

Sintesis

Dr. H. Farihin Nur, M.Pd



Menjadi Guru Berprestasi

Hubungan Motivasi Berprestasi
dan Kemampuan Penalaran
dengan
Prestasi Kerja Guru

Dr. H. Farihin Nur, M.Pd

**MENJADI GURU
BERPRESTASI**

MENJADI GURU BERPRESTASI

Ditulis oleh:

Dr. H. Farihin Nur, M.Pd

Setting/Layout : Abdul Hanan Al-Hasany

Desain Sampul : Abdul Hanan Al-Hasany
2014 Farihin Nur.

Diterbitkan Pertama Kali oleh

Penerbit Sintesis, Juni 2014

Sintesis Ilmu Indonesia Group - Tangerang Selatan

Jl. Jati No. 30, Rt. 01/Rw. 09, Pisangan Barat, Cirenderi, Ciputat Timur,

Tangerang Selatan 15419

Mobile : 0813 9285 2626

e-mail : sintesisilmu@yahoo.com

INDONESIA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau
seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

All rights reserved

Hak Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Indonesia 2014. Menjadi Guru Berprestasi

Tangerang Selatan: Penerbit Sintesis, 2014

Cet. 1; viii + 94hlmn.; 16 x 23 cm

ISBN: 978-602-13677-02-5

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga buku yang berjudul "Menjadi Guru Berprestasi: Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Penalaran dengan Prestasi Kerja Guru" ini dapat terselesaikan dengan baik. Buku ini merupakan tugas akhir Strata 2 (S2) Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) Jakarta.

Lokasi penelitian buku ini adalah Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, populasi penelitian berjumlah 115 orang, dan respondennya adalah guru Madrasah Aliyah berjumlah 30 orang, dipilih berdasarkan teknik acak sederhana. Instrumen yang digunakan meliputi: angket prestasi kerja guru sebagai variabel terikat. Sedangkan instrumen angket motivasi berprestasi dan instrumen tes penalaran sebagai variabel bebas. Ketiga instrumen tersebut divalidasi menggunakan analisis butir, sedangkan reliabilitas diukur dengan Alpha Cronbach dan K-R.20. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi (sederhana dan jamak).

Terbitnya buku ini tidak lepas dari partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan bantuannya, baik berupa moril maupun materil. Sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. H. Ismaun, M. Pd., dan Dr. R. Madhakomala, M.Pd. selaku pembimbing; Drs. H. Qomari Anwar, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta; Dr. H. Sofyan Saad, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana UHAMKA Jakarta; Dr. H. M. Noor Abubakar, M.Pd. selaku Asisten Direktur I Program Pascasarjana UHAMKA Jakarta; Dr. H. Ismail Wirawan selaku Asisten Direktur II Program Pascasarjana UHAMKA Jakarta; Drs. H. Abdul Majid Latief, M.M., M.Pd. selaku mantan Ketua Program Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana UHAMKA Jakarta; Para pimpinan beserta staf dan karyawan, atas segala bantuan dan fasilitas yang disediakan selama masa pendidikan di Pascasarjana.

Ucapan terima kasih yang sangat pribadi untuk istri tercinta Hj. Gina Rohanah Widiawati dan anak-anakku tersayang Fahlevi, Widia dan Wulan yang senantiasa memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi. Penulis juga tidak lupa menyampaikan terima kasih kepada penerbit SINTESIS yang telah bersedia menerbitkan naskah ini. Semoga semua amal baik tersebut mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga pula buku ini bermanfaat bagi pembaca secara umum serta khususnya bagi penulis.

Jakarta, 10 Maret 2014

Dr. H. Farihin Nur, M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

Guru sebagai pemegang jabatan profesional, membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi keagamaan dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada anak didik, sehingga anak didik dapat menjalani kehidupan sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru untuk menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan dan tuntutan jaman yang dapat dijadikan bekal anak didik dalam menghadapi kehidupan masa depan. Untuk mewujudkan misi ini, guru harus memiliki seperangkat kemampuan, sikap dan keterampilan sebagai berikut: (a) landasan moral yang kokoh untuk melakukan "jihad" dan mengemban "amanah"; (b) kemampuan mengembangkan jaringan-jaringan kerjasama atau "silaturahmi"; (c) membentuk team work yang kompak; dan (d) mencintai kualitas yang tinggi.

Di samping itu juga, di lingkungan tugas kependidikan madrasah diperlukan profesionalisme kependidikan yang berkualitas tinggi daripada yang berada di sekolah-sekolah umum, mengingat guru mengandung konotasi moralitas dan nilai-nilai islami di tengah masyarakat luas, walaupun guru yang bersangkutan hanya mengajarkan ilmu pengetahuan "duniawi".

Guru tidak hanya menjadi pengajar di kelas, tetapi sebagai *norma dragger* (pembawa norma) agamanya di tengah tokoh masyarakat. Di samping itu, guru harus mampu menyajikan metode pembelajaran yang variatif sesuai dengan perkembangan moral dan intelektual anak didik, sehingga pembelajaran dimaksud bersifat rasional, empiris, bottom up, dan "menjadi".

Guru dianggap profesional, bilamana merujuk pada Gilckman seperti dikutip oleh Bafadal dalam Makalah Pelatihan Manajemen Madrasah Se-Jawa Timur (1999), memiliki daya abstraksi dan komitmen tingkat tinggi. Dengan kata lain, seorang guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan

dalam mengerjakan tugasnya dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mengerjakan tugas berdasarkan kemampuan.

Conny R. Semiawan dalam makalahnya yang berjudul "Profesionalisme Jabatan Pendidik," dalam Makalah Seminar Nasional Profil Pendidik Abad 21 mengatakan: pada umumnya, keberhasilan dan kegagalan pendidikan dan pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh profesionalisme pendidik. Untuk itu, pendidik dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pendidik yang profesional akan senantiasa melakukan sesuatu yang benar dan baik (*Do the right thing and do it right*). Konsekuensinya adalah ia selalu mengembangkan tingkah laku dan tindakan strategis yang cermat.²

Seorang guru yang humanis akan bertindak sebagai seorang manusia biasa. Kapasitasnya sebagai seorang guru, menaruh rasa hormat dan penghargaan kepada siswa merupakan faktor yang menentukan persepsi siswa tentang kemampuan guru menciptakan atmosfer yang kondusif untuk belajar. Dalam suasana demikian, siswa merasa leluasa bertanya dan memberikan komentar, mendekati guru untuk melakukan pembicaraan face to face, dan secara keseluruhan akan membuat suasana kelas penuh semangat dan antusias. Dengan mengembangkan kemampuan berkomunikasi antar individu dan kepekaan terhadap kebutuhan emosional siswa, guru berarti memasuki zona belajar (*real oflearning*) yang sesungguhnya. Jika proses pembelajaran di sekolah memenuhi kebutuhan-kebutuhan emosional siswa, maka kemungkinan besar proses belajar akan berjalan dengan lancar dan berhasil.

Berdasarkan sejumlah penelitian pendidikan, guru diyakini sebagai faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik dalam melakukan proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral. Karena itu, tidaklah berlebihan apabila masyarakat yang mempunyai kepedulian terhadap pendidikan selalu mengarahkan perhatiannya pada berbagai aspek yang berkaitan dengan guru dan keguruan.

Di antara masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah keguruan, biasanya berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru, dan kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Walaupun pemerintah bersama orang tua dan masyarakat telah melakukan berbagai upaya memperbaiki profesi guru, namun berbagai dimensi persoalan guru ini tetap muncul sebagai masalah utama dunia pendidikan nasional kita. Terlepas dari berbagai kelebihan dan kekurangan dunia guru, kita harus menyadari, mengakui, dan menerima kondisi guru saat ini apa adanya. Hal terpenting yang harus kita lakukan adalah menyiapkan sosok guru masa depan yang sesuai dengan tuntutan reformasi pendidikan sekarang ini.

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (continuous improvement), melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya. Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi knowledge based, seperti yang sekarang dilakukan, tetapi lebih bersifat competency based yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika moral. Konsekuensinya, seorang guru tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah yang selama ini dilakukan, melainkan menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi komunikasi dua arah secara demokratis antara guru dan murid. Kondisi ini diharapkan dapat menggali potensi kreativitas anak didik.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh penulis, prestasi kerja guru pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu pada umumnya masih rendah. Nilai Ujian Akhir Siswa tiga tahun terakhir program IPA=4,27, 3,96,

5,02 dan program IPS=4,23, 4,16, 5,05. Dalam catatan akhir tahun pelajaran 2001/2002 rata-rata Ujian Akhir Nasional adalah 5,02 (IPA), 5,05 (IPS). Nilai tersebut masih menunjukkan angka yang sangat rendah.

Penulis menganggap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu masih dapat ditingkatkan. Untuk peningkatan prestasi kerja guru pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu, iada beberapa faktor dominan yang diduga mempunyai pengaruh positif dan kuat. Faktor dominan tersebut adalah motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran guru.

Motivasi guru untuk berprestasi dalam mengajar masih dirasakan belum ditumbuhkan dalam budaya kegiatan pembelajaran. Guru kurang memiliki dorongan dan komitmen yang tinggi untuk mengerjakan tugas berdasarkan kemampuannya. Misalnya seorang guru measa puas kalau sudah masuk kelas dan menyampaikan pelajaran kepada anak didiknya, terlepas apakah mereka sudah mengerti ataupun belum. Prestasi kerja guru juga sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan penalaran. Cukup banyak guru Madrasah Aliyah yang tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini tidak terlepas dari persoalan yang hingga kini sedang dihadapi oleh madrasah. Guru yang mismatch dan under qualified serta kualitas guru yang rendah adalah sebagian persoalan madrasah yang ikut berpengaruh terhadap mutu pendidikan madrasah yang rendah.

Guru Madrasah Aliyah merupakan komponen pembelajaran yang mempunyai kewajiban mengajar. Prestasi kerja guru pada Madrasah Aliyah masih dirasakan kurang memenuhi harapan, baik oleh siswa, guru, maupun oleh orang tua siswa, melihat rata-rata Nilai Akhir Ujian Nasional tahun pelajaran 2001/2002, oleh sebab itu prestasi kerja guru masih perlu ditingkatkan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Untuk itu perlu ditingkatkan dua variabel bebas yang diperkirakan merupakan faktor dominan yang memengaruhi prestasi kerja guru sebagai variabel terikat.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan strategi pembelajaran?
2. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan sarana belajar?
3. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan kesejahteraan?
4. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan perpustakaan?
5. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan faktor siswa?
6. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan suasana pembelajaran?
7. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan metodologi pembelajaran?
8. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan latar belakang pendidikan?
9. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan motivasi berprestasi?
10. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan kemampuan penalaran?
11. Apakah ada hubungan antara prestasi kerja guru dengan motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran, dan apakah motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersamaan memengaruhi prestasi kerja guru?

Penelitian ini berdasarkan atas latar belakang masalah di atas, sehingga masalah penelitian tersebut perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini perlu dilakukan secara jelas. Banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja guru pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu, misalnya faktor siswa, sarana belajar, perpustakaan, metodologi, strategi pembelajaran, suasana yang

kondusif, kesejahteraan, sistem evaluasi, motivasi berprestasi guru dan kemampuan penalaran guru.

Dalam penelitian ini penulis membatasi beberapa permasalahan, yaitu mengambil dua faktor yang diduga mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif. Dua faktor dominan tersebut sebagai variabel bebas yaitu:

- X_1 : Motivasi berprestasi, sebagai variabel pertama
- X_2 : Kemampuan penalaran, sebagai variabel bebas kedua
- Y : Prestasi kerja guru, sebagai variabel terikat

Beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru sangat banyak dan kompleks. Dalam penelitian ini dirumuskan dua faktor dominan Yang diperkirakan memberikan pengaruh Yang relatif besar terhadap prestasi kerja guru. Masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: a) hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru; b) hubungan antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru; dan c) hubungan antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu dan madrasah lainnya. Hasil penelitian ini berguna bagi para guru dan para penyelenggara pendidikan, yaitu:

- a) Memberi informasi kepada semua guru bahwa untuk me ningkatkan prestasi kerja guru, perlu menumbuhkembangkan faktor motivasi berprestasi di kalangan guru dan meningkatkan kemampuan penalaran mereka;
- b) Guru meyakini dua faktor motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka;
- c) Memberikan masukan kepada para penyelenggara pendidikan (Kepala Madrasah) agar dalam pembinaan kepada para guru mengembangkan dua faktor yang dominan seperti motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru;

- d) Sebagai sumbangan informasi bagi para peneliti dan bagi para mahasiswa dalam melakukan penelitian;
- e) Memberikan input yang penting dalam memperkaya pengetahuan tentang motivasi berprestasi, kemampuan penalaran dan prestasi kerja guru;
- f) Mengkaji dan menguji tentang arti dan peranan motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran terhadap prestasi kerja guru.

BAB II

DESKRIPSI TEORI

DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teori

1. Hakikat Prestasi Kerja

Hakikat belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan sesuatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar.

Proses belajar mengajar mempunyai makna dan pengertian yang lebih luas daripada pengertian mengajar. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Antara kedua kegiatan ini terjalin interaksi yang saling menunjang.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas pengajarannya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, strategi belajar mengajar, bertindak selaku fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai.

Hasil belajar yang dicapai sangat erat kaitannya dengan rumusan tujuan instruksional yang direncanakan guru sebelumnya. Hal ini dipengaruhi pula oleh kemampuan guru sebagai perancang (designer) belajar mengajar. Untuk itu guru dituntut menguasai taksonomi hasil belajar yang selama ini dijadikan pedoman dalam perumusan tujuan instruksional. Hanya saja masalahnya bagaimana implikasinya dalam perencanaan belajar mengajar yang harus dibuat oleh guru sebelum mengajar dalam bentuk satuan pelajaran.

2. Teori Prestasi Kerja

Banyak guru merasa sukar untuk menjawab pertanyaan yang diajukan kepadanya:

- a. Apakah pengajaran yang telah dilakukannya telah berhasil, dan apa buktinya?
- b. Apakah ukuran dalam menentukan keberhasilan tersebut?

Kajian kedua pertanyaan di atas penting bagi guru, terutama dalam menilai secara jujur dan objektif dari usaha yang telah dilakukannya sebagai guru, untuk mengetahui apa dan sejauh mana siswa telah memperoleh manfaat dari proses pengajaran. Untuk menjawab pertanyaan tadi kita harus dapat menentukan terlebih dahulu apa yang menjadi kriteria dari keberhasilan pengajaran. Kriteria di sini dimaksudkan sebagai ukuran ataupun patokan dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu pengajaran.

Dengan adanya kriteria, maka pengajaran dapat diukur dari kriteria tadi, apakah telah sampai pada kriteria atautkah masih jauh, bahkan menyimpang dari kriteria. Mengingat pengajaran merupakan suatu proses yang dinamis untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan, maka kita dapat menentukan dua kriteria yang bersifat umum, yaitu:

- a. Kriteria ditinjau dari sudut prosesnya (by process)
- b. Kriteria ditinjau dari sudut hasil yang dicapainya (by product)

Kriteria dari sudut proses menekankan kepada pengajaran sebagai suatu proses haruslah merupakan interaksi dinamis sehingga siswa sebagai subjek yang belajar mampu mengembangkan potensinya melalui belajar sendiri, dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif. Sedangkan kriteria dari segi hasil atau produk menekankan kepada tingkat penguasaan tujuan oleh siswa baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kedua kriteria tadi tidak bisa berdiri sendiri tetapi harus merupakan hubungan sebab dan akibat. Dengan kriteria tersebut berarti pengajaran bukan hanya mengejar hasil yang setinggi-tingginya sambil mengabaikan proses tetapi keduanya ada dalam keseimbangan. Dengan kata lain, pengajaran tidak semata-mata output oriented tetapi juga process oriented.

