

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Berprestasi Siswa (Studi pada Siswa SDSN Tebet Timur 15 Jakarta)

Nur Kholisoh

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana-Jakarta
kholisoh.nur@gmail.com

Abstrak: *The student's motivation to excel could be triggered by a stimulus from the outside or derived from within the students themselves in their biological process and the students' thought. One of the triggering factors of external supports student achievement is the teacher. The assessment of student to the teacher's competence can motivate students to excel. Teacher's competence can be judged based on three key areas : 1) cognitive competence related to the ability of teachers in the science mastery, 2) competence of attitude related to the feelings and teachers'predisposition to their profession, attitude towards human faces, attitudes toward the field studies which they teach, as well as attitudes toward renewal, and 3) Competence of behavior (performance) related to the ability of the teacher's behavior related to his duties as a teacher.*

Key Words: *motivation, achievement, and competence*

P erkembangan penerimaan siswa baru SD-SN (Sekolah Dasar Standar Nasional) Tebet Timur 15 Jakarta beberapa tahun terakhir menunjukkan *trend* yang cukup menggembirakan. Tingkat kecenderungan yang semakin meningkat ini membawa konsekuensi pada peningkatan pelayanan maupun sarana dan prasarana, terutama dalam proses belajar mengajar. Hal ini bisa dime-

ngerti selain nisbah guru dengan siswa harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku, nisbah lulusan pun harus sesuai dengan jumlah siswa yang masuk. Selain jumlah lulusan yang sesuai, mutu lulusan juga menjadi sorotan termasuk masa studi yang tepat waktu. Dengan kata lain lulusan selain harus diusahakan mencapai kuantitas tertentu, juga kualitas menjadi pertimbangan utama.

Keseimbangan antara penerimaan siswa baru dengan tingkat kelulusan serta keseimbangan antara kuantitas dengan kualitas tidak terlepas dari proses pembelajaran itu sendiri. Hal ini dapat menunjukkan suatu keberhasilan dari proses pembelajaran itu sendiri. Suatu keberhasilan dari proses pembelajaran harus didukung baik oleh kualitas input yaitu siswa, juga oleh instrumen yang mendukung proses pembelajaran itu sendiri yaitu selain sarana dan prasarana yang mendukung, juga kualitas pelayanan dan tenaga pengajar, yaitu guru.

Pada dasarnya guru adalah tenaga profesional di bidang kependidikan yang memiliki tugas mengajar, mendidik, dan membimbing anak didik agar menjadi manusia yang memiliki kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila. Oleh karena itu, guru memiliki kedudukan yang sangat penting dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menangani berhasil atau tidaknya program pendidikan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut, maka seorang guru harus memiliki kompetensi yang mumpuni. Secara umum, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat memotivasi para siswanya untuk berprestasi. Heinz Wehrich menyatakan bahwa orang-orang dengan kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi memiliki keinginan besar untuk berhasil dan juga memiliki rasa khawatir akan kegagalan. Mereka ingin ditantang, menetapkan tujuan yang cukup sulit (tetapi masih mungkin dicapai) baik diri mereka sendiri, melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko (mereka kemungkinan besar bukan-

lah orang yang menyukai pendekatan coba dan ralat, tetapi menganalisis dan menilai masalah), lebih suka memikul tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan, menyukai umpan balik yang spesifik dan segera atas prestasi mereka, cenderung gelisah, suka bekerja hingga larut malam, sama sekali tidak khawatir gagal apabila hal itu memang terjadi, dan cenderung untuk melakukan semuanya seorang diri.

Dalam hal ini, tugas guru menjadi sangat penting dalam upaya membangun dan meningkatkan motivasi berprestasi para siswa atau anak didiknya. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi berprestasi siswa.

Landasan Teori

Motivasi

Thomas L. Good, dan Jere E. Brophy, menyatakan, bahwa motivasi adalah konsepsi/gagasan hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan suatu permulaan, arah/jurusan, intensitas, dan ketekunan dari perilaku tujuan yang terarah. Motivasi memasukkan konsep-konsep seperti *keinginan* untuk berprestasi, keinginan untuk beraviliasi atau berorganisasi, insentif (penghargaan atau hukuman), kebiasaan, ketidakcocokan/ ketidaksesuaian, dan rasa ingin tahu.

