiah pada siswa seperti memberi hadiah, nilai yang bagus atas keberhasilannya, sehingga siswa termotivasi untuk melakukan usaha lebih optimal untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Umpan balik merupakan hal yang sangat berguna untuk meningkatkan semangat belajar siswa.

4) Mengarahkan, perilaku siswa diberi pengarahan oleh guru mengenai perilakunya dengan cara menasehati mereka secara terus menerus agar melakukan hal sebaik baiknya. Hal yang dapat dilakukan seperti menggunakan pujian verbal, menggunakan tes secara bijaksana, membangkitkan rasa ingin tahu siswa, memberikan perhatian penuh, merangsang hasrat belajar siswa, memberikan contoh yang nyata dalam belajar, menerapkan konsep atau prinsip yang kontekstual, menggunakan simulasi dan permainan, melibatkan siswa dalam kegiatan.

Kompri (2016) menyatakan bahwa prestasi belajar yang dicapai oleh siswa dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari dalam diri siswa dan dari luar diri

siswa atau lingkungan. Kemampuan yang didorong dari dalam dirinya sangat berpengaruh besar terhadap diri siswa yaitu 70%, sedangkan faktor lingkungan atau faktor luar sekitar 30% dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Namun demikian kedua faktor tersebut saling berkaitan atau saling memengaruhi dan sangat dibutuhkan dalam motivasi belajar.

Kompri (2016) menyatakan bahwa prestasi belajar yang dicapai oleh siswa dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari dalam diri siswa dan dari luar diri siswa atau lingkungan. Kemampuan yang didorong dari dalam dirinya sangat berpengaruh besar terhadap diri siswa yaitu 70%, sedangkan faktor lingkungan atau faktor luar sekitar 30% dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Namun demikian kedua faktor tersebut saling berkaitan atau saling berpengaruh dan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi belajar.

Kompri juga menjelaskan faktor yang mewarnai belajar diantaranya:

- 1) Faktor stimuli, yaitu faktor yang berkaitan dengan tingkat keluasaan bahan pelajaran, tingkat kesulitan bahan pelajaran, konten bahan pelajaran, banyaknya tugas- tugas yang berat atau ringan, dan lingkungan belajar yang mendukung.
- 2) Faktor metode belajar, faktor ini dipengaruhi oleh intensitas latihan dan praktek, belajar dan berlatih yang melampaui batas, ketahanan atau kekuatan selama kegiatan belajar, penilaian hasil belajar, belajar yang menyeluruh, penggunaan alat peraga dalam belajar, bimbingan belajar, pemberian insentif kepada siswa.
- 3) Faktor-faktor individual. Faktor ini dipengaruhi oleh kematangan usia, perbedaan jenis kelamin, pengalaman, mental, kesehatan fisik, dan motivasi.

Hamzah (2007) mengemukakan bahwa faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi belajar dengan memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) Hasrat atau keinginan untuk berhasil
- b) Dorongan kebutuhan akan belajar
- c) Harapan terhadap cita-cita
- d) Penghargaan terhadap prestasi belajar
- e) Lingkungan yang kondusif dan mendukung
- f) kegiatan belajar yang menarik

Dari beberapa teori tentang motivasi belajar, telah dibuat kesimpulan bahwa motivasi belajar adalah sebagai kekuatan (energi) seseorang atau siswa yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa, sudah didukung oleh temuan penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori motivasi yang berkembang.

2. Hubungan antara Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Siswa.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa yang ditandai dengan nilai sig < dari 0,05 atau ($0,034 < 0,05$).

Asal kata dari kinerja adalah *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja berupa

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014), senada dengan pendapat di atas, juga diungkapkan Sedarmayanti (2015), Wibowo (2010), Hasibuan (2002) Riduan (2014), bahwa kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kriteria yang sudah ditetapkan.

Sedikit berbeda pernyataan Suntoro dalam Tika (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada kurun waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan Hamzah (2007) memberi pengertian khusus tentang kinerja guru SD yaitu merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru sekolah dasar terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.

Tugas pokok dari seorang guru di sekolah adalah mengajar, selain itu dituntut juga untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya yaitu menyelesaikan administrasi yang berhubungan dengan mengajar. Berkenaan dengan itu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu: menguasai bahan mengajar, kemampuan mengelola kelas, menggunakan media pengajaran, menguasai landasan-landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa dalam pembelajaran, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan melaksanakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip, menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran selanjutnya.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan senantiasa berperilaku baik dan berprestasi dalam tugasnya sebagai guru. Sederhananya dapat dikatakan bahwa peranan guru menyelenggarakan proses pembelajaran membantu peserta didik agar mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Proses tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan interaksinya dengan peserta didik agar terjadi proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, efisien, dan menyenangkan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan pemegang sepenuhnya kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional untuk analisis kinerja profesi guru dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar menurut Saud (2014) minimal memiliki kemampuan:

- (1) Menguasai bahan yang diajarkan,
- (2) Mengelola program belajar mengajar,
- (3) Mengelola kelas,
- (4) Menggunakan media/sumber,
- (5) Menguasai landasan kependidikan,
- (6) Mengelola interaksi belajar mengajar,
- (7) Menilai prestasi belajar,
- (8) Mengetahui fungsi dan layanan bimbingan dan Penyuluhan,
- (9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
- (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan

pengajaran.

Suyanto dan Jihad (2013) mengutip pendapat C.O. Houle (1980) tentang ciri-ciri pekerjaan yang disebut profesional diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) Harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat
- (2) Harus berdasarkan atas kompetensi individual (bukan KKN)
- (3) Memiliki sistem seleksi dan sertifikasi
- (4) Ada kerjasama dan kompetisi yang sehat dengan sejawat
- (5) Adanya kesadaran profesional yang tinggi
- (6) Memiliki prinsip-prinsip kode etik
- (7) Memiliki sistem sanksi profesi
- (8) Adanya militansi individual
- (9) Memiliki organisasi profesi

Guru profesional adalah sebuah tuntutan pekerjaan dan tuntutan profesi yang diimplementasikan dengan sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi guru profesional artinya menjadi ahli dibidang pendidikan, berkualitas, memiliki integritas, dan personaliti.