- a. Apakah pengajaran direncanakan dan dipersiapkan terlebih dahulu oleh guru dengan melibatkan siswa secara sistematis, ataukah suatu proses yang bersifat otomatis dari guru disebabkan telah menjadi pekerjaan rutin?
- b. Apakah kegiatan siswa belajar dimotivasi guru sehingga ia melakukan kegiatan belajar dengan penuh kesadaran, kesungguhan dan tanpa paksaan untuk memperoleh tingkat penguasaan pengetahuan, kemampuan serta sikap yang dikehendaki dari pengajaran itu sendiri? Ini berarti bahwa kegiatan siswa belajar haruslah merupakan suatu kebutuhan dirinya.
- c. Apakah siswa menempuh beberapa kegiatan belajar sebagai akibat penggunaan multi metode dan multimedia yang dipakai guru, ataukah terbatas kepada satu kegiatan belajar saja?
- d. Apakah siswa mempunyai kesempatan untuk mengontrol dan menilai sendiri hasil belajar yang dicapainya, ataukah ia tidak mengetahui apakah yang ia lakukan itu benar atau salah. Pengajaran adalah proses yang demokratis, objektif dan koreksi diri.
- e. Apakah proses pengajaran dapat melibatkan semua siswa dalam kelas ataukah hanya siswa tertentu yang aktif belajar. Interaksi dinamis antara guru dan siswa, dan siswa merupakan sarana yang tepat untuk

mengembangkan pengajaran yang berhasil dengan tidak mengesampingkan adanya perbedaan individual dalam kemampuan dan minatnya.

- f. Apakah suasana pengajaran atau proses belajar mengajar cukup menyenangkan dan merangsang siswa belajar ataukah suasana yang mencekam dan menakutkan? Biasanya disiplin yang kaku, kurang mendorong keberanian siswa belajar malah sebaliknya.
- g. Apakah kelas memiliki sarana belajar yang cukup kaya, sehingga menjadi laboratorium belajar ataukah kelas yang hampa dan miskin dengan sarana belajar, sehingga tidak memungkinkan siswa melakukan kegiatan belajar yang optimal?

Mengkaji persoalan di atas menunjukkan bahwa keberhasilan proses pengajaran banyak dipengaruhi oleh variabel yang datang dari pribadi siswa sendiri, usaha guru dalam menyediakan dan menciptakan kondisi pengajaran, serta variabel lingkungan terutama sarana dan iklim yang memadai untuk tumbuhnya proses pengajaran. Keterpaduan dari tiga variabel di atas merupakan kunci keberhasilan pengajaran ditinjau dari sudut proses.

Di samping tinjauan dari segi proses, keberhasilan pengajaran dapat dilihat dari segi hasil. Asumsi dasar ialah proses pengajaran yang optimal memungkinkan hasil belajar yang optimal pula. Ada korelasi antara proses pengajaran dengan hasil yang dicapai. Makin besar usaha untuk menciptakan kondisi proses pengajaran, makin tinggi pula hasil atau produk dari pengajaran itu.

Berikut ini adalah beberapa persoalan yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan keberhasilan pengajaran ditinjau dari segi hasil atau produk yang dicapai siswa.

- a. Apakah hasil belajar yang diperoleh siswa dari proses pengajaran nampak dalam bentuk perubahan tingkah laku secara menyeluruh (komprehensif)

yang terdiri atas unsur kognitif, afektif, dan psikomotor secara terpadu pada diri siswa, ataukah hasil belajar yang bersifat tunggal dan terlepas satu sama lain, sehingga tidak membentuk satu integritas pribadi.

- b. Apakah hasil belajar yang dicapai siswa dari proses pengajaran mempunyai daya guna dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan siswa, terutama dalam pemecahan masalah yang dihadapinya, ataukah suatu hasil yang sifatnya samar- samar sehingga tak banyak dan tak dapat diterapkan.
- c. Apakah hasil belajar yang diperoleh siswa tahan lama diingat dan mengendap dalam pikirannya serta cukup memengaruhi perilaku dirinya, ataukah bersifat incidental?
- d. Apakah yakin bahwa perubahan yang ditunjukkan Oleh Siswa merupakan akibat dari proses pengajaran, ataukah perubahan itu sebagai akibat lain di luar proses pengajaran.

Pengajaran adalah suatu usaha manusia yang bersifat kompleks, oleh sebab banyaknya nilai-nilai dan faktor-faktor manusia yang turut terlibat di dalamnya. Dikatakan sangat penting, sebab pengajaran adalah usaha membentuk manusia yang baik. Kegagalan pengajaran dapat merusak satu generasi masyarakat.

Guru yang baik akan berusaha sedapat mungkin agar pengajarannya berhasil. Salah satu faktor yang bisa membawa keberhasilan itu, ialah guru tersebut senantiasa membuat perencanaan mengajar sebelumnya.

Pada garis besarnya, perencanaan mengajar berfungsi sebagai berikut:

- a. Memberi guru pemahaman yang lebih jelas tentang tujuan pendidikan sekolah dan hubungannya dengan pengajaran yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan itu.
- b. Membantu guru memperjelas pemikiran tentang sumbangan pengajarannya, terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

- c. Menambah keyakinan guru atau nilai-nilai pengajaran yang diberikan dan prosedur yang dipergunakan.
- d. Membantu guru dalam rangka mengenal kebutuhankebutuhan murid, minat-minat murid, dan mendorong motivasi belajar.
- e. Mengurangi kegiatan yang bersifat trial and error dalam mengajar dengan adanya organisasi kurikuler yan lebih baik metode yan tepat dan menghemat waktu.
- f. Murid-murid akan menghormati guru yang dengan sungguhsungguh mempersiapkan diri untuk mengajar sesuai dengan harapan-harapan mereka.
- g. Memberikan kesempatan-kesempatan bagi guru-guru untuk memajukan pribadinya dan perkembangan profesionalnya.
- h. Membantu guru memiliki perasaan percaya pada diri sendiri dan jaminan atas diri sendiri.
- i. Membantu guru memelihara kegairahan mengajar dan senantiasa memberikan bahan-bahan yang up to date kepada murid.

Oemar Hamalik menyebutkan bahwa perencanaan pengajaran itu meliputi:

- a. Perencanaan Permulaan (Preliminary Planning);
- b. Perencanaan Tahunan;
- c. Perencanaan untuk Hari Pertama;
- d. Perencanaan Terus Menerus;
- e. Perencanaan Bersama;
- f. Mengikutsertakan Murid dalam Perencanaan;
- g. Perencanaan Jangka Panjang;
- h. Perencanaan Pengajaran Unit;
- i. Perencanaan Harian dan Mingguan;
- j. Rencana Kerja Harian (*Daily Lesson Plan*)

Komponen lain dalam sistem pengajaran adalah evaluasi. Evaluasi pengajaran adalah merupakan komponen penting dalam sistem pengajaran, sedangkan sistem pengajaran sendiri merupakan implementasi kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas. Fungsi utama evaluasi dalam kelas adalah untuk menentukan hasil-hasil urutan pengajaran. Hasil-hasil dicapai langsung bertalian dengan penguasaan tujuantujuan yang menjadi target. Selain dari itu, evaluasi juga berfungsi menilai unsur-unsur yang relevan pada urutan perencanaan dan pelaksanaan pengajaran. Itu sebabnya, evaluasi menempati kedudukan penting dalam rancangan kurikulum dan rancangan pengajaran.

Ada tiga istilah yang saling berkaitan, yaitu: evaluasi, pengukuran (measurement), dan assessment. Ketiga pengertian tersebut digunakan dalam rangka penilaian. Evaluasi menurut Kourilski (dalam Oemar Hamalik, 2001: 145) adalah *The act of determining the degree to which an individual or group possesses a certain attribute* (tindakan tentang penetapan derajat penguasaan atribut tertentu oleh individu atau kelompok). Proses evaluasi umumnya berpusat pada siswa. Ini berarti evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar. Evaluasi juga dimaksudkan untuk mengamati peranan guru, strategi pengajaran khusus, materi kurikulum dan prinsip-prinsip belajar untuk diterapkan pada pengajaran. Fokusnya adalah bagaimana dan mengapa siswa bertindak dalam pengajaran serta apa yang mereka lakukan. Tujuan evaluasi untuk memperbaiki pengajaran dan penguasaan tujuan tertentu dalam kelas.

Menurut Percival (dalam Oemar Hamalik) *evaluation as a series of activities that are designed to measure the effectiveness Of a teaching/learning system as a whole* (evaluasi, adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk mengukur keefektifan sistem mengajar/belajar sebagai suatu keseluruhan).

Assessment adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengukur prestasi belajar (*achievement*) siswa sebagai hasil dari suatu program intruksional. Rumusan ini menunjukkan, bahwa hasil *assessment* terhadap siswa dapat

digunakan sebagai bukti yang patut dipertimbangkan dalam rangka evaluasi pengajaran. Jadi, assessment bukan hanya menilai siswa melainkan sangat fungsional untuk menilai sistem pengajaran itu sendiri.

Prosedur assessment siswa harus *valid, reliable, practicable, fair*, dan berguna. Prosedur assessment yang valid adalah apabila secara aktual menguji apa yang hendak diuji, artinya mengukur tingkah laku yang telah ditentukan/dirumuskan pada tujuan. Prosedur assessment reliable adalah mengukur konsistensi dengan pernyataan, pengtesan menghasilkan hasil yang sama yang dihasilkan populasi siswa kendati dalam kondisi yang berbeda atau sebanding. Prosedur assessment yang praktis secara realistis murah biayanya sesuai dengan waktu dan mudah melaksanakannya. Assessment yang fairness dan usefulness karena assessment itu akurat yang merefleksikan tingkah laku-tingkah laku yang diharapkan sebagaimana telah ditetapkan dalam tujuan pengajaran. Kegunaannya karena hasilnya memberikan umpan balik tentang kemampuan siswa (kekuatan dan kekurangan).

Pengukuran (*measurement*) berkenaan dengan pengumpulan data deskriptif tentang produk siswa dan/atau tingkah laku siswa, dan hubungannya dengan standar prestasi atau norma. Evaluasi menunjuk pada teknik-teknik pengukuran, baik dalam rangka assessment siswa maupun terhadap proses intruksional menyeluruh, yang meliputi urutan intruksional (perencanaan, penyampaian, tindak lanjut) dan perubahan tingkah laku siswa yang dapat diamati (kognitif, psikomotor, dan afektif). Aplikasi teknik-teknik pengukuran difokuskan pada dua jenis, yakni pengukuran acuan norma dan pengukuran acuan kriteria.

Evaluasi (penilaian) merupakan bagian penting dalam suatu sistem instruksional. Karena itu, penilaian mendapat tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi-fungsi pokok sebagai berikut:

- a. Fungsi edukatif: evaluasi adalah suatu sub sistem dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keseluruhan sistem dan/atau salah satu sub sistem pendidikan.
- b. Fungsi instruksional: evaluasi berfungsi mengumpulkan informasi akurat tentang input dan output pembelajaran disamping proses pembelajaran itu sendiri.
- c. Fungsi diagnostik: dengan evaluasi dapat diketahui kesulitan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh siswa dalam proses/kegiatan belajarnya.
- d. Fungsi administratif: evaluasi menyediakan data tentang kemajuan belajar siswa, yang pada gilirannya berguna untuk memberikan sertifikasi (tanda kelulusan) dan untuk melanjutkan studi lebih lanjut dan/atau untuk kenaikan kelas. Evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan guru-guru dalam proses belajar mengajar.
- e. Fungsi kurikuler: evaluasi berfungsi menyediakan data dan informasi yang akurat dan berdayaguna bagi pengembangan kurikulum (perencanaan, uji coba di lapangan, implementasi dan revisi).
- f. Fungsi manajemen: komponen evaluasi merupakan bagian integral dalam sistem manajemen, hasil evaluasi berdaya guna sebagai bahan bagi pimpinan untuk membuat keputusan manajemen pada semua jejang manajemen

Di samping program pendidikan, perencanaan pengajaran, proses pelaksanaan pun perlu dijadikan sasaran kegiatan penelitian, terutama proses belajar mengajar yang berlangsung di lapangan. Ada sejumlah kriteria yang dapat digunakan dalam menilai proses belajar mengajar, antara lain adalah keterlaksanaannya oleh guru. Penilaian di sini adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan yang direncanakan itu dapat dilaksanakan oleh guru-guru tanpa kesukaran yang berarti. Ini penting untuk diketahui, sebab kegagalan dalam

menjalankan rencana yang telah ditetapkan akan banyak menentukan berhasil atau tidaknya suatu program yang sedang dikembangkan.

Keterlaksanaan dipandang dari segi guru dapat dilihat dalam: 1) menyiapkan situasi belajar yang diharapkan; 2) menyediakan perlengkapan pengajaran yang diperlukan; 3) membantu para siswa dalam melaksanakan kegiatannya; 4) menggunakan teknik penilaian yang ditetapkan dalam rencana; 5) memelihara disiplin kelas selama kegiatan berlangsung.

Soetjipto dan Riflis Kosasi (1999) mengatakan bahwa evaluasi merupakan tahapan penting dalam suatu kegiatan. Di antara jenis evaluasi adalah evaluasi program pengajaran. Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan tersebut. Tingkat keberhasilan program diukur dengan membandingkan hasil dengan target yang dirumuskan dalam rencana.

Hasil perbandingan menunjukkan tingkat efektivitas program. Apabila, misalnya, guru menargetkan lima dari orang siswa dapat memperoleh nilai 10, dan setelah ulangan ternyata hanya ada dua orang saja yang memperoleh nilai 10, maka tingkat keberhasilannya hanya $\frac{2}{5} \times 100\%$ yaitu 40%. Di samping tingkat efektivitasnya, program juga dapat diukur dari tingkat efisiensinya.

Maksud dari tingkat efisiensi adalah perbandingan antara hasil dengan sumber yang dipergunakan. Jika dua orang siswa yang mendapat nilai 10 itu memerlukan pelajaran tambahan empat jam sehari, maka program guru dapat dikatakan kurang efisien jika dibandingkan dengan program guru lain, yang dengan hasil yang sama, hanya memerlukan tambahan mengajar empat jam seminggu.

Guru mempelajari evaluasi program karena dua alasan. Pertama, evaluasi program memberikan balikan tentang hasil kerjanya, sehingga berdasarkan itu ia dapat memperbaiki unjuk kerjanya; dan kedua, evaluasi program merupakan bentuk pertanggungjawaban guru atas tugas yang dibebankan sekolah dan masyarakat kepadanya.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/mental maupun non fisik/non material.

Pekerjaan guru perlu dinilai hasilnya untuk mengetahui prestasi atau keberhasilannya dan kelemahan atau kekurangannya setelah tenggang waktu tertentu. Di samping itu juga penilaian dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan atau ketidaktepatan kegiatan guru baik dari metode mengajar, strategi mengajar maupun perencanaan mengajar.

Prestasi kerja guru dapat dicapai secara optimal apabila guru memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki kompetensi professional yang meliputi: menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dari proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Prestasi kerja guru adalah suatu yang dihasilkan oleh guru berupa tingkat keberhasilan siswa yang dinyatakan dalam bentuk skor. Adapun indikator prestasi kerja guru adalah: 1) keberhasilan di bidang pengajaran; 2) keberhasilan di bidang bimbingan; 3) keberhasilan di bidang pengabdian di masyarakat; 4) keberhasilan di bidang kedisiplinan.

3. Motivasi Kerja

a. Hakikat Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu yang berlainan pula.

Berarti apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan adalah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan.