Sementara itu, Fremont E. Kast, dan James E. Rosenzweig, berpendapat bahwa: "Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu". Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses biologis dan pemikiran individu itu".

Abraham Maslow dalam bukunya *Motivasi dan Kepribadian*, menjelaskan mengenai “keadaan-keadaan motivasi”. Menurut Maslow, bahwa “dalam arti tertentu setiap keadaan organisme apapun, merupakan suatu keadaan motivasi” Lister R. Bittel, mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan yang muncul dalam diri seseorang individu untuk memenuhi suatu kebutuhan. Cambell memperkuat pendapat Atkinson, dengan menambahkan bahwa motivasi menyangkut pengarahan perilaku, kekuatan menanggapi dan kegigihan perilaku. Di dalamnya termasuk sejumlah konsep seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, penghargaan, penguatan, penetapan tujuan, harapan, dan sebagainya.

Fremont E. Kast, dan James E. Rosenzweig, menjelaskan mengenai proses motivasi berdasarkan pendekatan non-kognitif dan pendekatan kognitif, yaitu: (1) Pendekatan non-kognitif, sebagai pandangan alternatif yang dikemukakan oleh B.F. Skinner. Teori non-kognitif tidak berusaha memahami kondisi dan proses internal individu. Individu itu adalah kotak-hitam di mana proses perasaan dan pemikiran tidak diketahui dan tak dapat diketahui. Perilaku terjadi dan diarahkan serta dipertahankan melalui pengaruh pengaturan penguatan. Berdasar pandangan ini, menurut Fremont E. Kast, dan James Rosenzweig, perilaku itu terbentuk (diarahkan, dikembangkan, dipertahankan) karena konsekuensi yang mengikutinya. Jika perilaku diabaikan atau dihukum, ia cenderung menurun atau berhenti, dan jika ia diperkuat dengan positif (diimbali, dihadahi), ia cenderung meningkat atau bertahan. Artinya, bahwa untuk dapat memahami dan meramalkan perilaku, adalah cukup dengan memperhatikan tindakan lahiriah di masa lampau dan konsekuensi-konsekuensinya seperti yang ditunjukkan oleh lingkungan eksternal individu itu, dan tidak perlu memperhatikan kondisi atau

proses internal individu itu. (2) Sebaliknya, *teori kognitif*, berfokus pada aspek internal. Teori kognitif menggunakan pendekatan mengenai motivasi *dua dimensi* yang relatif berdiri sendiri tetapi tidak seluruhnya terpisah—apa yang menggerakkan orang dan bagaimana perilaku itu dihasilkan.

Teori ini berfokus pada variabel spesifik yang mempengaruhi perilaku, seperti kebutuhan internal atau kondisi eksternal. Sedangkan Teori Proses juga berusaha mengidentifikasi berbagai variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku, tetapi difokuskan pada dinamika tentang bagaimana variabel-variabel itu saling berkaitan untuk menentukan arah, tingkat, dan ketahanan usaha. Variabel-variabel penting dalam model proses ini adalah insentif, dorongan, penguatan, dan harapan.

Dihubungkan dengan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi, H. Hadari Nawawi, menjelaskan mengenai Teori dua Faktor dari Herzberg. Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah: (a) faktor sesuatu yang dapat memotivasi. Faktor ini mencakup; faktor prestasi, faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow. (b) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow. Dalam hubungannya dengan teori dua faktor Herzberg, Fremont E. Kast, dan James E. Rosenzweig menjelaskan mengenai 2 set faktor

yang menyolok, yaitu: (1) Berkaitan dengan kepuasan kerja, dan (2) berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Terdapat 5 faktor yang menonjol sebagai penentu yang kuat dari kepuasan kerja, mencakup, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan-kemajuan, dimana 3 yang terakhir lebih penting untuk perubahan sikap dalam jangka panjang.

Prestasi

Kebutuhan akan prestasi, walaupun tidak dikemukakan secara tegas dalam hierarki *kebutuhan* Maslow, namun mendasari kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Begitu pula motivator Herzberg menekankan pengakuan akan prestasi itu penting bagi kepuasan pribadi. Setiap atribut fisik atau psikologis lainnya, motivasi prestasi ini berbeda-beda tingkatannya pada orang-orang. Sebagian orang sangat tinggi, yang lainnya sangat rendah; kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, atau masyarakat dapat dinilai menurut tingkat motivasi prestasi yang tampak dalam total sistem. Hodgetts, memberikan karakteristik manusia dengan kebutuhan tinggi akan prestasi atau *high achiever*, yaitu: (1) Menyukai situasi di mana mereka dapat menerima tanggung jawab pribadi untuk dapat mencari solusi atas masalah. (2) Cenderung menjadi penerima resiko sedang (*moderate risk takers*). (3) Menyukai umpan balik konkrit atas kinerja sehingga mengetahui seberapa baik mereka melakukan sesuatu.