Pemberian tugas kepada guru untuk merumuskan tujuan hasil belajar merupakan unsur kinerja guru, karena kemampuan guru dalam merumuskan tujuan indikator hasil belajar dapat berkembang dan dapat ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan guru menetapkan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran. Penentuan materi didasarkan pada KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan), yang dibuat oleh sekolah masing-masing disesuaikan dengan tingkat kesukaran, keterkaitan dengan materi yang sebelumnya. Guru

pun diberi kebebasan untuk memilih menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar. Kepercayaan kepada guru untuk menentukan media pengajaran akan meningkatkan kinerja guru, karena merasa tugas yang dilakukannya sesuai dengan keadaan dan situasi kelas yang dihadapinya.

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan siswa, berupa test lisan, penugasan tertulis, performance, portopolio, penilaian dapat berupa penilaian afektif, kognitif, psikomotor, maupun penilaian sikap tergantung pada tujuan pengajaran. Guru yang diberi tanggung jawab menggunakan jenis evaluasi yang sesuai dengan kompetensi dasar materi pelajaran. Disamping penggunaan metoda dan media pengajaran yang tepat, komponen proses pembelajaran sangat memegang peranan penting dan harus sangat diperhatikan. Media pengajaran berfungsi sebagai sarana yang memudahkan siswa menerima materi pelajaran.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya pemberian tanggung jawab kepada guru untuk mengelola proses pembelajaran. Pemberian tanggung jawab kepada guru merupakan salah satu faktor kinerja guru. Masing-masing elemen secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja guru, guru tidak akan bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan. Oleh karena itu pengetahuan dan pemahaman tentang bidang tugas yang dikerjakan harus saling mendukung untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik.

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diampu kepadanya atas dasar profesionalisme, loyalitas dan integritas serta pengalaman dan disiplin

dalam memanfaatkan waktu. Kinerja baik apabila guru mampu melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreativitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya.

Kinerja guru dapat diukur dan dinilai dari kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, pemberian tugas kepada siswa, penilaian dan evaluasi proses pembelajaran, berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, serta membimbing dan memberikan motivasi pada siswa.

Standar kinerja merupakan acuan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Ivancevich dalam Suryosubroto (2013) acuan tersebut terdiri dari:

- 1) Hasil, tolak ukurnya adalah output utama organisasi;
- 2) Efisiensi, tolak ukurnya adalah pada pemanfaatan sumber daya langka oleh organisasi;
- 3) Kepuasan, tolak ukurnya adalah pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.;
- 4) Keadaptasian, tolak ukurnya adalah pada kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.

Standar kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya seperti yang diungkapkan oleh Sagala (2013) diantaranya:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individu;
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran;

- 3) Pendayagunaan media pembelajaran;
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikemukakan oleh Suryosubroto (2013), yaitu:

- 1) Menguasai bahan/ materi pelajaran;
- 2) Mengelola program pembelajaran;
- 3) Mengelola kelas;
- 4) Menggunakan media dan sumber belajar;
- 5) Menguasai landasan pendidikan;
- 6) Mengelola interaksi pembelajaran;
- 7) Menilai prestasi belajar siswa;
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan;
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Dalam upaya meningkatkan hasil kinerja yang baik perlu adanya proses penilaian kinerja. Menurut Rivai (2015) penilaian kinerja merupakan suatu system formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan (guru) dalam lingkup tanggung jawabnya. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan standar kinerja yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Hasibuan dalam Barnawi & Arifin (2016) penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses menilai hasil kerja guru untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Supriyadi (2014), tujuan penilaian kinerja yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan (guru) selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang sesuai misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan (guru).
- d. Untuk pembeda antar karyawan (guru) yang satu dengan yang lain.
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan kedalam:
 - 1) Penguasaan kembali, seperti diadakannya mutasi atau
 - 2) Transfer, rotasi pekerjaan.
 - 3) Promosi, kenaikan jabatan.
 - 4) Training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.

- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- k. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM dan keputusan perencanaan suksesi.
- l. Membantu menetapkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- m. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- n. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi pekerjaan.
- o. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- p. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- r. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui SDM yang perlu dilakukan pembinaan.

- 2) Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi.
- 3) Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan.

Menurut Ditjen PMPTK dalam Barnawi dan Arifin (2014) pada umumnya ada dua fungsi dalam penilaian kinerja guru yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensinya baik kompetensi paedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, sehingga profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahannya akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, hal tersebut dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja yang sesuai dengan kompetensi yang dilakukannya pada tahun tersebut. kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Berdasarkan teori di atas juga untuk mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagaimana yang diungkapkan Hamzah (2007) adalah:

- 1) Kualitas kerja guru adalah seberapa baik seorang guru mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas kerja guru adalah seberapa lama seorang guru bekerja dalam satu satuan waktu

3) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

4) Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan pembelajaran, sebagai bagian dari suatu kewajiban. 5) Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri guru yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disintesis atau disimpulkan bahwa berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru atau sekumpulan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

Motivasi belajar adalah kekuatan (energi) seseorang atau siswa yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa sudah sejalan dengan temuan sebelumnya dan didukung oleh teori-teori yang terus berkembang.

3. Hubungan antara Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru secara bersama-sama dengan Motivasi Belajar Siswa.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa. yang ditandai dengan nilai sig < dari 0,05 atau ($0,047 < 0,05$). hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru yang kondusif akan meningkatkan motivasi belajar siswa.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa Pengelolaan kelas yang baik merupakan indikator keberhasilan dalam pembelajaran.

Definisi Pengelolaan kelas (*classroom management*) secara umum mengacu pada kegiatan-kegiatan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan penilaian. Sedangkan, kelas memiliki arti sebagai sekumpulan peserta didik yang melakukan kegiatan belajar bersama dan mendapat pembelajaran.

Bahri dan Zain (2002) menyatakan bahwa dalam pengelolaan kelas guru harus terampil menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran. Pengkondisikan kelas yang optimal memanfaatkan berbagai sumber (potensi diri guru, sarana, dan lingkungan belajar) bertujuan agar proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan rencana. Suyanto & Jihad (2013). Bagaimanapun cara dan bentuknya guru harus dapat membuat siswa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Wragg (1996) dalam Nurtanio (2006).

Ambarwati (2014) dan Wahyuni (2015) juga mengemukakan pendapatnya yang sama bahwa pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh guru agar tercapai kondisi optimal, sehingga kegiatan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Selain itu Guru dalam mengelola kelas harus dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan intelektual dan emosional siswa. Helsa dan Hendriati (2017).