Sondang P. Siagian (1993) mengatakan berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi mengandung tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan segoyangnya dimilikinya, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan, sebagai segi kedua motivasi, berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi, sebab apabila tidak ada tindakan, situasi ketidakseimbangan yang dihadapi seseorang tidak pernah teratasi. Karena itulah motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Segi ketiga motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan

dalam diri seseorang baik bersifat fisiologis maupun bersifat psikologis. Berarti tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

b. Teori Motivasi

Meskipun para ahli mendefinisikan dengan cara dan gaya yang berbeda namun esensinya menuju kepada maksud yang sama ialah bahwa, motivasi itu merupakan: (1) suatu kekuatan (power) atau tenaga (forces) atau daya (energy), atau (2) suatu keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory set) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (to move, motion, motive) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.¹² Motivasi tersebut timbul dan tumbuh berkembang dengan jalan: (1) datang dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik); (2) datang dari lingkungan (ekstrinsik).

Motivasi adalah merupakan kekuatan, namun tidaklah merupakan suatu substansi yang dapat kita amati. Hal yang dapat kita lakukan ialah mengidentifikasi beberapa indikatornya dalam term-term tertentu, antara lain:

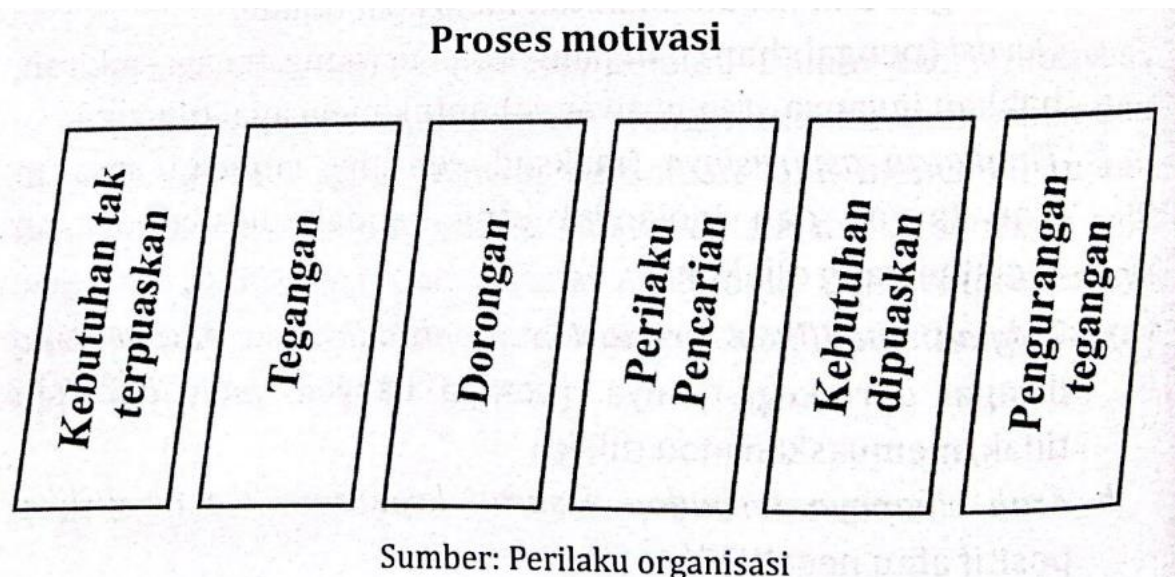
- a. Durasinya (berapa lama kemampuan penggunaan waktunya untuk melakukan kegiatan);
- b. Frekuensinya kegiatan (berapa sering kegiatan tersebut dilakukan dalam periode tertentu);
- c. Persistensinya (ketepatan dan kekuatannya) pada tujuan kegiatan;
- d. Ketabahan, keuletan dan kemampuannya dalam menghadapi rintangan dan kesulitan untuk mencapai tujuan;
- e. Devosi (pengabdian) dan pengorbanan (uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwanya atau nyawanya) untuk mencapai tujuan;
- f. Tingkatan aspirasinya (maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target, dan idolanya) yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan;
- f. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk atau output yang dicapai dari kegiatannya. (berapa banyak, memadai atau tidak, memuaskan atau tidak);

g. Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan (like or dislike: positif atau negatif).

Dengan memerhatikan indikator-indikator tersebut di atas, berbagai teknik pendekatan dan pengukuran tertentu dapat dipergunakan, antara lain: (1) tes tindakan (performance test) disertai observasi; (2) kuesioner dan inventori; (3) mengarang bebas; (4) tes prestasi dan skala sikap.

Stephen P. Robbins dalam bukunya, berjudul "Perilaku Organisasi" mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluaran tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang melibatkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan. Dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian yang menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengaruh tegangan.



Salah satu pelopor yang mendalami -teori adalah Abraham H. Maslow yang berkarya sebagai ilmuwan melakukan usahanya pada pertengahan dasa warsa empat puluhan.

Telah umum diketahui bahwa pemikirannya kemudian dituangkan dalam buku yang berjudul "Motivation and Personality" sumbangan Maslow mengenai teori motivation sampai dewasa ini telah diakui, bukan hanya dikalangan teoretis, akan tetapi juga di kalangan praktisi.

Teori ini disebut "Teori Hierarki Kebutuhan" dari Abraham Maslow. Ia menghipotesiskan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut:

- 1) Faali (fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Dari titik pandang motivasi, teori Maslow mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Jadi, jika ingin memotivasi seseorang, perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu.

Teori *motivasi-higiene*: faktor-faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan dengan ketidakpuasaan.

Teori *motivasi-higiene* dikemukakan oleh psikologi Fredesick Herzberg. Dalam keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses kegagalan individu itu, Herzberg menyelidiki pertanyaan, "Apa yang diinginkan orang-orang dari pekerjaan mereka?". Dari respons-respons yang dikategorikan, Herzberg menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang ketika mereka merasa senang mengenai pekerjaan mereka secara bermakna berbeda dari jawaban yang diberikan ketika mereka merasakan tidak senang.

Teori Kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya: Prestasi, kekuasaan, dan pertalian merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu untuk memahami.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan: prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut:

- ❖ Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- ❖ Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- ❖ Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab.

Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal yang lebih baik.

Wahjosumidjo (2001) mengatakan motivasi merupakan mutu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut ekstrinsik.

Perilaku seseorang pada hakikatnya adalah penampilan seseorang yang didorong adanya satu motivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan jika dirumuskan akan tergambar sebagai berikut:

$$P = f(m, k, p)$$

Artinya:

P = Penampilan atau perilaku, yang ditampilkan seseorang karena adanya dorongan tertentu.

f = Fungsi

m = Motivasi

k = Kemampuan

p = Persepsi

Konsep atau rumus di atas memberikan makna:

- 1) Penampilan (performance) merupakan hasil interaksi atau berfungsinya antara motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p), pada diri seseorang.
- 2) Orang yang tinggi motivasinya, tetapi rendah kemampuannya akan menghasilkan penampilan yang rendah pula. Begitu pula orang yang kemampuannya rendah dan motivasinya rendah akan melahirkan orang yang berpenampilan rendah.
- 3) Penampilan tinggi diperlukan adanya orang yang memiliki motivasi dengan kemampuan tinggi.

Berelson dan Steiner (dalam wahjosumidjo) mengatakan:..... *a motive is an inner state that energizer, activities or move (hence motivation), and that direct or channels behavior to ward goals.*

Sedangkan Duncan merumuskan sebagai berikut: "*From a Inanagerial perspective, motivation refers to any conscious attempt to influence behavior to ward the accomplishment of organizational goals.*

Artinya:

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarahkan terciptanya tujuan organisasi.

Teori "X" dan "Y"

Seorang ilmuwan yang hasil karyanya banyak dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi ialah Douglas Mc Gregor yang menuangkan hasil-hasil pemikirannya dalam buku dengan judul *The Human Side Of Enterprise*. McGregor berusaha menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu:

- a. Teori "X" Yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori "Y" Yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Teori "X" mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- 2) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.

- 4) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori "y" para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri:

- 1) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- 2) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- 3) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 4) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang menduduki jabatan manajerial.

Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menyebutkan bahwa ada hubungan antara faktor-faktor motivasional yang intrinsik dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik. Menurut teori ini, apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, seperti upah atau gaji yang besar sebagai imbalan bagi usaha menyelesaikan tugas, yang tadinya memberikan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara intrinsik akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang. Dengan kata lain, menurut teori ini, apabila organisasi menggunakan imbalan yang merupakan motivasional ekstrinsik bagi pelaksanaan pekerjaan dengan baik, faktor-faktor motivasional intrinsik, misalnya kepuasan karena seseorang menyenangi apa yang dikerjakan, menjadi berkurang.

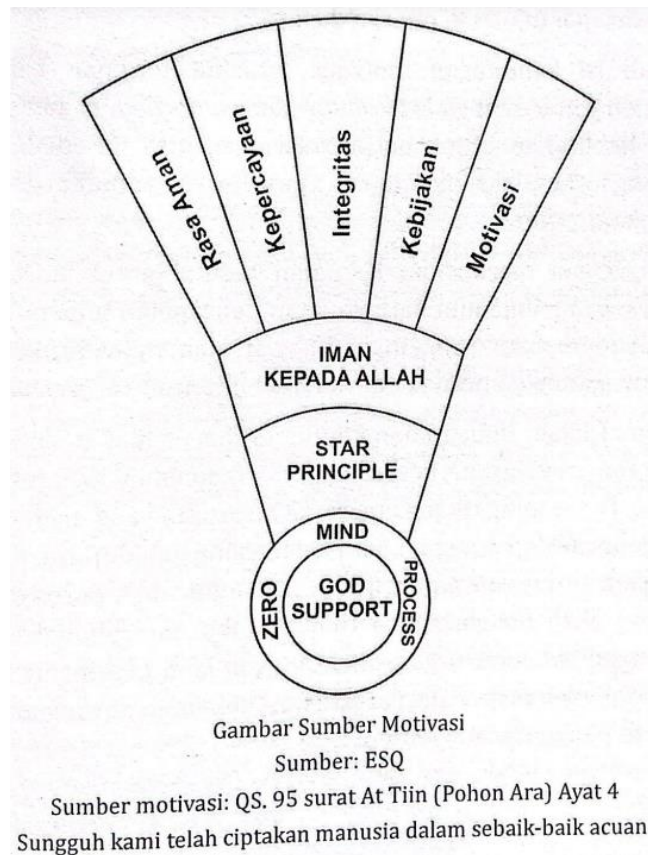
Teori harapan

Salah satu hasil usaha para ilmuwan yang mendalami teori motivasi ialah dikembangkannya apa yang dikenal dengan teori harapan. Dewasa ini dapat diketahui bahwa teori harapan merupakan teori yang dipandang paling baik menjelaskan motivasi seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, meskipun sudah barang tentu tidak diterima dengan universal. Artinya dengan segala kelebihannya, teori harapan mempunyai kelemahan-kelemahan.

Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel' yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja.

Dinyatakan dengan cara lain teori harapan berkata bahwa apakah seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan sesuatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan apabila persepsi orang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai wahana untuk mencapai tujuan tersebut.

Adalah kepemilikan rasa aman intrinsik, kepercayaan yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana, dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, semua dilandasi dan dibangun karena iman kepada Allah SWT.



Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar.

Dalam buku manajemen, pengertian motivasi adalah: "motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan kepuasan dirinya."

Jadi isi kandungan motivasi tersebut terdapat beberapa komponen yaitu: adanya kebutuhan, adanya dorongan, dan adanya tujuan. Kebutuhan untuk berprestasi akan bisa terjadi bila ada kesenjangan, ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan dalam rangka memenuhi harapan atau pencapaian tujuan. Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh individu, sehingga dapat mengarahkan perilaku guru tersebut untuk berprestasi.

Hull (dalam Dimiyati dan Mudjiono) berpendapat bahwa, dorongan atau motivasi berkembang untuk memenuhi kebutuhan organisme. Di samping itu juga merupakan sistem yang memungkinkan organisme dapat memelihara kelangsungan hidupnya. Kebutuhan organisme juga merupakan penyebab munculnya dorongan, dan dorongan akan mengaktifkan tingkah laku, mengembalikan keseimbangan fisiologis organisme. Tingkah laku organisme terjadi disebabkan oleh respon dari organisme, kekuatan dorongan organisme, dan penguatan hal tersebut.

Hull menekankan bahwa dorongan sebagai motivasi penggerak utama perilaku. Namun tidak sepenuhnya menolak adanya pengaruh eksternal. Suatu insentif (hadiah atau hukuman) akan memengaruhi intensitas dan perilaku organisme.

Biggs & Telfer (dalam Dimiyati dan Mudjiono) mengemukakan, tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku. Secara psikologis tujuan merupakan titik akhir sementara mencapai kebutuhan. Jika tujuan dicapai, maka kebutuhan terpenuhi untuk sementara. Jika kebutuhan terpenuhi maka orang akan puas, dan dorongan mental untuk berbuat terhenti sementara.

Motivasi sebagai kekuatan individu mempunyai tingkat-tingkatan. Para ahli ilmu jiwa mempunyai pendapat berbeda tentang tingkatan kekuatan tersebut. Perbedaan pendapat pada umumnya berdasarkan pada penelitian tentang perilaku belajar pada hewan. Kesamaan pendapat terdapat pada penebakan perbedaan motivasi pada dua jenis, yaitu: motivasi primer dan motivasi sekunder.

Motivasi primer bersumber pada insting biologis/jasmani manusia. McDougall (dalam Dimiyati: 1999) berpendapat bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan, perasaan subjektif, dan dorongan mencapai kepuasan. Insting yang penting adalah mempertahankan diri, rasa ingin tahu, membangun dan kawin.

Freud (dalam Dimiyati: 1999) berpendapat bahwa insting memiliki empat Ciri, yaitu: tekanan, sasaran, obyek, dan sumber. Tekanan adalah kekuatan yang

memotivasi individu untuk bertingkah laku. Sasaran insting adalah kepuasan dan kesenangan. Obyek insting adalah hal-hal yang memuaskan insting baik dari dalam individu maupun dari luar individu. Sumber insting adalah keadaan jasmaniah individu.

Segala insting manusia dibedakan dalam dua jenis, yaitu: insting kehidupan (life instinct) dan insting kematian (death instinct). Insting kehidupan terdiri dari hal-hal kebutuhan untuk hidup, seperti makan, minum, istirahat, memelihara keturunan. Insting untuk kematian yaitu penghancuran, merusak, menganiaya, membunuh orang lain atau diri sendiri,

Motivasi sekunder yaitu motivasi yang dipelajari dapat ditampilkan berbeda dengan motivasi primer, misalnya orang ingin makan, tak perlu dipelajari (primer), sedangkan orang ingin kerja, harus belajar bekerja dengan baik (sekunder). Perilaku sekunder manusia dalam kehidupan dipengaruhi oleh tiga unsur, yaitu: 1) afektif, merupakan aspek emosional (motif sosial, sikap, emosi); 2) kognitif, merupakan aspek intelektual (ilmu pengetahuan); 3) konotif, merupakan aspek kemauan, kebiasaan bertindak.

Thomas dan Znaniecki (dalam Dimiyati: 1999) menggolongkan motivasi sekunder menjadi: 1) memperoleh pengalaman baru; 2) untuk mendapat respon; 3) memperoleh pengalaman; 4) memperoleh rasa aman.

Dari definisi dan teori motivasi yang telah disebutkan di atas, maka dapat diambil suatu konstruk tentang motivasi. Motivasi di sini didefinisikan yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan motif adalah suatu alasan/dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan atau bersikap tertentu.

Jadi, motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri

seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan atau cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor intrinsik maupun ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan.

Motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Adapun indikator motivasi berprestasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja guru meliputi: 1) mengajar lebih baik; 2) terampil menggunakan waktu; 3) tugas dilaksanakan dengan baik; 4) tanggung jawab besar; 5) mempunyai minat yang besar.