John W. Atkinson, mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu: (1) Kebutuhan untuk berprestasi (2) Kebutuhan kekuatan, dan (3) kebutuhan untuk berafiliasi. Keseimbangan antara ketiga dorongan ini bervariasi dari orang yang satu ke orang yang lain.

Penelitian David McClelland, menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi—dorongan untuk berhasil atau unggul—berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi suka bertanggung jawab untuk memecahkan masalah mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri, dan mengambil resiko yang telah diperhitungkan untuk mencapai sasaran ini, mereka amat menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Dengan demikian, mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan; orang dengan kebutuhan berprestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.

Menurut Fremont E. Kast, dan James E. Rosenzweig, McClelland menekankan motif prestasi dalam kecenderungan pertumbuhan ekonomi di berbagai negara, dan menemukan bahwa orang bisnis, terutama wiraswastawan-manajer, relatif lebih bermotivasi prestasi dibandingkan dengan kelompok lainnya dalam masyarakat. Para pengejar prestasi ini mempunyai kualitas sebagai berikut: (1) Menyukai situasi di mana mereka bertanggung jawab pribadi untuk memecahkan masalah-masalah. (2) Cenderung menetapkan sasaran prestasi yang moderat dan mengambil resiko yang telah diperhitungkan, dan (3) menginginkan umpan balik yang konkrit tentang hasil pekerjaan mereka. Menurut pandangan ini, pada dasarnya individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi itu cenderung mengambil resiko yang sedang-sedang saja, daripada mengadu untung atas situasi dengan kemungkinan imbalan yang tinggi, tetapi

kemungkinan kegagalan juga besar. Pekerjaan yang dikaryakan, juga merupakan motivator rangsangan yang mendorong usaha dan membantu tampilnya kemampuan yang terpendam manusia.

Motivasi Berprestasi Siswa

Dari berbagai teori maupun konsep mengenai motivasi yang dikutip dari berbagai ahli, dan dikaitkan dengan siswa, maka motivasi berprestasi siswa didefinisikan sebagai dorongan atau kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Dikaitkan dengan tujuan seorang siswa agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan belajar, definisi ini memiliki tiga unsur unci, yakni: *upaya; tujuan, dan kebutuhan*. (1) Unsur merupakan ukuran intensitas. Artinya, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat-kuat yang diarahkan untuk *tujuan* (2) Motivasi sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan. Di mana kebutuhan merupakan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. (3) Kebutuhan yang tak terpuaskan, akan menciptakan dorongan-dorongan dalam diri individu itu. (4) Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang bila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan, (5) Siswa yang termotivasi berada dalam keadaan tegang. Untuk mengundurkan ketegangan itu, mereka mengeluarkan *upaya*. (6) Makin besar keteganga, makin tinggi tingkat upayanya. Jika upaya ini berhasil menghantar ke pemenuhan kebutuhan, ketegangan itu aka dikurangi. (7) Karena ada kepentingan kita dengan perilaku belajar, pengurangan tegang-

an itu harus diarahkan ke tujuan-tujuan belajar (8) Karena itu, tertanam di dalam definisi motivasi adalah persyaratan, bahwa kebutuhan-kebutuhan itu harus sesuai dengan konsisten dengan tujuan belajar.

Mendasari teori *Teori Kebutuhan* David McClelland yang sangat terkenal mengenai motivasi prestasi, atau kebutuhan akan prestasi, teori tersebut dapat dirumuskan dalam beberapa karakteristik atau dimensi-dimensi, sebagai ukuran bagi seseorang siswa yang termotivasi berprestasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Peraih prestasi tinggi memperbedakan diri mereka dari orang-orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik.
3. Peraih prestasi tinggi bukanlah penjudi mereka tidak menyukai keberhasilan karena kebetulan.
4. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan suatu problem dan menerima baik tanggung jawab pribadi untuk sukses, atau kegagalan bukannya mengandalkan hasil pada kebetulan atau peuang atau tindakan orang lain.
5. Individu-individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai: Situasi belajar dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan risiko dengan derajat menengah.
6. Orang dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi: Tidak harus menjadi seorang manajer yang baik, teristimewa dalam organisasi-organisasi besar, dan tertarik betapa baik mereka melakukan secara pribadi dan tidak dalam mempengaruhi orang-orang lain untuk melakukan dengan baik.