Menurut Widiasmoro (2018) ada beberapa indikator agar guru dapat berhasil dalam mengelola kelas yakni:

- 1) Guru mengerti perbedaan antara mengelola dan mendisiplinkan kelas
- 2) Guru yang berhasil mengelola kelas, pulang dalam keadaan bahagia, tidak ada rasa lelah.
- 3) Guru mengetahui perbedaan antara prosedur dan rutinitas kelas
- 4) Guru melakukan pengelolaan kelas dengan mengorganisasi langkah - langkah prosedur
- 5) Guru mendisiplinkan murid tidak dengan menggunakan ancaman- ancaman dan konsekuensi melainkan memberikan penyadaran dan keteladanan
- 6) Guru memahami bahwa tingkah laku anak didik bukanlah tanpa sebab

Menurut Zainal Aqib (2002) dalam Widiaworo (2018), Peran guru sangat besar dalam pengelolaan kelas karena guru bertindak sebagai penanggung jawab kegiatan pembelajaran di kelas. Guru merupakan sentral serta sumber kegiatan pembelajaran. Guru harus penuh inisiatif dan kreatif dalam mengelola

kelas, karena guru lah yang mengetahui secara pasti situasi dan kondisi kelas terutama keadaan peserta didik dengan segala latar belakangnya.

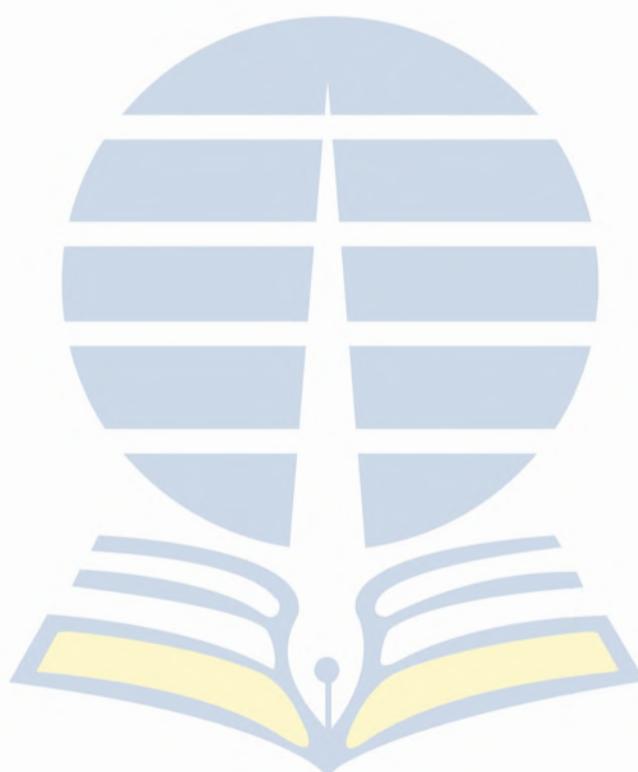
Beberapa teori lain dan penelitian terdahulu pun seperti diungkapkan diatas telah disimpulkan bahwa: Kemampuan pengelolaan kelas adalah upaya optimal guru dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan kelas dan proses pembelajaran yang nyaman, aktif, kreatif, efektif dan efisien.

Sama halnya dengan teori yang diungkapkan para ahli ataupun penelitian terdahulu telah disimpulkan bahwa: Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru atau sekumpulan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

Begitu juga dengan teori mengenai motivasi belajar siswa yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa: Motivasi belajar adalah kekuatan (*energy*) siswa yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam kegiatan pembelajaran dengan intens, terarah, dan tekun, baik yang bersumber dari intrinsik maupun ekstinsik.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa temuan penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dan

kinerja guru secara bersama-sama dengan motivasi belajar siswa dan sudah didukung oleh penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, maka temuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan motivasi belajar siswa yang berarti kontribusi kemampuan pengelolaan kelas terhadap motivasi belajar cukup besar
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kinerja Guru (X_2) dengan Motivasi Belajar Siswa (Y). Artinya kinerja guru berkontribusi cukup besar terhadap motivasi belajar siswa.
3. Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru dengan motivasi belajar siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru yang kondusif akan meningkatkan motivasi belajar siswa.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Belajar Siswa dapat ditingkatkan sejalan dengan peningkatan Kemampuan Pengelolaan Kelas dan perbaikan kinerja guru, baik dilakukan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Kontribusi Kemampuan Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru terhadap peningkatan Motivasi Belajar Siswa terbukti cukup besar.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi dari penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk guru

- a. Melakukan perencanaan kelas dengan baik
- b. Menciptakan kondisi belajar yang optimal
- c. Melakukan evaluasi kelas sesuai rencana
- d. Melakukan umpan balik kelas secara rutin

2. Saran untuk kepala sekolah

- a. Memberikan arahan dan bimbingan bagi guru dalam meningkatkan kualitas kerja guru
- b. Melakukan pengawasan dengan pendekatan personal terhadap kuantitas kerja guru
- c. Memberi reward bagi prestasi kerja guru
- d. Menilai hasil kerja guru sesuai kompetensi
- e. Memberikan motivasi untuk meningkatkan karir guru

3. Saran untuk pengawas pembina SD di Gugus 2 Pajeleran Cibinong

- a. Meningkatkan sosialisasi mengenai kinerja guru dan pengelolaan kelas yang efektif dan efisien di gugus 2 Pajeleran.
- b. Meningkatkan program pembinaan mengenai kemampuan pengelolaan kelas dan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan berdampak pada motivasi belajar siswa
- c. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan bagi para guru.