4. Kemampuan Penalaran

a. Hakikat Kemampuan Penalaran

Kemampuan penalaran sering diukur melalui Intelligence Quotient (IQ) yaitu rasio antara umur mental dengan umur kronologis dikalikan dengan 100. Penyimpangan sering terjadi dalam hubungan antara keberhasilan dalam tes kecerdasan (intelligent test) dengan keberhasilan akademik. Hal ini terjadi karena keberhasilan akademik, tidak hanya mengandung kecerdasan akan tetapi juga pada kebiasaan, minat, motivasi, ketepatan dan faktor-faktor lain. Hal tersebut tidak dapat diukur melalui suatu tes kecerdasan.

Kemampuan penalaran diduga mewakili faktor utama dalam Prestasi kerja guru yang bersangkutan. Kemampuan-kemampuan Yang mempunyai tingkat signifikansi tertentu adalah kemampuan verbal, kemampuan numerik, kemampuan mekanik, kemampuan spasial, dan kemampuan sosial. Kemampuan verbal adalah suatu Pengetahuan atau kata-kata dan keterampilan dalam pemakaian kata-kata tersebut. Kemampuan numerik adalah keterampilan dalam memanipulasi bilangan-bilangan. Kemampuan mekanik adalah suatu kapasitas memanipulasi obyek-obyek mekanik dan suatu pengetahuan atau prinsip-prinsip yang mengatur operasi obyek-obyek tersebut. Kemampuan spasial adalah

keterampilan dalam melakukan visualisasi dan menghubungkan obyek-obyek menurut bentuk yang posisi dalam ruangan. Kemampuan sosial adalah keterampilan memahami dan berhubungan dengan orang-orang lain. Kemampuan penalaran (*inductive reasoning*) adalah kemampuan mengidentifikasi suatu urutan menurut penalaran dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

Malayu S.P. Hasibuan (2001) mengatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan; kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan ini berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi berarti bahwa kemampuan setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaan.

Individu beroleh kecakapan tertentu bukan karena kelahirannya semata-mata, melainkan juga karena perkembangan dan pengalamannya. Memang ia dianugerahi potensi dasar atau kapasitas untuk berperilaku intelegen. Dengan demikian, sesungguhnya kecakapan individu atau yang sering disebut abilitas itu dapat dibedakan kedalam kategori.

- 1) Kecakapan nyata (*actual ability*), yang menunjukkan kepada aspek kecakapan yang segera dapat didemonstrasikan dan diuji sekarang juga karena merupakan hasil atau belajar yang bersangkutan dengan cara, bahas, dan dalam hal tertentu yang telah dijalani (*achievement prestasi*);
- 2) Kecakapan potensial (*potensial ability*), yang menunjukkan kepada aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri yang bersangkutan yang diperolehnya secara herediter (pembawaan kelahirannya), yang mungkin dapat merupakan:
 - a) Abilitas dasar umum (*general intelegence*), dan
 - b) Abilitas dasar khusus dalam bidang tertentu (bakat, *apititude*)

Whernington (dalam Abin Syamsudin) menunjukkan bahwa manifestasi dari indikator-indikator perilaku intelegen itu, antara lain:

- 1) Kemudahan dalam menggunakan bilangan (*facility in the use of the numbers*);
- 2) Efisiensi dalam berbahasa (*language efficiency*);
- 3) Kecepatan dalam pengamatan (*speed of perception*);
- 4) Kemudahan dalam mengingat (*facility in memorizing*);
- 5) Kemudahan dalam memahami hubungan (*facility in comprehending relationship*);
- 6) Imajinasi (*imagination*).

Dengan mengetahui indikator-indikator perilaku intelegen di atas, para ahli telah mengembangkan alat ukurnya, yang dibakukan (*standardized test*) baik untuk kecakapan dasar umum (*general intelligence test*) maupun kecakapan dasar khusus (*aptitude test*).

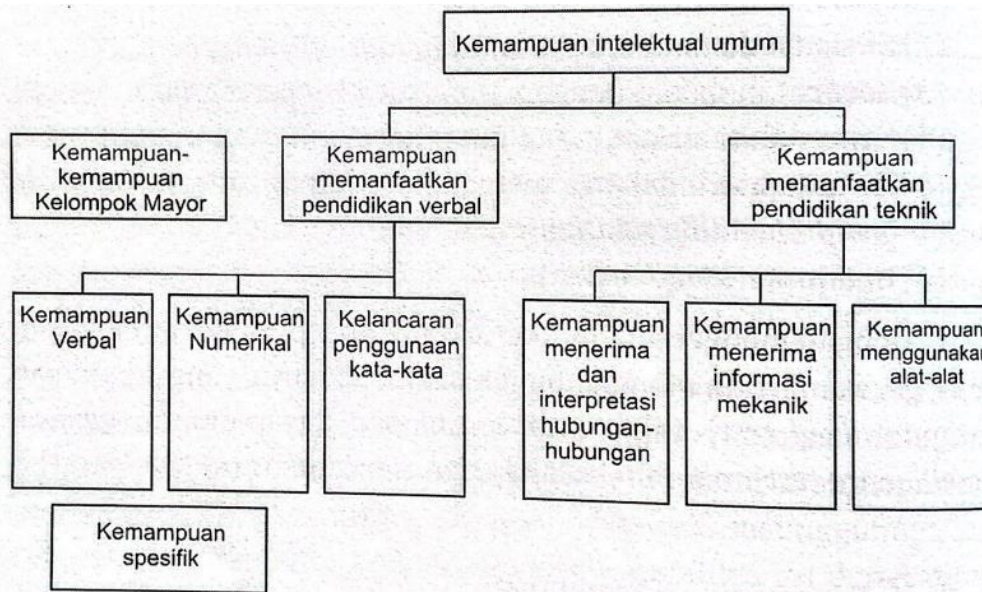
b. Teori Kemampuan Penalaran

Dalam kehidupan sehari-hari. Kita seringkali mendengarkan orang berbicara mengenai intelegensi sebagai faktor yang menentukan berhasil tidaknya kegiatan pembelajaran di sekolah.

Welter B. Kolensik di dalam bukunya "*Learning Educational Application*" (dalam Slameto) mengatakan:

"In most cases there is a fairly high correlation between one IQ and his scholastic success, usually, the higher person's IQ the higher grades he receives"

Vernon (dalam Slameto, 1995: 129) merumuskan intelegensi sebagai kemampuan untuk melihat hubungan yang relevan di mana obyek atau gagasan-gagasan, serta kemampuan untuk menerapkan hubungan-hubungan ini ke dalam situasi-situasi baru yang serupa. Selanjutnya Vernon membagi kemampuan intelektual individu kedalam suatu hierarki, seperti pada skema berikut ini:



Sumber: Slameto

Kemampuan intelektual umum yang dimaksud di sini dapat disamakan dengan faktor "g" yang diuraikan oleh Spearman di dalam teorinya mengenai Struktur Intelegensi. Spearman mengatakan bahwa elemen intelegensi yang terpenting adalah faktor "g", yaitu kemampuan untuk menghasilkan hubunganhubungan abstrak. Setiap individu berbeda dalam kuantitas "g" yang dimiliki. Kemampuan-kemampuan kelompok mayor merupakan tahap kemampuan khusus berikutnya, mencakup kemampuan-kemampuan memanfaatkan pendidikan verbal, dan teknik. Theerstone mengajukan lima macam kemampuan umum.

- 1) Kemampuan untuk mengerti gagasan-gagasan yang dinyatakan melalui kata-kata;
- 2) Kemampuan menangani persoalan-persoalan kuantitatif;
- 3) Kemampuan memecahkan masalah secara logis;
- 4) Kemampuan mengenal persamaan dan perbedaan diantara objek-objek atau simbol-simbol secara cepat dan tepat;
- 5) Kemampuan membayangkan pemutaran objek dan bentuk di dalam ruang, setelah hubungan yang terjadi antara semua itu.

Kemampuan-kemampuan kelompok minor dapat disamakan dengan faktor-faktor kelompok yang di dalam struktur intelegensi yang diuraikan oleh Spearman adalah kemampuan verbal dan kemampuan untuk bekerja dengan angka.

Guilford (dalam Slameto) mencoba memberikan gambaran yang sistematis mengenai kemampuan-kemampuan intelektual yang spesifik. Beliau berpendapat bahwa kemampuan intelektual merupakan perpaduan dari apa yang disebutnya sebagai operasi, isi dan produk. Setiap aspek intelegensi ini dapat dibagi lagi ke dalam sub-sub kategori, yaitu lima untuk operasi, empat untuk isi dan enam untuk produk, sehingga keseluruhannya terdapat 120 jenis kemampuan intelektual yang spesifik.

Bayley (dalam Slameto) dalam studinya menemukan beberapa faktor yang memengaruhi kemampuan intelektual individu, yaitu: (a) keturunan, (b) latar belakang sosial ekonomi, (c) lingkungan hidup, (d) kondisi fisik, (e) iklim emosi.

Berdasarkan data atau informasi hasil pengukuran, para ahli mengadakan pengelompokkan orang menurut intelegensi perilakunya, antara lain berikut ini:

- 1) Dalam term kecakapan dasar umum (general intelligence), orang-orang yang berasal dari atau benda lama dalam populasi produk dapat dibagi kedalam kategori, antara lain, sebagai orang-orang: (a) Superior atau genius (mereka yang bertindak jauh lebih cepat dan dengan kemudahan dibandingkan dengan anggota kelompok (lainnya), (b) normal (mereka yang rata-rata atau pada umumnya dapat bertindak dengan kecepatan, ketepatan, dan kemudahannya seperti tampak pada bagian dasar anggota kelompoknya menurut batasan-batasan waktu dan tingkat kesukaran yang telah ditetapkan), (c) sub-normal atau mentally defective atau mentally retarded (mereka yang bertindak jauh lebih lambat kecepataannya, dan jauh lebih banyak ketidaktepatannya dan kesulitannya dibandingkan dengan

anggota kelompok yang lain) yang secara lebih teliti lagi dibedakan lebih lanjut kedalam kategori orang-orang:

- a) *Debil* (moron) yang mash mendekati orang normal yang berusia sejitar 9-10 tahun.
 - b) *Imbecil* mendekati orang normal sekitar usia 5-6 tahun.
 - c) *Ideot* mendekati orang normal berusia di bawah 4 tahun.
- 2) Dalam term kecakapan dasar khusus (aptitude, group factors) orang-orang dapat dikelompokkan ke dalam kategori yang memiliki kemampuan dasar khusus dalam bidang:
- a) Bilangan (*numerical abilities*);
 - b) Bahasa (*verbal abilities*);
 - c) Tilikan ruang (*spatial abilities*);
 - d) Gerak motoris (*motorical abilities*).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Selanjutnya Stephen Robbins dalam buku "Perilaku Organisasi" menyebutkan bahwa kemampuan intelektual memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a) Dimensi kecerdasan numerik, indikatornya kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat;
- b) Dimensi pemahaman verbal, indikatornya kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain;
- c) Dimensi kecepatan perseptual, indikatornya kemampuan mengenali kemiripan beda visual dengan cepat dan tepat;
- d) Dimensi penalaran induktif, indikatornya kemampuan me ngenali mata urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu;

- e) Dimensi penalaran deduktif, indikatornya kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen;
- f) Dimensi visualisasi ruang, indikatornya kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah; dan
- g) Dimensi ingatan, indikatornya kemampuan menahan dan

Menurut Tilaar (1998), ada dua indikator pendidik itu professional, yaitu:

1. Dasar ilmu yang kuat. Seorang pendidik yang professional hendaknya memiliki dasar ilmu yang kuat sesuai dengan bidang tugasnya sekaligus mempunyai wawasan keilmuan secara interdisipliner.
2. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan. Artinya hendaknya ada saling pengaruh memengaruhi antara teori dan praktek pendidikan yang merupakan jiwa dari perkembangan ilmu dan profesi tenaga kependidikan.

Di samping itu, profil pendidik abad 21 harus tercermin pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan sebagai berikut: 1) Kepribadian yang matang dan berkenibang (mature and developing personality); 2) Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat; 3) Keterampilan membangkitkan minat anak didik; 4) Pengembangan profesi yang berkesinambungan.

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan Oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih dilakukan orang di luar kependidikan. Itulah sebabnya jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan

teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Perkembangan baru terhadap pandangan belajar mengajar membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kompetensinya karena proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan Oleh peranan dan kompetensi guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.

Adam & Decey dalam Basic Principles of Student Teaching (dalam Moh. Uzer Usman) mengatakan, peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal, antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.

Melalui peranannya sebagai demonstrator, lecturer, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Salah satu yang harus diperhatikan oleh guru bahwa ia sendiri adalah pelajar. Ini berarti bahwa guru harus belajar terus menerus. Dengan cara demikian ia akan terus memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan demonstrator sehingga mampu memperagakannya apa yang diajarkannya secara didaktis. Maksudnya agar apa yang disampaikan itu betul-betul dimiliki oleh anak didik.

Burdsal dan Bardo (dalam Jamaludin) mengatakan, Penguasaan guru terhadap bidang studi yang diajarkan merupakan dimensi lain yang memengaruhi persepsi siswa terhadap kualitas kelas, dan pada gilirannya berpengaruh pula terhadap prestasi mereka. Lebih jauh, persiapan guru, penguasaan diri, kemampuan menyampaikan bahan ajar, pemakaian metode

presentasi yang tepat, kemampuan menjawab pertanyaan dan membuat siswa memahami tujuan pengajaran dengan jelas juga merupakan faktor Yang memengaruhi keberhasilan pengajar dan pandangan siswa terhadap guru. Sebaliknya, guru yang dalam pandangan siswa kurang mempersiapkan bahan pelajarannya, kurang mampu mengorganisir pendekatan terhadap kelas dan bahan ajarnya, menyampaikan konsep yang tidak benar dan memakai metode yang tidak tepat tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa.

Prestasi kerja guru atau keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya berkaitan dengan karakteristik kepribadian, yaitu meliputi: 1) fleksibilitas kognitif; 2) keterbukaan psikologis.

Fleksibilitas kognitif (keluwesan ranah cipta) merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Kebalikannya adalah frigiditas kognitif atau kekakuan ranah cipta yang ditandai dengan ketidakmampuan berpikir dan bertindak yang sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi.

Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia juga memiliki resistensi (daya tahan) terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur (terlampau dini) dalam pengamatan dan pengenalan. Ketika mengamati dan mengenali suatu objek atau situasi tertentu, seorang guru yang fleksibel selalu berpikir kritis.

Heger & Jaye (dalam Muhibbin Syah) mengatakan, berpikir kritis (critical thinking) ialah berpikir dengan penuh pertimbangan akal sehat (rasonable reflective) yang dipusatkan pada pengambilan keputusan untuk mempercayai atau mengingkari sesuatu. Dan melakukan atau menghindari sesuatu.

Dalam PBM, fleksibilitas kognitif guru terdiri atas tiga dimensi yakni: 1) dimensi karakteristik pribadi guru; 2) dimensi sikap kognitif guru terhadap siswa; dan 3) dimensi sikap kognitif guru terhadap materi pelajaran dan metode mengajar.

Muhibbin Syah (2001) menguraikan beberapa sikap guru yang luwes sebagai berikut:

Ciri perilaku kognitif guru yang luwes yaitu: 1) menunjukkan keterbukaan dalam perencanaan kegiatan belajar mengajar; 2) menjadikan materi pelajaran berguna bagi kehidupan nyata siswa; 4) dalam merencanakan sesuatu dalam keadaan mendesak, mampu; dan 5) dapat menggunakan humor secara proporsional dalam menciptakan situasi PBM yang menarik.