DAFTAR PUSTAKA

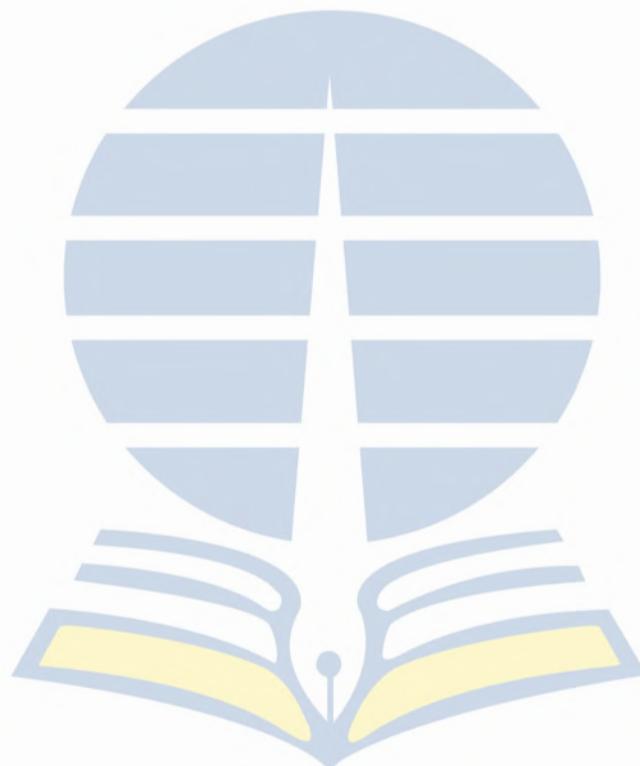
- Agus, N. (2006). *Mengelola Kelas Untuk Keberhasilan Proses Belajar Mengajar. Manajemen Pendidikan No 01/Th II/April2006 Etl.*
- Muhidin, A.S. dan Abdurahman, M. (2007). *Dasar-Dasar Statistik.* Bandung: Pustaka Setia.
- Ambarwati. (2014) Keterampilan Pengelolaan Kelas. *Logaritma Vol II, No. 02.*
- Ardiana, T.E. (2017). Pengaruh motivasi kinerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota madiun. *Jurnal Akuntansi dan pajak Vol. 17, No. 02,* hal 17-19 Juli 2014.
- Arikunto, S.(2014). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, B.H.(2012). Peran Pengelolaan Kelas dalam Kemampuan Regulasi Diri Pada Siswa Selama Di Kelas. *Jurnal SPIRITS, Vol.3, No.1, November 2012.* 1□19 ISSN : 2087□7641.
- Danim, S. dan Khairil, H. (2015). *Profesi Kependidikan.* Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru dalam Menjalankan Tugas di SDN 001Teratak, Kec. Rambo Jaya. *JOM FISIP Vol. 1, No. 2.*
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Helsa & Hendriati. (2017). Kemampuan Manajemen Kelas Guru: Penelitian Tindakan di Sekolah Dasar dengan SES rendah. *Jurnal Psikologi Vol. 16 No.*
- Imrah, D. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa. *Jurnal Ilmiah Didaktika Februari 2015vol. 15, No 2, 193- 207. 2 Oktober 2017, 89-104.*
- Syafsensi, I. I., Lubis, S., dan Israr, C. (2013). Kontribusi Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Gambar Bangunan Siswa SMK Negeri 2 Solok. *CIVED ISSN 2302-3341 Vol. I, Nomor 1, Maret 2013.*

- Khodijah, N. (2013). Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi di Sumatra Selatan. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2013 Vol. XXII, No. 01
- Khodijah, N. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kompri.(2016). *Motivasi Pembelajaran perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Rosda Karya.
- Novianti, F. (2013). Hubungan Efektifitas Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Oleh uru Pendidikan kewarganegaraan Dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas X SMK Negeri I Pontianak. *Jurnal Edukasi*, Vol. 11, No. 2, Desember 2013
- Peningkatan Motivasi Belajar melalui model labelling Positive. Diambil 13 April 2018, dari situs World Wide Web: Makaborang, Yohana, 2017
<https://www.researchgate.net/publication/316283115>
- Palupi, R., dkk. (2014). Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru dalam Mengelola Kegiatan Belajar dengan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VII SMPN I Pacitan. *Jurnal Teknologi pendidikan dan pembelajaran* Vol.2, No.2, hal 157-170, Edisi April 2014
- Raddana. (2013). Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di NTB. DIA. *Jurnal Administrasi Publik* Desember 2013. Vol. 11, No. 2 hal 226-236
- Riduan. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jogjakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sani, R.A dkk.(2018). *Penelitian Pendidikan*. Tangerang: Tira Smart.
- Sardiman, A. M. (2014) *Interaksi dan Motivasi Belajar Siswa*. Jakarta: PT Raja GrafiKa Persada
- Slameto. (2013). *Belajar dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

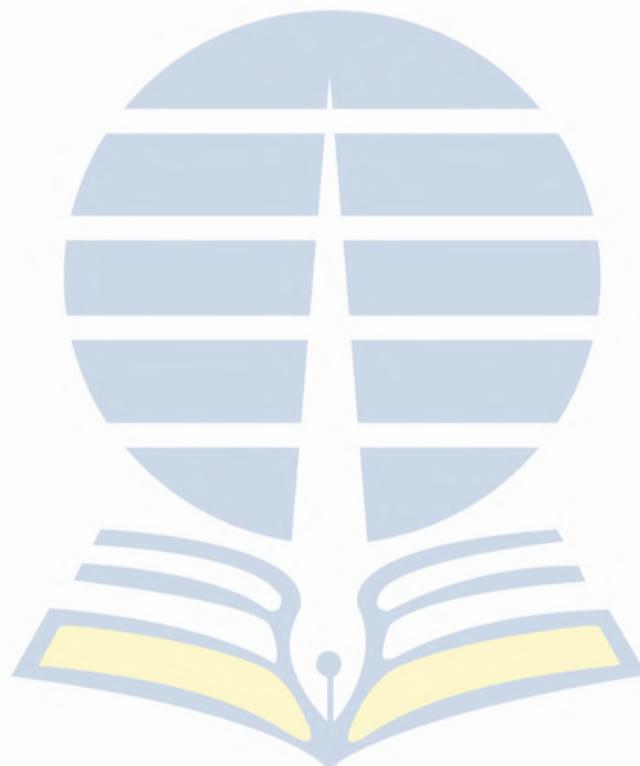
- Sunarso & Sunadi. (2007). Analisis Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2, No. 1, Desember 2007, Hal 59-70.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supardi. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *ISSN: 2442-9449 Vol.3.No.1 hal. 73-82*.
- Supriyadi. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Suryosubroto, B. (2013). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyanto dan Djihad, A. (2013). *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Jogjakarta: BPFE.
- SyafSENSI, I. I., dkk. (2013). Kontribusi Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Gambar Bangunan Siswa SMK Negeri 2 Solok. *CIVED ISSN 2302-3341 Vol. 1, Nomor 1, Maret 2013*.
- Uno, H.B. (2007) *Teori Motivasi dan Pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B & Lumatenggo, N. (2007). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara. *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. Jogjakarta: Amara Books.
- Wahab, R. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiasworo, E.(2018). *Cerdas Pengelolaan kelas*. Yogyakarta: Diva Press.
- Yogi, I. E. (2013). Peningkatan Motivasi Belajar Fisika Dengan Metode Hypnoteaching Pada Siswa SMA Negeri 1 Bojong Tahun Pelajaran 2012/2013. *Radiasi*. Vol.2 No.1.

Zulkifli, dkk (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru.

Jurnal Psikologi Indonesia. Mei 2014. Vol. 3, No. 02, hal 148-155.



LAMPIRAN - LAMPIRAN



Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Kemampuan Pengelolaan Kelas	1	Kurang dari 88	87
	2	Lebih dari 88	129
Kinerja Guru	1	Kurang dari 134	113
	2	Lebih dari 134	103

Descriptive Statistics

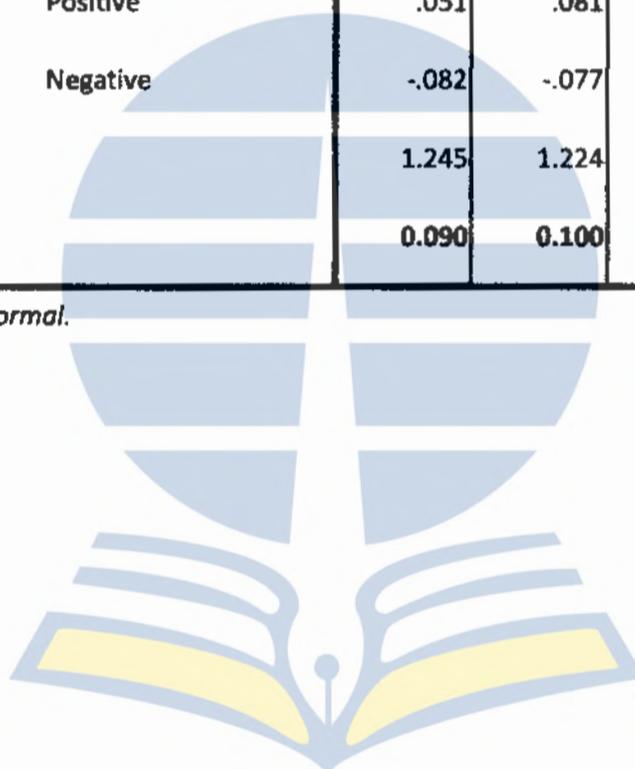
Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

Kemampuan Pengelolaan Kelas	Kinerja Guru	Mean	Std. Deviation	N
Kurang dari 88	Kurang dari 134	81.99	8.580	71
	Lebih dari 134	85.50	7.510	16
	Total	82.63	8.463	87
Lebih dari 88	Kurang dari 134	84.38	7.191	42
	Lebih dari 134	83.31	7.236	87
	Total	83.66	7.211	129
Total	Kurang dari 134	82.88	8.142	113
	Lebih dari 134	83.65	7.285	103
	Total	83.25	7.737	216

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

	Y_MB	X1_KPK	X2_KG
N	228	228	228
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.38	82.75
	Std. Deviation	12.515	6.491
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.081
	Positive	.051	.081
	Negative	-.082	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z	1.245	1.224	1.254
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.090	0.100	0.086

a. Test distribution is Normal.



Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

F	df1	df2	Sig.
.857	3	212	.464

Dari Gambar **Levene's Test of Equality of Error Variances** (homogenitas), diperoleh nilai Sig 0.464 atau nilai sig ini > 0.05 (syarat homogenitas), artinya ketiga sampel mempunyai varians yang sama (sudah memenuhi syarat uji Anova). Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	248.484 ^a	3	82.828	3.391	.025
Intercept	1004070.848	1	1004070.848	16865.097	.000
Kemampuan_Pengelolaan_Kelas	.377	1	.377	7.006	.039
Kinerja_Guru	53.362	1	53.362	2.896	.034
Kemampuan_Pengelolaan_Kelas * Kinerja_Guru	187.861	1	187.861	9.155	.047
Error	12621.511	212	59.535		
Total	1509705.000	216			
Corrected Total	12869.995	215			

a. R Squared = .809 (Adjusted R Squared = .653)

Dari gambar **Test of Between-Subjects Effects** di atas merupakan hasil akhir dari uji two way anova yang kita butuhkan.

KUESIONER MOTIVASI BELAJAR SISWA (Y)

Identitas responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah :

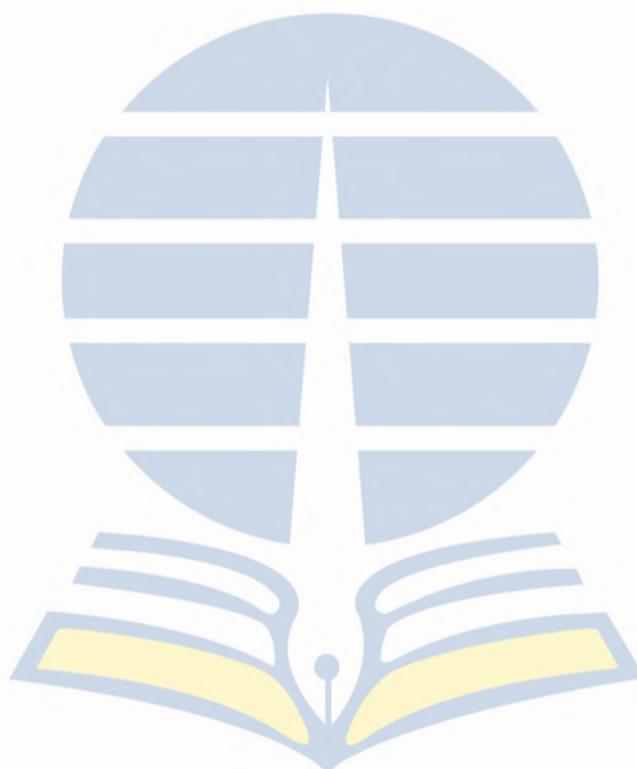
Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir pernyataan dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu
 4 = Sering
 3 = Kadang-Kadang
 2 = Jarang
 1 = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Siswa berusaha hadir setiap waktu untuk mengikuti pelajaran					
2	Siswa mengerjakan tugas dengan tuntas					
3	Sebelum mengumpulkan tugas yang telah siswa selesaikan, siswa memeriksa kembali tugastugas tersebut.					
4	Siswa belajar setiap hari minimal 1 jam di rumah					
5	Siswa senang mengerjakan tugas sekolah					
6	Siswa mengumpulkan tugas (PR) tepat waktu					
7	Siswa belajar di rumah tanpa dihantu orang tua					
8	Apabila ada kesulitan dalam belajar siswa berusaha mengatasi masalah sendiri					
9	Siswa mencari informasi lain yang berkaitan dengan tugas mata pelajaran.					
10	Siswa ingin lulus dengan nilai yang memuaskan					
11	Siswa ingin melanjutkan sekolah sampai perguruan tinggi					
12	Siswa akan terus belajar dan berusaha agar cita-citanya tercapai					
13	Orang tua siswa mendukung siswa untuk mewujudkan cita –citanya					
14	Siswa akan meminta tolong saudaranya demi mewujudkan cita citanya					
15	Siswa memiliki guru-guru yang cerdas dan					