Ciri sikap kognitif guru yang luwes terhadap siswa: 1) menunjukkan perilaku demokratis dan -tenggang rasa terhadap semua siswa; 2) responsive terhadap kelas (mau melihat, mendengar, dan merespon masalah disiplin, kesulitan belajar, dan lain-lain); 3) memandang siswa sebagai partner dalam PBM; 4) menilai siswa berdasarkan faktor-faktor yang memadai; dan 5) berkesinambungan dalam menggunakan ganjaran dan hukuman sesuai dengan penampilan siswa.

Ciri sikap kognitif guru terhadap materi dan metode: 1) menyusun dan menyajikan materi yang sesuai dengan kebutuhan siswa; 2) menggunakan macam-macam metode yang relevan dan kreatif sesuai dengan sifat materi; 3) luwes dalam menjalankan rencana dan selalu berusaha mencari pengajaran yang efektif; dan 4) pendekatan pengajarannya lebih problematik, sehingga siswa tergolong untuk berpikir.

Hal lain yang juga menjadi faktor yang turut menentukan keberhasilan tugas seorang guru adalah keterbukaan psikologi guru itu sendiri. Keterbukaan ini merupakan dasar kompetensi Professional (kemampuan dan kewenangan melaksanakan tugas) keguruan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Guru yang terbuka Secara psikologis biasanya ditandai dengan faktor-faktor ekstern antara lain siswa, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja. Ia mau menerima kritik dengan ikhlas.

Di samping itu juga ia memiliki empati, yakni respon efektif terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu orang lain. Jika salah seorang

muridnya diketahui sedang mengalami kemalangan, umpamanya, maka ia turut bersedih dan menunjukkan simpati serta berusaha memberi jalan keluar.

Kompetensi (competence) pengertian dasarnya adalah kemampuan atau kecakapan. Padanan kata yang berasal dari bahasa Inggris ini cukup banyak dan yang lebih relevan dengan pembahasan ini ialah kata proficiency yang lebih sering digunakan orang untuk menyatakan kemampuan berperingkat tinggi.

McLeod dan Barlow (dalam Muhibbin Syah) mengatakan, kompetensi berarti the state of being legally competent or qualified, yakni keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Adapun kompetensi guru (*teacher competence*) ialah *The ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*. Artinya, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Artinya, guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan professional.

Lebih lanjut, dalam menjalankan wewenang profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan (competencies) yang bersifat psikologis, yang meliputi: 1) kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta); 2) kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa); 3) kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa).

Berikut ini kami sajikan tabel kompetensi profesionalisme guru.

Kompetensi Profesionalisme Guru

Ragam dan Elemen Kompetensi		
Kompetensi Kognitif	Kompetensi Afektif	Kompetensi Psikomotor
Pengetahuan - Pengetahuan kependidikan - Pengetahuan bidang studi (vak pegangan) Kemampuan mentransfer strategi kognitif	Konsep diri dan harga diri Efikasi diri dan efikasi konstektual Sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain	Kecakapan fisik umum Kecakapan fisik khusus - Kecakapan ekspresi verbal - Kecakapan ekspresi non verbal

Sumber: Muhibbin Syah

Dari definisi dan teori kemampuan penalaran yang telah disebutkan di atas maka dapat diambil suatu konstruk tentang kemampuan penalaran. Kemampuan di sini didefinisikan sebagai kapasitas guru untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru terbentuk dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual/kemampuan penalaran adalah kemampuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental. Kemampuan penalaran memiliki indikator: 1) menghitung dengan cepat; 2) membaca dengan baik; 3) mendengar dengan cermat; 4) menganalisis masalah dengan cepat; 5) rasional.

B. Hasil Penelitian yang relevan

Penelitian ini berjudul:

"Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Penalaran dengan Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Se Kabupaten Indramayu"

Variabel bebas X_1 : Motivasi Berprestasi .

Variabel bebas X_2 : Kemampuan Penalaran Variabel Terikat

Variabel Terikat Y : Prestasi Kerja Guru

Perumusan Masalah:

1. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru?
2. Apakah ada hubungan antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru?

Tesis dari Eman Surtama berjudul "Hubungan antara Kreativitas Siswa dan Motivasi Berprestasi dengan Hasil Belajar Matematika di SMU Negeri 1 Cirebon" ditemukan bahwa hasil belajar berhubungan dengan kreativitas dan motivasi berprestasi.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Guru

Motivasi mengandung tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan timbul apabila seseorang merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatist^{ik} kebutuhan timbul apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang seyogyanya dimiliki. Ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan Yang berorientasi pada tindakan yang bersumber dari dalam diri seseorang atau dari luar. Inti dari motivasi adalah dorongan Yang berorientasi pada tindakan situasi ketidakseimbangan Yang dihadapi seseorang tidak pernah teratasi. Karena itulah motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dalam motivasi terdapat tujuan untuk menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Ia dapat timbul dari dalam (intrinsik) berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan atau cita-cita masa depan, atau dari luar (ekstrinsik) berupa

rangsangan. Adapun motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang telah diraih sebelumnya atau diraih orang lain.

Guru dapat meraih prestasi dengan baik, bila ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena prestasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh motivasi berprestasinya. Motivasinya sangat bermakna dalam upaya menggerakkan kegiatan pembelajaran untuk mencapai prestasi kerja guru secara optimal. Unggul dalam kelompok merupakan faktor pendorong bagi guru untuk dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi sehingga guru dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Faktor rasionalitas dalam meraih tantangan sangat mendukung keberhasilan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, karena rasionalitas merupakan hubungan sebab dan akibat dari suatu kondisi berpikir (kognitif), bersikap (afektif), dan juga berperilaku (psikomotor). Dengan didukung faktor tersebut maka prestasi kerja guru dapat meningkat. Selain itu faktor tantangan dalam menghadapi pekerjaan perlu dimiliki oleh guru, karena tantangan merupakan uji ketahanan dalam menghadapi berbagai pekerjaan, guru yang senang dengan tantangan pekerjaan, maka akan dapat mengatasi masalah. Sehingga nantinya akan dapat melakukan berbagai pemecahan masalah dengan baik, karena ia terlatih dengan sendirinya dan guru yang demikian dapat menunjukkan kreativitas dalam berpikir dan bekerja sehingga prestasi kerja akan lebih baik lagi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan mau menerima tanggung jawab dan selalu ingin sukses, sehingga ia tidak akan pernah mengeluh dalam menghadapi berbagai situasi kondisi kerja apapun. Guru yang memiliki prestasi kerja yang baik akan senang dan menyukai pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi berprestasi sangat erat hubungannya dengan keberhasilan prestasi kerja guru dan motivasi berprestasi banyak mendukung kepada prestasi kerja guru, demikian pula sebaliknya.

Prestasi kerja guru sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja guru, karena guru yang berprestasi tentunya mempunyai etos kerja, motivasi yang kuat

dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) dengan penuh percaya diri dan tanggung jawab walaupun menghadapi tantangan dalam bekerja. Maka dapat diduga ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru. Dengan kata lain makin tinggi motivasi maka akan makin tinggi pula prestasi kerja guru, demikian pula sebaliknya, makin rendah motivasi maka akan makin rendah pula prestasi kerja guru.

2. Hubungan antara Kemampuan Penalaran dengan Prestasi Kerja Guru

Kemampuan penalaran sering diukur melalui *Intelligence Quotient* (IQ) yaitu rasio antara umur mental dengan umur kronologis dikalikan dengan 100. Kemampuan penalaran diduga mewakili faktor utama dalam prestasi kerja guru yang bersangkutan. Kemampuan-kemampuan yang mempunyai tingkat signifikansi tertentu adalah kemampuan verbal, kemampuan numerik kemampuan numerika, kemampuan spasial, dan kemampuan social. Kemampuan penalaran (*inductive reasoning*) adalah kemampuan mengidentifikasi suatu urutan menurut penalaran dalam suatu masalah kemudian memecahkan masalah tersebut.

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Abilitas dapat dibedakan kedalam kategori *actual ability* (kecakapan nyata) dan *potencial ability* (kecakapan potensial).

Indikator perilaku intelegen dimanifestasikan antara lain pada: *facility in the use of the numbers, language facility in comprehending relationship, imagination*. Untuk indikator perilaku intelegen tersebut alat ukurnya telah dilakukan baik untuk kecakapan dasar umum (*general intelegence*) maupun kecakapan dasar khusus (*aptitude test*).

Kemampuan intelektual diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan intelektual umum seseorang. Dan

dalam term kecakapan dasar khusus orang dapat dikelompokkan dalam kemampuan dasar khusus bidang: a) bilangan (*numeric abilities*); b) bahasa (*verbal abilities*); c) tilikan ruang (*special abilities*); d) gerak motoris (*motorical abilities*).

Prestasi kerja guru sangat terkait dengan kemampuan guru. Kemampuan guru terbentuk dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mengandung dimensi kemampuan menghitung secara cepat dan tepat, kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar, kemampuan mempersepsikan dan mengidentifikasi masalah yang bersifat penalaran kemudian memecahkan masalah itu. Guru yang memiliki prestasi yang tinggi tentunya harus memiliki kemampuan penalaran yang tinggi pula, karena tanpa kemampuan Penalaran yang tinggi guru tidak akan mampu berprestasi dengan baik.

Dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Maka dapat diduga terdapat hubungan yang positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Dengan kata lain makin tinggi kemampuan penalaran guru makin tinggi prestasi kerja guru, demikian pula sebaliknya makin rendah kemampuan penalaran guru makin rendah pula prestasi kerja guru.

3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Penalaran secara Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru

Guru adalah pemegang peranan utama dalam proses pendidikan secara keseluruhan. Karenanya interaksi edukatif antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar haruslah diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan. Interaksi edukatif bukan hanya penyampaian pesan berupa materi pelajaran, melainkan penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang belajar.

Prestasi kerja guru dapat dilihat pada kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya, misalnya dengan membuat perencanaan, pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, penerapan strategi belajar mengajar, penciptaan kondisi belajar mengajar yang efektif, pengembangan bahan pelajaran, peningkatan kemampuan siswa, dan penguasaan tujuan-tujuan pendidikan.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari hasil evaluasi berupa penilaian terhadap tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program. Untuk memperoleh ukuran data hasil belajar siswa perlu mengetahui garis-garis besar indikator (petunjuk adanya prestasi tertentu) dikaitkan dengan jenis prestasi yang hendak diungkapkan atau diukur.

Prestasi kerja guru dapat dilihat pada hasil belajar yang dicapai oleh siswa, dan hal itu sangat erat kaitannya dengan rumusan tujuan instruksional yang direncanakan guru sebelumnya. Dengan demikian maka prestasi kerja guru dalam pengajaran dipengaruhi oleh kemampuan penalaran guru sebagai perancang (designer) belajar mengajar. Untuk itu guru dituntut menguasai taksonomi hasil belajar yang selama ini dijadikan pedoman dalam perumusan tujuan instruksional. Kemampuan penalaran sangat berperan kepada pencapaian prestasi kerja guru, karena dalam melaksanakan pekerjaan guru harus dapat melakukan transfer of learning, sehingga guru dapat menjelaskan dan meramalkan serta memecahkan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengelola dan sebagai pemimpin pembelajaran. Dengan adanya kemampuan penalaran yang tinggi maka prestasi kerja guru akan tinggi.

Dalam prestasi kerja guru meliputi sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan guru beberapa tingkat keberhasilan siswa yang dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari hasil tes mengenai sejumlah materi pelajaran, di samping dipengaruhi oleh kemampuan penalaran guru, juga sangat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi guru itu sendiri, motivasi

berprestasi ini tentunya meliputi juga motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, yang dapat memacu prestasi kerja guru secara maksimal. Motivasi berprestasi sangat mendukung kepada keberhasilan pencapaian tujuan kepuasan diri guru dalam bekerja.

Dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi maka prestasi kerja guru akan tinggi pula maka dapat diduga ada hubungan Positif antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran Secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Dengan demikian motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru.

Dengan kata lain diduga makin tinggi motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama maka makin tinggi pula prestasi kerja guru demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama semakin rendah pula prestasi kerja guru.

D. Pengajuan Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengungkapkan apakah ada dan tidaknya hubungan dan kuatnya hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan prestasi kerja guru.
2. Untuk mengungkapkan apakah ada dan tidaknya hubungan dan kuatnya hubungan antara kemampuan penalaran guru dengan prestasi kerja guru.
3. Untuk mengungkapkan ada dan tidaknya hubungan serta kuatnya hubungan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu, hal ini didasarkan pada pendamatan sepintas bahwa Prestasi kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Indramayu.

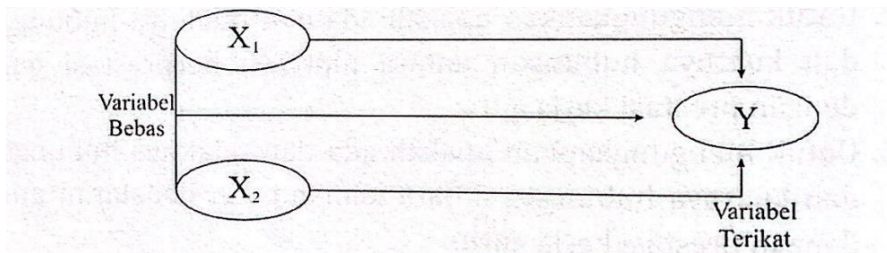
2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2002, sedangkan persiapan dan uji coba dilaksanakan pada bulan November 2002.

C. Metode Penelitian

Sesuai dengan masalah dan variabel yang diteliti serta tujuan yang ingin dicapai seperti yang telah diungkapkan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan pendekatan korelasional.

Konstelasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat disusun sebagai berikut:



Gambar 1: Konstelasi Masalah

Y = Prestasi Kerja Guru, sebagai variabel terikat

X₁ = Motivasi Berprestasi, sebagai variabel bebas pertama

X₂ = Kemampuan Penalaran, sebagai variabel bebas pertama

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah semua guru pada Madrasah Aliyah^{se} Kabupaten Indramayu berjumlah 155 responden. Besar sampel yang diambil dalam penelitian ini 20% dari populasi adalah 30 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Artinya seluruh guru mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan responden Oleh peneliti sehingga peneliti dengan bebas dapat mengambil responden secara random.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen Yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner/angket sebagai alat ukur untuk mengetahui keadaan responden. Bentuk butir-butir kuisisioner disusun dalam pernyataan Yang akan dijawab Oleh responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran variabel prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi berprestasi (X₁) dan kemampuan penalaran (X₂). Selanjutnya, instrumen yang disusun tersebut diuji validitas content atau validitas isi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen dimaksud, bila digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Di bawah ini, disampaikan rincian dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel Motivasi Berprestasi (XI)

a Definisi Konseptual Motivasi Berprestasi (XI)

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tujuan. Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, menggerakkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Sedangkan motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

b Definisi Operasional Motivasi Berprestasi (XI)

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini, merupakan perwujudan dari hasil skor tes motivasi berprestasi melalui Pengukuran pada segenap guru. Indikator dari motivasi berprestasi sebagai berikut: Pertama, dorongan untuk mencapai kesuksesan; Kedua, dorongan menghindari kegagalan; Ketiga, dorongan untuk berkompetisi; Keempat, dorongan untuk bekerja maksimal, dan; Kelima, dorongan untuk bekerjasama. Dari setiap indikator diturunkan butir instrumen, jumlahnya 30 butir dan semuanya berbentuk pernyataan dengan empat pilihan jawaban, yaitu: Selalu (SL); Sering (SR); Jarang (J); dan Tidak Pernah (TP). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka nilai diberikan mulai dari 4 bagi yang menjawab SL, 3 untuk jawaban SR, 2 untuk jawaban J dan 1 untuk jawaban TP. Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Dengan demikian skor minimal 1×30 atau 30, sedangkan skor maksimal adalah 4×30 atau 120.

c Kisi-kisi Instrumen Final

Tabel 1: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (XI) (Butir soal setelah digugurkan)

Tabel 1: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (X_1)
(Butir soal setelah digugurkan)

No.	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1.	Dorongan mencapai kesuksesan	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	Dorongan menghindari krgagalan	7, 8, 9, 10	4
3.	Dorongan berkompetisi	11, 12, 13, 14	4
4.	Dorongan untuk bekerja maksimal	15, 16, 17, 18, 19	5
5.	Dorongan bekerjasama	20, 21, 22	3
	Jumlah		22

d Kalibrasi Instrumen

Validitas instrumen motivasi berprestasi dicari dengan menggunakan rumus $r_{\text{Product Moment}}$. Hasil perhitungan validitas dibandingkan dengan tabel harga kritik r . Dari 30 butir soal yang disebarkan terdapat 8 butir soal yang tidak valid. Adapun kedelapan soal tersebut adalah 6, 13, 15, 18, 19, 20, 26 dan 30, sehingga butir pernyataan tersebut digugurkan. Untuk jelasnya lihat lampiran 2.