	menyenangkan						
16	Siswa memiliki fasilitas lengkap untuk belajar di rumah maupun di sekolah						
17	Siswa mendapat reinforcement ketika siswa dapat menjawab pertanyaan						
18	Siswa mendapat reward jika siswa berhasil mengerjakan tugas dengan benar						
19	Orang tua siswa senang membantu siswa dalam belajar dan mengerjakan tugas						
20	Orang tua siswa berkomunikasi secara intensif dengan guru memantau kemajuan siswa						



KUESIONER KEMAMPUAN PENGELOLAAN KELAS (X1)

Identitas responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah :

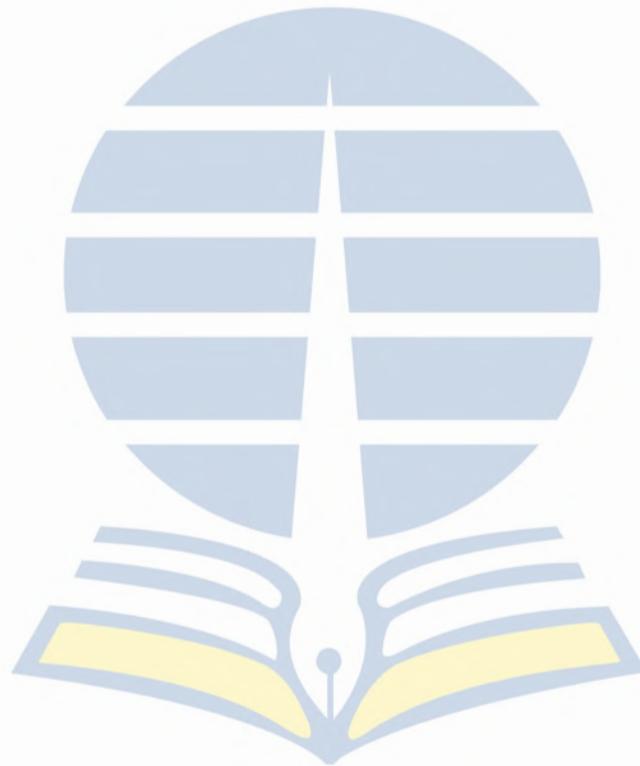
Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir pernyataan dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu
 4 = Sering
 3 = Kadang-Kadang
 2 = Jarang
 1 = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Guru melakukan proses pembelajaran menyenangkan					
2	Guru melibatkan siswa dalam pembentukan organisasi kelas					
3	Guru menggunakan pendekatan pembelajaran saintifik					
4	Guru memberikan reward kepada siswa					
5	Guru menggunakan alat peraga dalam pembelajaran					
6	Guru memberikan reinforcement kepada siswa					
7	Guru membentuk diskusi kelompok					
8	Guru memanfaatkan waktu mengajak siswa membaca buku perpustakaan					
9	Guru melaksanakan pembelajaran keterampilan proses					
10	Guru melibatkan siswa dalam proses pembelajaran					
11	Guru merubah posisi duduk siswa dan formasi tempat duduk					
12	Guru melakukan analisis hasil belajar siswa					
13	Guru mendokumentasikan hasil belajar siswa					
14	Guru melakukan perbaikan dan pengayaan setiap selesai kompetensi dasar					
15	Guru melakukan remedial pembelajaran					
16	Guru melaporkan hasil belajar setiap habis penilaian					
17	Guru membentuk group kelas di media sosial bersama orangtua untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan kegiatan kelas					

18	Guru melaporkan hal yang penting kegiatan kelas lewat media sosial group sebulan sekali					
19	Guru menghubungi orang tua siswa yang bermasalah untuk diselesaikan bersama					
20	Guru membentuk koordinator kelas sebagai perpanjangan tangan kelas dengan orang tua apabila ada hal hal yang harus dilaksanakan bersama orang tua					



KUESIONER KINERJA GURU (X2)

Identitas responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah :

Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir pernyataan dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu
 4 = Sering
 3 = Kadang-Kadang
 2 = Jarang
 1 = Tidak Pernah

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif					
2	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					
3	Guru membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					
4	Guru menyusun program tahunan dan program semester					
5	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					
6	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya					
7	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat					
8	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
9	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja					
10	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya					
11	Guru memiliki melebihi rata - rata karyawan lain dalam hal kuantitas kerja					
12	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
13	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					

Correlations (Y)

No Pertanyaan		Nilai	
1	Pearson Correlation	,082	
	Sig. (2-tailed)	,655	
	N	32	
2	Pearson Correlation	,484**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	32	
3	Pearson Correlation	,221	
	Sig. (2-tailed)	,225	
	N	32	
4	Pearson Correlation	,593**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	
5	Pearson Correlation	,650**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	
6	Pearson Correlation	,561**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	32	
7	Pearson Correlation	,361*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,043	
	N	32	
8	Pearson Correlation	,077	
	Sig. (2-tailed)	,676	
	N	32	
9	Pearson Correlation	,021	
	Sig. (2-tailed)	,911	
	N	32	
10	Pearson Correlation	,444*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	32	
11	Pearson Correlation	-,180	
	Sig. (2-tailed)	,328	
	N	32	
12	Pearson Correlation	,183	
	Sig. (2-tailed)	,316	
	N	32	
13	Pearson Correlation	,230	
	Sig. (2-tailed)	,206	
	N	32	
14	Pearson Correlation	-,013	
	Sig. (2-tailed)	,944	

	N	32		
15	Pearson Correlation	.698**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	32		
16	Pearson Correlation	-.077		
	Sig. (2-tailed)	.676		
	N	32		
17	Pearson Correlation	.374*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.035		
	N	32		
18	Pearson Correlation	-.076		
	Sig. (2-tailed)	.680		
	N	32		
19	Pearson Correlation	.093		
	Sig. (2-tailed)	.613		
	N	32		
20	Pearson Correlation	.339		
	Sig. (2-tailed)	.057		
	N	32		
21	Pearson Correlation	.310		
	Sig. (2-tailed)	.084		
	N	32		
22	Pearson Correlation	.026		
	Sig. (2-tailed)	.889		
	N	32		
23	Pearson Correlation	.233		
	Sig. (2-tailed)	.198		
	N	32		
24	Pearson Correlation	.113		
	Sig. (2-tailed)	.537		
	N	32		
25	Pearson Correlation	.465**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.007		
	N	32		
26	Pearson Correlation	.522**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.002		
	N	32		
27	Pearson Correlation	.329		
	Sig. (2-tailed)	.066		
	N	32		

28	Pearson Correlation	.403	Valid
	Sig. (2-tailed)	.022	
	N	32	
29	Pearson Correlation	.456**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	32	
30	Pearson Correlation	.488**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	32	
31	Pearson Correlation	.175	
	Sig. (2-tailed)	.339	
	N	32	
32	Pearson Correlation	.110	
	Sig. (2-tailed)	.549	
	N	32	
33	Pearson Correlation	-.177	
	Sig. (2-tailed)	.332	
	N	32	
34	Pearson Correlation	.274	
	Sig. (2-tailed)	.129	
	N	32	
35	Pearson Correlation	.372*	Valid
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	32	
36	Pearson Correlation	.197	
	Sig. (2-tailed)	.279	
	N	32	
37	Pearson Correlation	.399*	Valid

1

1

1

1

1

	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	32	
38	Pearson Correlation	-,195	
	Sig. (2-tailed)	,285	
	N	32	
39	Pearson Correlation	,505**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	31	
40	Pearson Correlation	,259	
	Sig. (2-tailed)	,152	
	N	32	
41	Pearson Correlation	,398*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	32	
42	Pearson Correlation	,534**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	32	
43	Pearson Correlation	,243	
	Sig. (2-tailed)	,181	
	N	32	
44	Pearson Correlation	,289	
	Sig. (2-tailed)	,109	
	N	32	
45	Pearson Correlation	,116	
	Sig. (2-tailed)	,529	
	N	32	
9 & 11	Pearson Correlation	-,130	
	Sig. (2-tailed)	,477	

1

1

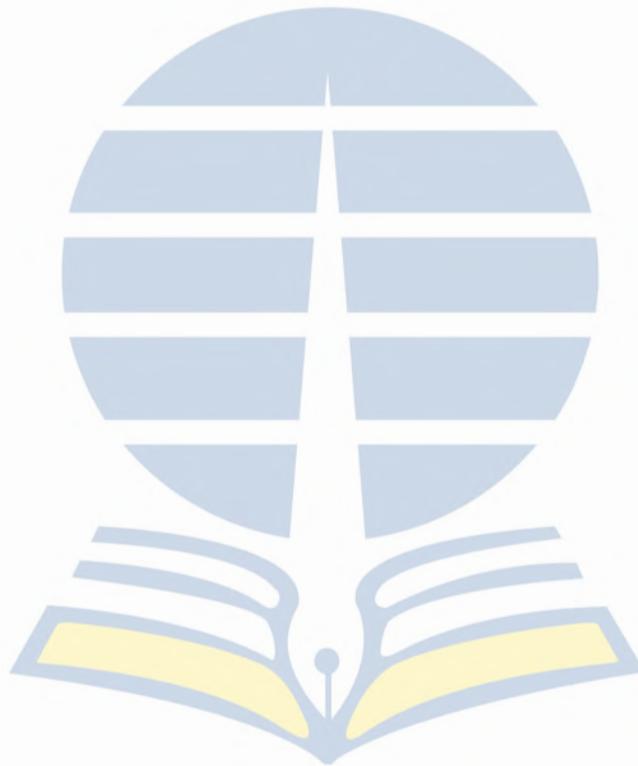
1

	N	32	
1 & 8	Pearson Correlation	,160	
	Sig. (2-tailed)	,382	
	N	32	
12 & 13	Pearson Correlation	,267	
	Sig. (2-tailed)	,140	
	N	32	
14 & 16	Pearson Correlation	-,158	
	Sig. (2-tailed)	,388	
	N	32	
17 & 18	Pearson Correlation	,148	
	Sig. (2-tailed)	,419	
	N	32	
20 & 21	Pearson Correlation	,518**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	32	
19 & 22	Pearson Correlation	,135	
	Sig. (2-tailed)	,463	
	N	32	
31 & 32	Pearson Correlation	,217	
	Sig. (2-tailed)	,232	
	N	32	
33 & 34	Pearson Correlation	,079	
	Sig. (2-tailed)	,667	
	N	32	
35 & 36	Pearson Correlation	,398*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	32	

1

1

38 & 40	Pearson Correlation	-,018
	Sig. (2-tailed)	,922
	N	32
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

20

Correlations (X1)

No Pertanyaan		Nilai	
1	Pearson Correlation	,084	
	Sig. (2-tailed)	,710	
	N	22	
2	Pearson Correlation	,352	
	Sig. (2-tailed)	,108	
	N	22	
3	Pearson Correlation	.817**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	22	
4	Pearson Correlation	,199	
	Sig. (2-tailed)	,375	
	N	22	
5	Pearson Correlation	-,097	
	Sig. (2-tailed)	,867	
	N	22	
6	Pearson Correlation	,091	
	Sig. (2-tailed)	,686	
	N	22	
7	Pearson Correlation	,045	
	Sig. (2-tailed)	,841	
	N	22	
8	Pearson Correlation	,266	
	Sig. (2-tailed)	,231	
	N	22	
9	Pearson Correlation	,289	
	Sig. (2-tailed)	,193	
	N	22	
10	Pearson Correlation	.601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	22	
11	Pearson Correlation	.780**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	22	
12	Pearson Correlation	,411	
	Sig. (2-tailed)	,057	
	N	22	
13	Pearson Correlation	.652**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	22	
14	Pearson Correlation	.670**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	22	
15	Pearson Correlation	,354	
	Sig. (2-tailed)	,106	
	N	22	