Reliabilitas instrumen motivasi berprestasi dicari dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Melalui perhitungan diperoleh harga $r = 0,86$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

2. Variabel Kemampuan Penalaran (X_2)

a Definisi Konseptual Kemampuan Penalaran (X_2)

Kemampuan penalaran (X_2) atau kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan penalaran guru berarti kapasitas guru untuk melaksanakan berbagai tugas untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan penalaran mengandung dimensi kemampuan menghitung, kemampuan membaca dan mendengar, kemampuan mempersepsikan dan mengidentifikasi masalah.

b Definisi Operasional Kemampuan Penalaran (X_2)

Kemampuan penalaran (X_2) dalam penelitian ini, merupakan perwujudan dari hasil skor tes kemampuan penalaran melalui pengukuran pada segenap guru.

Adapun indikator dari kemampuan penalaran ini meliputi. 1) menghitung dengan cepat; 2) membaca dengan baik; 3) menganalisis masalah dengan cepat; 4) rasional. Dari indikator tersebut diturunkan butir soal instrumen, jumlahnya 30 butir dan semuanya berbentuk pertanyaan. Nilai untuk setiap jawaban yang benar adalah 1 dan jawaban yang salah adalah 0 (nol). Dengan demikian skor minimal 0×30 atau 0 sedangkan 1×30 atau 30.

c. Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Penalaran

Dalam menentukan materi butir instrumen, peneliti mengacu pada indikator-indikator instrumen seperti yang telah dijelaskan terdahulu.

Indikator-indikator didapat dari berbagai teori yang ada, lalu diadakan sintesis lebih lanjut. Di bawah ini disajikan kisi-kisi dari instrument kemampuan penalaran (X₂).

Tabel 2: Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Penalaran (X₂)

No.	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1.	Menghitung dengan cepat	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	Membaca dengan baik	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
3.	Menganalisis masalah dengan cepat	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
4.	Rasional	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	8
Jumlah			30

d. Kalibrasi Instrumen

Reliabilitas instrumen kemampuan penalaran dicari dengan menggunakan rumus K - R 20. Melalui perhitungan diperoleh harga $r = 0,58$. Apabila dikonsultasikan dengan tabel rproduct momrnt, lebih besar dari harga r_t oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Namun demikian dapat dikatakan bahwa reliabilitas instrumen tersebut agak rendah.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

a. Definisi Konseptual Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja guru berarti adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan guru berupa tingkat keberhasilan siswa yang dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari hasil tes mengenai sejumlah materi pelajaran.

b. Definisi Operasional Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini, merupakan perwujudan dari hasil skor tes prestasi kerja melalui pengukuran pada segenap guru. Indikator dari prestasi kerja guru sebagai berikut: Pertama, keberhasilan di bidang pengajaran; Kedua, keberhasilan di bidang bimbingan; Ketiga, keberhasilan di bidang pengabdian di masyarakat; dan Keempat, keberhasilan di bidang kedisiplinan. Dari setiap indikator diturunkan butir instrumen, jumlahnya 30 butir dan semuanya berbentuk pernyataan dengan empat jawaban, yaitu: Selalu (SL); Sering (SR); Jarang (J); dan Tidak Pernah (T P). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka nilai diberikan mulai dari 4 bagi yang menjawab SL, 3 untuk jawaban SR, 2 untuk jawaban J dan 1 untuk jawaban TP. Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Dengan demikian skor minimal 1 x 30, sedangkan skor maksimal adalah 4 x 30 atau 120.

c. Kisi-kisi Instrumen Final

Tabel 3: Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja (Y)
(Butir soal setelah digugurkan)

No.	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1.	Kebersihan di bidang pengajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
2.	Kebersihan di bidang bimbingan	10, 11, 12, 13	4
3.	Kebersihan di bidang pengabdian di masyarakat	14, 15, 16, 17, 18, 19	6
4.	Kebersihan di bidang kedisiplinan	20, 21, 22, 23, 24	5
		Jumlah	24

d. Kalibrasi Instrumen

Validitas instrumen prestasi kerja guru dicari dengan menggunakan rumusan Product Moment. Hasil perhitungan validitas dibandingkan dengan tabel harga kritik rproduct moment. Dari 30 butir soal yang disebarakan terdapat 6 butir soal yang tidak valid. Adapun keenam soal tersebut adalah 10, 13, 15, 18, 19 dan nomor 20. Sehingga butir pernyataan tersebut digugurkan. Untuk jelasnya lihat lampiran 2.

Reliabilitas instrumen prestasi kerja guru dicari dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Melalui perhitungan diperoleh harga $r = 0,87$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tinggi.

F. Teknik Analisis Data

Dengan memerhatikan masalah dan variabel yang telah diteliti secara hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear yang menguji adanya hubungan antara kedua variabel bebasnya. Di samping itu akan digunakan analisis varians yang akan digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

G. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis I

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

$$: H_1 - \rho_{Y1} > 0$$

2. Hipotesis II

$$: H_0 - \rho_{Y2} = 0$$

$$: H_1 - \rho_{Y2} > 0$$

3. Hipotesis III

$$: H_0 - RY_{12} = 0$$

$$: H_1 - RY_{12} > 0$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II, secara umum penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan positif antara: motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru; kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru; motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Untuk mencapai penelitian tersebut, serta sebagai tindak lanjut dari instrumen penelitian yang sudah dinyatakan sah dan handal digunakan untuk menjaring data dari responden, maka dalam Bab IV ini dibahas secara berturut-turut tentang hasil penelitian dalam bentuk: deskripsi data dari masing-masing variabel, pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari: uji normalitas dan uji homogenitas, pengujian hipotesis, yang menguji hubungan antara motivasi berprestasi dan kemampuan Penalaran, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, serta Pembahasan hasil penelitian dan adanya keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Data

Data penelitian ini menyangkut tiga variabel. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terkait (Y) dan dua variabel bebas (X1 dan X2). Variabel terkait (Y) adalah prestasi kerja guru, sedangkan variabel bebas pertama (X1) adalah motivasi berprestasi dan variabel bebas kedua (X2) adalah kemampuan penalaran. Jumlah subjektif penelitian yang dianalisis sebanyak 30 responden, yang diambil dari guru-guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Indramayu. Berikut ini dideskripsikan rata-rata hitung simpangan baku, dan distribusi frekuensi dengan histogramnya dari masing-masing variabel tersebut.

1. Data tentang Prestasi Kerja Guru (Y)

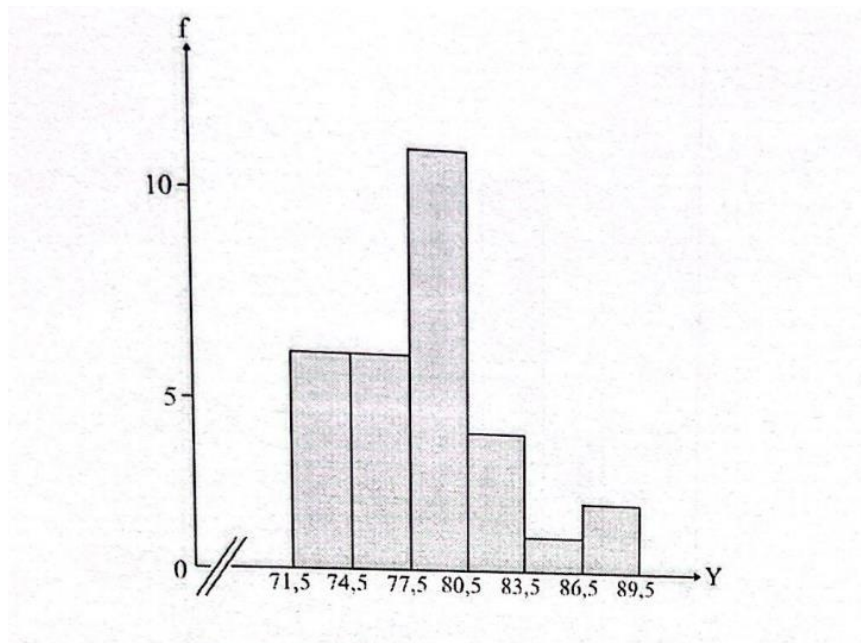
Berdasarkan data yang terjaring dari 24 butir pernyataan, distribusi Skor empirik untuk pernyataan prestasi kerja guru menyebar antara Skor 72 sampai

Skor tertinggi 88. Sedangkan Skor teoretis adalah 24 dan 96. Perhitungan distribusi Skor tersebut menghasilkan rata-rata sebesar 78,27 dan simpangan baku = 3,92¹. Distribusi frekuensi dan histogram frekuensi disajikan dalam tabel 24 dan gambar 2 berikut.

Tabel 4: Distribusi Frekuensi Nilai Prestasi Kerja Guru

Nilai Prestasi Kerja Guru	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
72 - 74	6	20,00
75 - 77	6	20,00
78 - 80	11	36,66
81 - 83	4	13,33
84 - 86	1	3,33
87 - 89	2	6,66
Jumlah	30	100 %

¹ Perhitungan lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.



Gambar 2: Histogram Frekuensi Nilai Prestasi Kerja Guru

2. Data tentang Motivasi Berprestasi (XI)

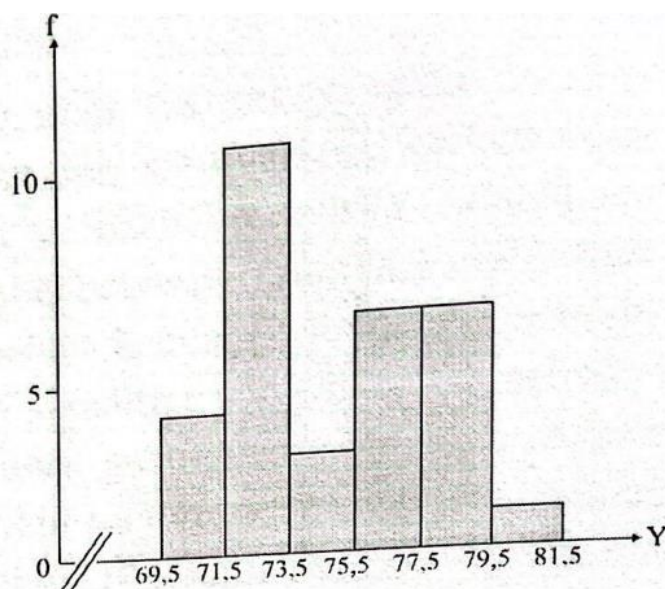
Berdasarkan data yang terjaring dari 22 butir pernyataan, distribusi Skor empirik untuk pernyataan motivasi berprestasi menyebar antara Skor 70 sampai Skor tertinggi 80. Sedangkan Skor teoretis adalah 22 dan 88. Perhitungan distribusi Skor tersebut menghasilkan rata-rata sebesar 74,67 dan simpangan baku = 2,922.

Distribusi frekuensi dan histogram frekuensi disajikan dalam tabel 5 dan gambar 3 berikut:

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Nilai Motivasi Berprestasi

Nilai Motivasi Berprestasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
70 - 71	4	13,33
72 - 73	10	33,33
74 - 75	3	10,00
76 - 77	6	20,00
78 - 79	6	20,00
80 - 81	1	3,33
Jumlah	30	100 %

² Perhitungan lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.



Gambar 3: Histogram Frekuensi Nilai Motivasi Berprestasi

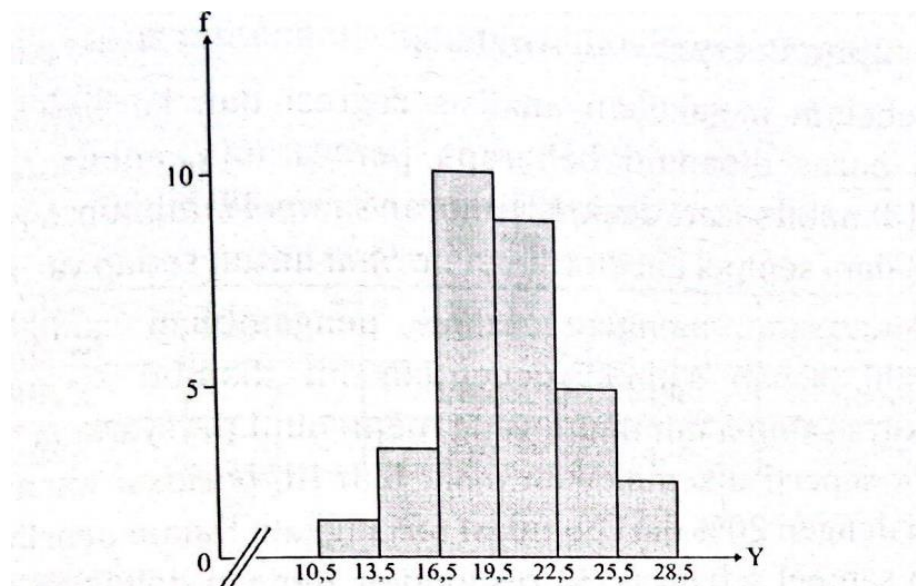
3. Data tentang Kemampuan Penalaran (X2)

Berdasarkan data yang terjaring dari 30 butir pernyataan, distribusi skor empirik untuk pernyataan kemampuan penalaran menyebar antara skor terendah 11 sampai skor tertinggi 27. Sedangkan skor teoretis 0 dan 30. Perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan rata-rata sebesar 19,9 dan simpangan baku = 3 50.3

Distribusi frekuensi dan histogram frekuensi disajikan dalam tabel 6 dan gambar 4 berikut:

Nilai Kemampuan Penalaran	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
11 - 13	1	3,33
14 - 16	3	10,00
17 - 19	10	33,33
20 - 22	9	30,00
23 - 25	5	16,66
26 - 28	2	6,66
Jumlah	30	100 %

³ Perhitungan lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.



Gambar 4: Histogram Frekuensi Nilai Kemampuan Penalaran

Tabel 7: Rangkuman Deskripsi Data

Variabel	Y	X1	X2
Mean	78,26	74,66	19,9
Modus	78,75	72,42	19,12
Median	78,31	73,7	19,8
Varians	15,39	8,55	12,29
Simpangan Baku	3,92	2,92	3,50

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Guru

X₁ = Motivasi Berprestasi

X₂ = Kemampuan Penalaran

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi terlebih dahulu harus dipenuhi beberapa persyaratan, antara lain: (1) sampel diambil secara acak; (2) ukuran sampel minimum terpenuhi, dan (3) data sampel berdistribusi normal untuk setiap variabel.

Persyaratan mengenai teknik pengambilan sampel telah terpenuhi, sebab sampel penelitian ini diambil secara acak. Banyaknya sampel minimum yang memenuhi persyaratan analisis statistik seperti dikemukakan pada Bab III, berkisar antara 10% sampai dengan 20% dari populasi terjangkau. Dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 30 responden, dengan demikian ukuran sampel terpenuhi.

1. Uji Persyaratan Analisis

Persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat layak atau tidaknya

data penelitian, sedangkan uji homogenitas dimaksudkan untuk melihat kesamaan dua buah variabel populasi yang berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menggunakan uji "Lilliefors". Kriteria sampel berdistribusi normal, apabila $L < L_i$ Hasil analisis uji normalitas dirangkum pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8: Rangkaian Hasil Uji Normalitas Data dengan Uji Lillie

Antar Variabel	N	L_o	L_i	Kesimpulan
Y atas X_1	30	0,0832	0,1610	Normal
Y atas X_2	30	0,5254	0,1610	Normal

a. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians dilakukan dengan teknik uji "Bartlett". Kriteria sampel bersifat homogen, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Hasil analisis tentang uji homogenitas dirangkum pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9: Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Varians antara Skor Varians Y atau X

Antar Variabel	dk	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kesimpulan
Y atas X_1	7	1,89	14,10	Homogen
Y atas X_2	7	9,30	14,10	Homogen

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

χ^2_h, χ^2_t = Varians homogen

X_2 = Kemampuan Penalaran

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji normalitas data dan uji homogenitas varians dilakukan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berikut ini.

1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (XI) dan Prestasi Kerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: \rho_{y1} = 0$$

$$H_1: \rho_{y1} > 0$$

Hal ini berarti, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, melawan hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Analisis regresi linear sederhana Y atas XI menghasilkan persamaan garis linear $Y = 4,47 + 0,99X_1$.

Persamaan garis regresi tersebut cukup berarti dan linear. Hasil uji coba keberartian dan kelinearitasan regresi ditunjukkan dalam tabel 10 berikut ini.

Tabel 10: Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = 4,47 + 0,99X_1$.

Sumber Varian	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	30	1842232	1842232	-		
Regresi (a)	1	183770,13	183770,13			
Regresi (b/a)	1	251,13	251,13	33,39**	4,20	7,64
Sisa	28	210,13	7,52			
Tuna cocok	9	39,54	4,39	0,48 ^{ns}	2,43	3,52
Galat	19	171,2	9,01			

Keterangan:

** = Regresi sangat berarti ($F_h 33,39 > F_t 7,64$)

^{ns} = Regresi berbentuk linear ($F_h 0,48 < F_1 2,43$)

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

KT = Kuadrat Tengah

Berdasarkan perhitungan menunjukkan harga F_{tuna} cocok diperoleh sebesar 0,48 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 9 dan dk penyebut 19 pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,43. Ternyata $F_{tuna} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi atas XI adalah linear.

Harga Fregresi(F_{hitung}) sebesar 33,39 sedangkan F_{tabel} sebesar 7,64. Hal ini menunjukkan bahwa harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,01. Ini berarti bahwa koefisien arah regresi Y atas XI signifikan. Dengan demikian, $= 4,47 + 0,99X_1$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru.

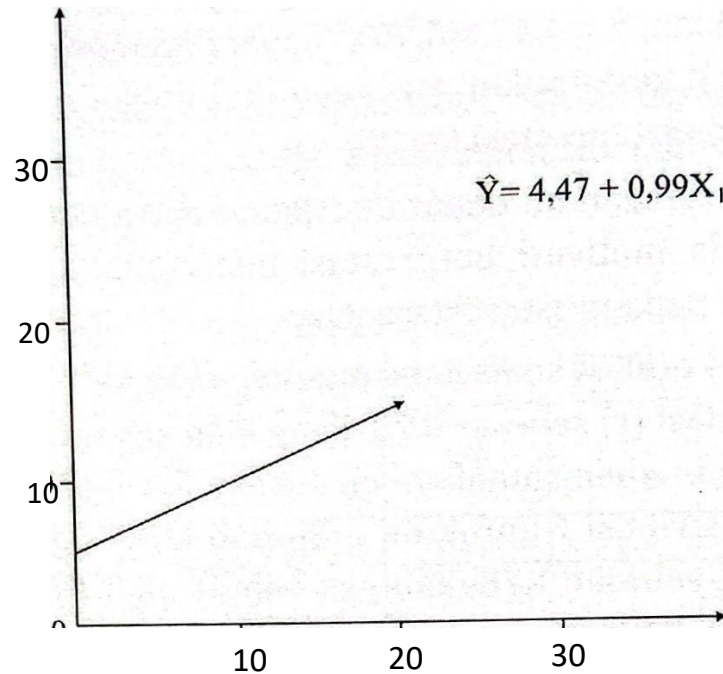
Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa peningkatan satu unit nilai pada motivasi berprestasi menyebabkan peningkatan 0,99 unit nilai pada prestasi kerja guru.

Analisis korelasi sederhana antar XI dengan Y menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,73. Pengujian keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t menghasilkan t_{hitung} 5,67. Dari daftar distribusi t untuk dk = 28 dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,70. Tampak bahwa nilai t diperoleh dari analisis (t_{hitung}) lebih besar daripada nilai t yang terdapat pada tabel (t_{tabel}). Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} signifikan, dan oleh karenanya, koefisien korelasi sebesar 0,73 signifikan.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara XI dengan Y. Yaitu sebesar $= 0,5329$. Ini menunjukkan bahwa sekitar 53,29 variasi yang terjadi pada prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi motivasi berprestasi melalui persamaan regresi $= 4,47 + 0,99X_1$.

Hasil perhitungan regresi parsial menunjukkan r_{12} sebesar 0,73 dan $t_{hitung} = 5,6 > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,70. Dengan demikian hipotesis nol sebagaimana dinyatakan di atas ditolak; sebaliknya, hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya ialah terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru.

Bentuk hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru melalui persamaan $= 4,47 + 0,99X_1$. Dapat digambarkan dalam bentuk model seperti pada gambar 5 berikut:



Gambar 5: Model Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil analisis regresi dan korelasi antara variabel motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru memberikan petunjuk bahwa model regresi $= 4,47 + 0,99X_1$ dengan koefisien korelasi 0,73 pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh bahwa motivasi berprestasi dapat memprediksi prestasi kerja guru.

Variabel ini juga memiliki pengaruh dan hubungan positif (determinasi) yang berarti, dimana 53,29 variansi yang terjadi pada prestasi kerja guru dapat dijelaskan melalui motivasi berprestasi. Variabel motivasi berprestasi tetap berarti, walaupun variabel motivasi berprestasi dikontrol melalui uji korelasi parsial. Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi pencapaian prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru.

Dengan demikian prestasi kerja guru yang tinggi tidak akan tercapai apabila motivasi berprestasi guru tidak dilaksanakan dengan sebenar-benarnya, begitu pula sebaliknya.

2. Hubungan antara Kemampuan Penalaran (X2) dan Prestasi Kerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

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

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

Hal ini berarti, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru, melawan hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan hubungan positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana.

Analisis regresi linear sederhana Y atas X2 menghasilkan persamaan garis linear = $76,87 + 0,07X$.

Persamaan garis regresi tersebut tidak berarti dan linear. Hasil uji coba keberartian dan kelinearitasan regresi ditunjukkan dalam tabel 11 berikut ini.

Tabel 11: Tabel ANAVA untuk Uji signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = 76,87 + 0,07X_2$

Sumber Varian	dk	JK	KT	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	30	1842232	1842232	-	-	-
Regresi (a)	1	183770,13	183770,13	0,10**	4,20	7,64
Regresi (b/a)	1	1,80	1,80			
Sisa	28	460,07	16,43	0,89 ^{ns}	2,41	3,52
Tuna cocok	11	169,2	15,38			
Galat	17	290,87	17,11			

Keterangan:

** = Regresi tidak berarti

(F_h 0,10 > F_t 7,64)

ns = Regresi berbentuk linear

(F_h 0,89 < F₁ 2,41)

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

KT = Kuadrat Tengah

Berdasarkan perhitungan menunjukkan harga F_{tuna} cocok diperoleh sebesar 0,89 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 11 dan dk penyebut 17 pada tarif signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,41.

Ternyata Ftuna cocok hitung < F tabel' maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi atas X2 adalah linear.

Harga Fregresi (Fhitung) sebesar 0,10 sedangkan Ftabel sebesar 7,64. Hal ini menunjukkan bahwa harga Fhitung < F tabel pada tarif signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa koefisien arah regresi Y atas X2 tidak signifikan.

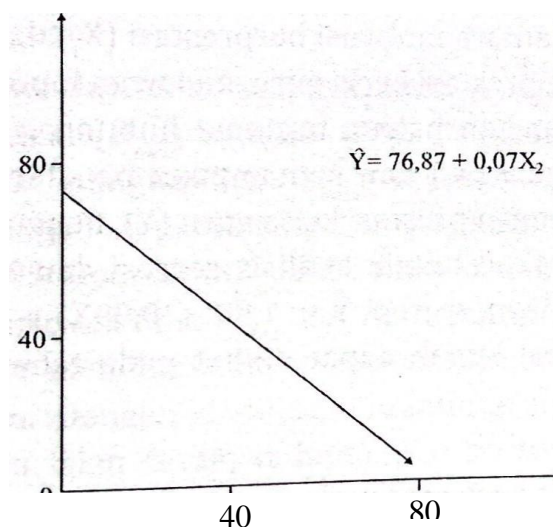
Dengan demikian, persamaan regresi = $76,87 + 0,07X$ tidak dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa peningkatan satu unit nilai pada kemampuan penalaran menyebabkan sebesar 0,07 unit nilai pada prestasi kerja guru.

Analisis korelasi sederhana antara X_2 dan Y menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,06. Dengan demikian uji-t menghasilkan $t_{hitung} = 0,31$. Dari daftar distribusi t untuk $dk = 28$ ($n-2$) dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,70. Tampak bahwa nilai t yang diperoleh dari analisis (t_{hitung}) lebih kecil dari pada nilai t yang terdapat pada tabel (t_{tabel}). Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} tidak signifikan, dan oleh karenanya, koefisien korelasi sebesar 0,06 pun tidak signifikan.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara X_1 dengan Y . Yaitu sebesar = 0,0036. Ini menunjukkan bahwa sekitar 0,36%. Variansi yang terjadi pada prestasi kerja guru tidak dapat dijelaskan oleh variansi kemampuan penalaran melalui persamaan regresi = $76,87 + 0,07X_2$.

Hasil perhitungan korelasi persial menunjukkan r_{y2} sebesar 0,14 dan $t_{hitung} = 0,72 <$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,70. Dengan demikian hipotesis nol sebagaimana dinyatakan di atas diterima; sebaliknya, hipotesis alternatif ditolak. Kesimpulannya ialah tidak terdapat hubungan positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru.

Bentuk hubungan antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru melalui persamaan = $76,87 + 0,07X_2$. Dapat digambarkan dalam bentuk model seperti pada gambar 6 berikut:



Gambar 6: Model Hubungan antara Kemampuan Penalaran dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil analisis regresi dan korelasi antara variabel kemampuan Penalaran guru dengan prestasi kerja guru memberikan petunjuk bahwa model regresi = $76,87 + 0,07X_2$ dengan koefisien korelasi 0,06 pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh bahwa kemampuan Penalaran guru tidak dapat memprediksi prestasi kerja guru. Variabel ini juga tidak memiliki pengaruh dan hubungan positif (determinasi) yang berarti, dimana 0,36 variansi yang terjadi pada prestasi kerja guru tidak dapat dijelaskan melalui kemampuan penalaran.

3. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kemampuan Penalaran (X_2) secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: R_{y12} = 0$$

$$H_1: R_{y12} > 0$$

Hal ini berarti, hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan positif antara motivasi berprestasi (X_1) dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru, melawan hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi (X_1) dan kemampuan penalaran (X_2) secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi jamak diperoleh persamaan regresi = $1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$. Untuk keberartian regresi jamak dapat dilihat pada tabel ANAVA pada tabel berikut ini:

Tabel 12: Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Jamak $\hat{Y} = 1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$

Sumber Varian	dk	JK	KT	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total Direduksi	29	461,86	-	-	-	-
Regresi	2	254,22	127,11	16,52**	3,35	5,49
Galat	27	207,64	7,69			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_h = 16,52 > F_t 5,49$)

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

KT = Kuadrat Tengah

Berdasarkan pada tabel 12 dapat dilihat bahwa harga F adalah 16,52 sedangkan harga F_{tabel} sebesar 5,49. Artinya signifikan hitung karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru.

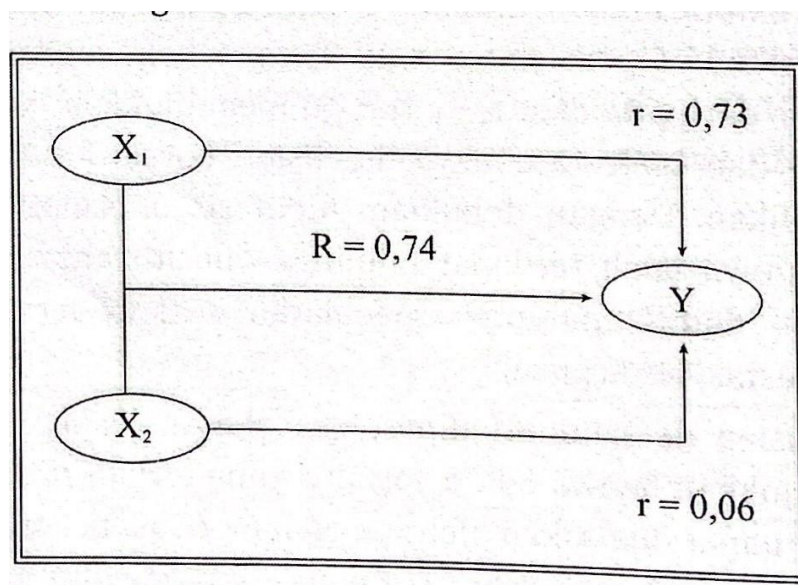
Analisis korelasi jamak antara X_1 dan X_2 dengan Y menghasilkan koefisien korelasi (R_{y12}) sebesar 0,74. Uji keberartian koefisien korelasi jamak menghasilkan F_{hitung} sebesar 16,52. Dari daftar distribusi F dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 27 pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh t tabel 3,35. Tampak bahwa nilai f_{hitung} jauh lebih besar daripada nilai F_{tabel} . Hal itu menunjukkan bahwa F_{hitung} signifikan, dan oleh karenanya, koefisien korelasi sebesar 0,74 juga signifikan. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya ialah terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru.

Koefisien determinasi diperoleh sebesar $= 0,5476$. Ini menunjukkan bahwa 54,76 variansi yang terjadi pada prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variansi motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama melalui persamaan regresi $= 1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$.

Hasil analisis regresi dan korelasi jamak antara variabel motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru memberikan pertunjuk bahwa model persamaan regresi adalah $= 1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,74 yang didukung oleh tinggi signifikansi 0,05 diperoleh bahwa secara bersama-sama motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dapat memprediksi prestasi kerja guru, di mana 54,76%

variansi yang terjadi pada prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat berarti antara variabel motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Hal ini juga memiliki makna, apabila terjadi perubahan pada motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran akan diikuti pula perubahan pada prestasi kerja guru. Dengan demikian perubahan ke arah positif dari kedua variabel bebas tersebut akan memberikan pengaruh yang positif pula pada prestasi kerja guru, begitu pula sebaliknya.

Pola hubungan ketiga variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 7: Pola Hubungan Antar Variabel

Berbagai upaya ditempuh untuk menyempurnakan tulisan ini dan untuk keperluan tersebut penulis berusaha meminimalisir keterbatasan-keterbatasan yang ada, dengan cara:

Pertama, penentuan variabel yang akan dikaji ditetapkan secara apriori, berangkat dari teori-teori yang ada tanpa terlebih dahulu mengetahui keadaan yang sebenarnya. Variabel-variabel lain yang mungkin mempunyai hubungan atau berperan terhadap

prestasi kerja guru tidak akan diteliti. Namun demikian variabelvariabel tersebut kurang lebih mewakili sisi intern dan ekstern dari subjek penelitian.