16	Pearson Correlation	.753**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	22		
17	Pearson Correlation	.517*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.014		
	N	22		
18	Pearson Correlation	.535*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.010		
	N	22		
19	Pearson Correlation	-.076		
	Sig. (2-tailed)	.738		
	N	22		
20	Pearson Correlation	.061		
	Sig. (2-tailed)	.789		
	N	22		
21	Pearson Correlation	.350		
	Sig. (2-tailed)	.110		
	N	22		
22	Pearson Correlation	.400		
	Sig. (2-tailed)	.065		
	N	22		
23	Pearson Correlation	.786**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	22		
24	Pearson Correlation	.696**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	22		
25	Pearson Correlation	.819**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	22		
26	Pearson Correlation	.602**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.003		
	N	22		
27	Pearson Correlation	.203		
	Sig. (2-tailed)	.366		
	N	22		
28	Pearson Correlation	.391		
	Sig. (2-tailed)	.072		
	N	22		
29	Pearson Correlation	.405		
	Sig. (2-tailed)	.062		
	N	22		
30	Pearson Correlation	.479*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.024		
	N	22		
31	Pearson Correlation	.456*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.033		

	N	22		
32	Pearson Correlation	,412		
	Sig. (2-tailed)	,057		
	N	22		
1 & 2	Pearson Correlation	,391		
	Sig. (2-tailed)	,072		
	N	22		
4 & 5	Pearson Correlation	,154		
	Sig. (2-tailed)	,494		
	N	22		
6 & 7	Pearson Correlation	,387		
	Sig. (2-tailed)	,075		
	N	22		
8 & 9	Pearson Correlation	,266		
	Sig. (2-tailed)	,231		
	N	22		
12 & 15	Pearson Correlation	,502*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,017		
	N	22		
17 & 18	Pearson Correlation	,619**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	22		
19 & 20	Pearson Correlation	-,316		
	Sig. (2-tailed)	,151		
	N	22		
21 & 22	Pearson Correlation	,249		
	Sig. (2-tailed)	,263		
	N	22		
26 & 27	Pearson Correlation	,561**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	22		
28 & 29	Pearson Correlation	,500*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,018		
	N	22		
30 & 31	Pearson Correlation	,581**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,005		
	N	22		
	Pearson Correlation	1	Valid	1
	Sig. (2-tailed)			
	N	22		

Correlations (X2)

No Pertanyaan		Nilai		
1	Pearson Correlation	,092		
	Sig. (2-tailed)	,701		
	N	20		
2	Pearson Correlation	-,189		
	Sig. (2-tailed)	,424		
	N	20		
3	Pearson Correlation	,027		
	Sig. (2-tailed)	,910		
	N	20		
4	Pearson Correlation	,546*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,013		
	N	20		
5	Pearson Correlation	,880**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	20		
6	Pearson Correlation	-,585**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	20		
7	Pearson Correlation	,524*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,018		
	N	20		
8	Pearson Correlation	,620**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	20		
9	Pearson Correlation	-,720**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	20		
10	Pearson Correlation	,598**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,005		
	N	20		
11	Pearson Correlation	,042		
	Sig. (2-tailed)	,861		
	N	20		
12	Pearson Correlation	,045		
	Sig. (2-tailed)	,851		
	N	20		
13	Pearson Correlation	,657**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	20		
14	Pearson Correlation	,449*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,047		
	N	20		
15	Pearson Correlation	,581**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	20		

16	Pearson Correlation	.719**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	20		
17	Pearson Correlation	.434		
	Sig. (2-tailed)	.056		
	N	20		
18	Pearson Correlation	.607**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
19	Pearson Correlation	.598**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
20	Pearson Correlation	.598**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
21	Pearson Correlation	.584**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.007		
	N	20		
22	Pearson Correlation	.789**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	20		
23	Pearson Correlation	.607**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
24	Pearson Correlation	-.461*	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.041		
	N	20		
25	Pearson Correlation	.719**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	20		
26	Pearson Correlation	.386		
	Sig. (2-tailed)	.093		
	N	20		
27	Pearson Correlation	.682**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	20		
28	Pearson Correlation	.598**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
29	Pearson Correlation	.598**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
30	Pearson Correlation	.107		
	Sig. (2-tailed)	.654		
	N	20		
31	Pearson Correlation	.261		
	Sig. (2-tailed)	.266		

	N	20		
32	Pearson Correlation	.896**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	20		
33	Pearson Correlation	.674**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	20		
34	Pearson Correlation	.718**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	20		
35	Pearson Correlation	.158		
	Sig. (2-tailed)	.506		
	N	20		
36	Pearson Correlation	.434		
	Sig. (2-tailed)	.056		
	N	20		
37	Pearson Correlation	.*		
	Sig. (2-tailed)	.		
	N	20		
38	Pearson Correlation	.607**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	20		
39	Pearson Correlation	.409		
	Sig. (2-tailed)	.074		
	N	20		
40	Pearson Correlation	.775**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	20		
1 & 2	Pearson Correlation	-.018		
	Sig. (2-tailed)	.939		
	N	20		
3 & 4	Pearson Correlation	.343		
	Sig. (2-tailed)	.139		
	N	20		
6 & 7	Pearson Correlation	-.395		
	Sig. (2-tailed)	.085		
	N	20		
10 & 11	Pearson Correlation	.584**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.007		
	N	20		
12 & 14	Pearson Correlation	.674**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	20		
15 & 17	Pearson Correlation	.618**	Valid	1
	Sig. (2-tailed)	.004		
	N	20		
18 & 19	Pearson Correlation	.607**	Valid	1

	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	20	
20 & 21	Pearson Correlation	.598**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	20	
23 & 24	Pearson Correlation	-.108	
	Sig. (2-tailed)	,651	
	N	20	
26 & 28	Pearson Correlation	,386	
	Sig. (2-tailed)	,093	
	N	20	
30 & 31	Pearson Correlation	,107	
	Sig. (2-tailed)	,654	
	N	20	
35 & 36	Pearson Correlation	-.017	
	Sig. (2-tailed)	,942	
	N	20	
	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	20	

1

30