Kedua, penyusunan instrumen penelitian dirasakan kurang profesional. Hal ini disebabkan oleh pengalaman penulis yang masih sangat terbatas dan kurang didukung oleh referensi yang ada. Namun demikian, penulis tetap menghitung validitas dan reliabilitas (putaran pertama dan putaran kedua) dari instrumen tersebut sebelum disebarkan kepada responden.

Ketiga, penyaringan data mengenai prestasi kerja guru (Y) dilakukan dengan menggunakan angket yang diberikan kepada responden yang telah ditetapkan oleh penulis sebagai sampel penelitian dan menggunakan tes kemampuan akademik. Pengukuran dengan cara ini kurang mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki responden. Namun demikian, angket dan tes tersebut dibuat sedemikian rupa agar dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya dengan cara mengkomunikasikannya terlebih dahulu.

Keempat, pengambilan sampel penelitian hanya meliputi 30 orang. Mungkin akan lebih terwakili lagi, apabila sampel diperbanyak dan tempat penelitian diperluas. Namun demikian, sampel penelitian ini berasal dari populasi yang mewakili karakteristik yang homogen sebab sampel diambil secara acak.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru. Keduanya berjalan seiring artinya makin tinggi motivasi berprestasi makin tinggi pula prestasi kerja gurunya. Koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel ini diperoleh sebesar 0,73. Dan koefisien korelasi itu dapat dicari koefisien ini diperoleh sebesar 0,73. Dan koefisien korelasi itu dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar 0,5329 artinya bahwa variansi prestasi kerja guru dapat dijelaskan Oleh variansi motivasi berprestasi sebesar 53,29%. Bentuk hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $q = 4,47 + 0,99X_1$. Ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai pada motivasi berprestasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,99 unit nilai pada prestasi kerja guru.
2. Tidak terdapat hubungan positif antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel ini diperoleh sebesar 0,06. Dari koefisien korelasi dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar 0,0036, artinya bahwa variansi prestasi kerja guru tidak dapat dijelaskan oleh variansi kemampuan penalaran. Bentuk hubungan antara kemampuan penalaran dengan prestasi kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 76.87 + 0,07X_2$. Ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai pada kemampuan penalaran guru hanya menyebabkan peningkatan sebesar 0,07 unit nilai pada prestasi kerja guru.

3. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru. Kedua variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya makin tinggi motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran makin tinggi pula prestasi kerja guru. Koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,74. Dari koefisien korelasi dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar 0,5476, artinya bahwa 54,76% variansi prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variansi motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran. Bentuk hubungan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran dengan prestasi kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $= 1,97 + 0,99X_1 + 0,12X_2$. Ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai motivasi berprestasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,99 unit nilai kemampuan penalaran menyebabkan peningkatan sebesar 0,12 unit nilai pada prestasi kerja guru.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan di atas diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan ada yang diterima dan ada yang ditolak yaitu: motivasi berprestasi mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru; kemampuan penalaran tidak mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru, dan motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru dapat dilakukan melalui upaya peningkatan motivasi berprestasi dan kemampuan penalaran guru.

Berikut ini dikemukakan beberapa upaya meningkatkan motivasi berprestasi yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja guru.

1. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi dalam rangka memberi kontribusi terhadap prestasi kerja guru.

a. Meningkatkan dorongan keberhasilan dalam diri

Dorongan keberhasilan dalam diri akan memengaruhi seseorang melakukan pekerjaan dengan berhati-hati dan selalu berusaha menghindari kegagalan. Penerapan sikap berhati-hati dan berusaha menghindari kegagalan merupakan upaya antisipasi di dalam meminimalisir hambatan-hambatan yang sekiranya terjadi. Sikap tersebut membimbing seseorang mencapai suatu keberhasilan diikuti peningkatan prestasi kerjanya.

Untuk itu perlu suatu usaha menumbuhkan dalam diri guru yaitu suatu harapan tercapainya keberhasilannya dapat menimbulkan dorongan untuk meraih kesuksesan. Kesuksesan tersebut timbul apabila guru senantiasa kerja keras. Keberhasilan dalam suatu kerja tanpa adanya usaha keras sulit untuk dapat diwujudkan. Oleh karena itu antara harapan keberhasilan dan kerja keras sangat erat sekali hubungannya.

Kerja keras ini dapat berupa penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu sikap kerja keras dan disiplin diri merupakan syarat seseorang Untuk mencapai keberhasilan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tentunya akan diikuti dengan sikap disiplin tersebut, yaitu berusaha menyelesaikan pekerjaan atau tugas pada waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi berprestasi dapat diwujudkan dengan upaya peningkatan kerja keras dan sikap disiplin dalam diri sehingga akan memengaruhi prestasi kerja guru.

Kerja keras tersebut merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Hal ini penting karena tanggung jawab adalah kunci seseorang dipercaya orang lain. Guru akan berhasil apabila memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi. Sebab sebagai implikasi seseorang yang bertanggungjawab akan melakukan kerja keras. Sikap tanggung jawab tersebut dapat ditumbuhkan oleh guru dengan upaya memahami tugas dan fungsinya. Untuk itu sikap kerja keras merupakan syarat

seseorang untuk mencapai keberhasilan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tentunya akan diikuti dengan sikap tersebut, yaitu guru berusaha menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan.

Tanggung jawab tersebut ditunjukkan kepada atasan, tanggung jawab pada tugas, dan tanggung jawab dalam menghadapi kegagalan. Sikap tanggung jawab terhadap hal-hal tersebut penting dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi. Dengan demikian dorongan tanggung jawab mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi.

Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan suatu imbalan atas insentif berupa penghargaan atau beasiswa untuk menempuh pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi atau pengakuan prestasi guru. Dengan demikian guru akan memiliki kegairahan dalam memperbaharui prestasi kerjanya.

b. Meningkatkan dorongan keberhasilan di luar diri

Dorongan keberhasilan dari luar diri antara lain berupa meningkatkan tambahan penghasilan guru dengan cara mengikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan ekstra kulikuler. peningkatan kesejahteraan guru berupa pelayanan kesehatan, koperasi sekolah, kantin, tempat ibadah, olah raga, rekreasi, uang makan, transport, uang lebaran, suasana kerjasama yang baik sebagai suatu keluarga besar Madrasah. Pengertian kesejahteraan tidak semata-mata dalam bentuk insentif tetapi dapat juga melalui koperasi simpan pinjam dengan persyaratan yang mudah dan bunga yang ringan.

2. Kemampuan penalaran dalam penelitian ini tidak mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru

Upaya untuk mencapai prestasi kerja guru tetap diperlukan adanya kemampuan penalaran yang baik. Kemampuan penalaran sebagai aspek kognitif memang bukan satu-satunya faktor yang menentukan prestasi kerja guru, banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru yaitu faktor pembinaan

guru, faktor latar belakang pendidikan guru, faktor kecerdasan emosional dan lain-lain.

Dalam penelitian Daniel Goleman dalam bukunya *Emosional Intelligence* mengatakan, bahwa kontribusi IQ (Intellectual Quotient) dalam menentukan kesuksesan hidup seseorang maksimal sekitar 20 persen, sedangkan 80 persen sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain inilah yang termasuk dalam wilayah kecerdasan emosional.

C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, berikut ini diajukan saran-saran antara lain:

1. Madrasah Aliyah di Kabupaten Indramayu dapat melakukan upaya peningkatan prestasi kerja guru dengan cara guru hendaknya selalu berusaha untuk mengevaluasi kerjanya dengan bersedia menerima masukan dari rekanan atau atasan. Hal ini dimaksudkan untuk menyadari keterbatasan yang ada untuk kemudian berusaha memperbaikinya.
2. Faktor motivasi berprestasi guru hendaknya mendapat perhatian serius oleh pimpinan/Kepala Madrasah dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia. Motivasi pada dasarnya berisi persoalan-persoalan bagaimana menggerakkan, mendorong, mengarahkan, dan bagaimana menyalurkan daya serta potensi seseorang agar ia dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuannya. Untuk itu penghargaan dan pengakuan prestasi guru Yang memiliki prestasi kerja perlu mendapat perhatian, misalnya dengan mengadakan pemberian penghargaan guru teladan tahunan.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja guru belum cukup dengan hanya mengungkap dua variabel, yakni: motivasi berprestasi dengan kemampuan penalaran. Masih banyak variabel lain yang juga dapat memengaruhi prestasi kerja guru. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut yang

meneliti tentang variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abung, Ua. Problematika Madrasah, Jakarta: Depag RI, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Bafadal. "Kiat Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan" dalam Makalah. Malang, 1999.
- Benfari, Robert. Memahami Gaya Manajemen Anda, (terj.) Abdul Rosyid. Jakarta: PT. Pu•staka Binaman Pressindo, 1995.
- Black, James A, dan Champion, Dean J. Metode dan Masalah Penelitian Sosial, (terj.) E. Koswara dkk. Bandung: Refika Aditama, 2001.
- Dimiyati dan Mudjiono. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Dharma, Agus. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Dharma, Agus. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: PT. Rajawali, 1985.
- Djamarah, Saeful Bahri. Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Ginanjar, Ary Agustian. ESQ-Emotional Spiritual Quotient. Jakarta: Arga, 2002.
- Goleman, Daniel. Kecerdasan Emosional, (terj.) T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Hamalik, Oemar. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hady, M. Samsul. Manajemen Madrasah. Jakarta: Depag RI., 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Iskandar, Yul. Test Potensi Akademik. Jakarta: Yayasan Dharma Graha, 2002.
- Jamaludin. Pembelajaran yang Efektif. Jakarta: Depag RI., 2001.
- Kerlinger, Freud N. Asas-Asas Penelitian Behavioral, (terj.) Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002.

- Koontz, Harold dan Wehrich, Heinz. *Essentials of Management*. Singapore: McGraw-Hill Book Co., 1990.
- Maimun, Agus. *Madrasah Masa Depan*. Jakarta: Depag RI., 2001.
- Makmun, Abin Syamsuddin. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian* (terj.) Nurul Iman. Jakarta: Pustaka Bimaman Pressindo, 1994.
- Murwani, Santosa. *Statistika Terapan*. Jakarta: UHAMKA, 2000.
- Nawawi., H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Rai, Ajay. *Intellegence Test*. Singapore: S.S. Mubarak and Brother, 1994.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi* (terj.) Hadyana Pujaatmaka, 2001.
- Semiawan, Conny R. "Profesionalisme Jabatan Pendidik," dalam *Makalah*. Semarang: IKIP, 1990.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Sidi, Indra Djati. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 2001.
- Sudjana, Nana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 1996.
- _____. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001.
- Sutjipto dan Raflis Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

- Syah, Muhibbin. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Tilaar, H. A. R. "Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan dalam Perspektif Abad 21," dalam Makalah. Magelang: Tera Indonesia, 1998.
- Usman, Moh. Uzer. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Wahjosumidjo. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Winardi J. Kepemimpinan dan Pemasivasiian dalam Manajemen. Jakarta' Pt. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Wirawan. Profesi dan Standar Evaluasi. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press, 2002.

TENTANG PENULIS

Penulis dilahirkan di Indramayu, 05 Agustus 1961 dengan nama Farihin. Pendidikan SD diselesaikan di Indramayu pada tahun 1974, kemudian melanjutkan pendidikan di Pesanten Babakan Ciwaringin Cirebon Jawa Barat selama enam tahun sambil sekolah di Madrasah Tsanawiyah Pesantren dan Madrasah Aliyah Negeri Babakan Ciwaringin Cirebon, selesai tahun 1980.

Penulis menyelesaikan pendidikan strata satu (SI) pada Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab di IKIP Bandung, lulus tahun 1984, kemudian melanjutkan pada jenjang strata dua (S2), Program Studi Administrasi Pendidikan di UHAMKA Jakarta, lulus tahun 2003, dan terdaftar sebagai mahasiswa pada jenjang strata tiga (3), Program Studi Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) pada tahun 2004.

Penulis meniti karir sebagai Pegawai Negeri Sipil mulai tahun 1990 sebagai guru Bahasa Arab pada Madrasah Aliyah Negeri Indramayu Jawa Barat, dan menjadi Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sukra Indramayu Jawa Barat pada tahun 1996 sampai dengan 2005. Kini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Fakultas Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon dan lulus sertifikasi dosen tahun 2009 dengan keahlian bidang Administrasi Pendidikan/Manajemen pendidikan. Pendidikan S2 pada jurusan Administrasi Pendidikan diselesaikan tahun 2003 di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) Jakarta, kemudian melanjutkan S3 pada program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Pernikahan dengan Hj. Gina Rohana Widiyawati dikaruniai seorang putera dan dua orang puteri; Nu'man Fahlevi, Gina Widia Velayati, dan 'Aeni Fauziyah Wulandari.

Beberapa karya ilmiah yang pernah ditulis di antaranya: Evaluasi Pendidikan-Penilaian terhadap Proses, tahun 2006. Evaluasi Pembelajaran-Penilaian terhadap Proses dan Hasil Belajar, tahun 2007. Buku Panduan PPL Tarbiyah, tahun 2008 dan tahun 2009, diterbitkan oleh P3 STAIN Cirebon. Dan Motivasi Berprestasi, tahun 2009.

Pengalaman pelatihan profesional dan seminar yang pernah diikuti penulis di antaranya: Peningkatan Kepakaran dan Profesi Dosen STAIN Cirebon, tahun 2005. Workshop Mentoring Dosen STAIN Cirebon, tahun 2006. Pelatihan Pengembangan Potensi Akademik dan Kepribadian bagi Mahasiswa Baru STAIN Cirebon, tahun 2007. Seminar Daerah Mencari Figur Pimpinan Daerah Cirebon Harapan Masyarakat-Perspektif Agama dan Pendidikan diselenggarakan oleh ICMI Muda Kota Cirebon, tahun 2007. Workshop Metodologi PAR STAIN Cirebon, tahun 2008 dan Workshop Nasional Pendidikan dengan Tema "Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Penelitian Tindakan Kelas" di STAIN Cirebon, tahun 2008. Internasional Seminar and Workshop Collaborating between UPI and Institute of Sathya SAI Education Bangkok Thailand yang diselenggarakan UPI, tahun 2008. Workshop tentang penyelenggaraan PPL kerjasama STAIN Cirebon dengan UPI, tahun 2009.

Beberapa penghargaan yang pernah diterima di antaranya: ESQ Leadership Training yang diberikan oleh ESQ Leadership Center Jakarta, tahun 2006. Kultum Ramadhan 1427 H diberikan oleh P3M STAIN Cirebon, tahun 2007. Sertifikat Dosen dengan keahlian bidang Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan, tahun 2009.

Penulis selain sebagai Dosen Tetap IAIN Syekh Nurjati Cirebon, juga sebagai Dosen Luar Biasa pada STIKes Cirebon, STIKes Mahardika Cirebon, dan Ma'had 'Aly Pesantren Babakan Ciwaringin Cirebon. Di samping itu juga aktif di berbagai organisasi kemasyarakatan dan keagamaan: Pengurus Nahdlatul Ulama, Ikatan Sarjana Nahdlatul Ulama, Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia,

Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia, Majelis Ulama Indonesia, Majelis Dakwah Islam, Jam'iyah At-Thoriqoh Al Mu'tabaroh AnNahdliyyah, Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al Husna GSP Kota Cirebon, Pengasuh Forum Kajian Islam Miftahul Jannah, Pengasuh Majelis Taklim IJMA Al Husna dan Ketua RT 03 RW 12 Mulya Endah Kota Cirebon.