Kompetensi Guru

Penilaian biasanya didefinisikan sebagai usaha yang rasional untuk membandingkan hasil yang diharapkan dicapai berdasarkan standa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana dengan hasil yang dapat dicapai sebagai akibat dari tindakan-tindakan operasional yang telah dilakukan. Pentingnya penilaian dilakukan terlihat dari kenyataan, bahwa semua kegiatan administrasi dan manajemen bersifat proses, yang antara lain berarti bahwa tingkat efektivitas dan produktivitas yang lebih tinggi hanya mungkin dicapai setelah melalui berbagai tahap dan kurun waktu tertentu.

Penilaian adalah sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang. Mereka menginginkan promosi, mereka ingin kenaikan gaji, mereka ingin ditempatkan di posisi-posisi yang berprestise. Dan penilaian prestasi adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasan mereka. Dengan demikian para atasan setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi tingkat mereka dengan cara menilai pekerjaan para bawahan mereka dan dengan demikian mengendalikan perilaku mereka. Membandingkan hasil yang nyata dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai bukanlah yang mudah, antara lain karena memerlukan rasionalisme dan obyektivitas yang tinggi. Agar rasional dan obyektivitas yang tinggi tercapai, maka pemilihan metode dan teknik penilaian yang paling cepat, merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi. Melakukan pilihan atas berbagai alternatif pada dasarnya berarti pengambilan keputusan.

Untuk mengetahui berhasil tidaknya seseorang dalam pekerjaannya, diperlakukan

penilaian. Dengan menilai pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar maka dapat diketahui kemampuan dan penguasaan guru tentang pengetahuan, keterampilan sikap di dalam proses belajar mengajar yang dibebankan kepadanya. Hasil yang diperoleh tentang kemampuan pribadi seseorang akan berbeda dibandingkan dengan orang lain meskipun obyek yang diukur sama. Hal ini mungkin disebabkan karena situasi dan kondisi yang mempengaruhi orang tersebut berbeda pula.

Menurut Cronbach, tujuan utama penilaian siswa adalah untuk menetapkan pengaruh apa yang dihasilkan oleh pengajaran itu sendiri serta menetapkan perubahan-perubahan apa yang dihasilkan siswanya. Aleamoni mengatakan bahwa pertimbangan terhadap penilaian siswa adalah (1) siswa merupakan sumber utama informasi tentang penyelesaian tujuan pendidikan, (2) siswa merupakan pengevaluasi yang lebih masuk akal terhadap kualitas dan keefektifan serta kepuasan terhadap unsur-unsur pelajaran, (3) penilaian siswa dapat menjadi alat komunikasi antara siswa dan pengajar komunikasi demikian dapat mengarahkan jenis keterlibatan yang dilakukan siswa dan pengajar dalam proses belajar mengajar.

Penilaian dan pengukuran merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Mula-mula kata penilaian selalu dikaitkan dengan pengukuran menjadi penilaian dan pengukuran. Kegiatan penilaian dan pengukuran sangat bersifat kuantitatif dan lebih banyak diarahkan pada upaya memeriksa perbedaan-perbedaan individual. Dalam bidang pendidikan berbagai alat-alat uji/tes diarahkan pada upaya untuk mengukur perbedaan individual antara siswa yang satu dan siswa-siswa yang lain dalam setiap bidang studi. Dilihat dari prosedur pengembangan, penilaian selalu diorientasikan pada upaya mengembangkan, penilaian selalu diorien-

tasikan pada upaya mengembangkan alat uji yang obyektif dan baku. Tanpa adanya standar yang digunakan sebagai norma, penilaian kurang berarti. Untuk menentukan norma yang berlaku lagi setiap alat uji yang sedang dikembangkan, alat uji tersebut perlu dicobakan pada sejumlah sampel tertentu dalam situasi yang terkontrol. Menurut Ralph W. Tyler, kurikulum dikembangkan atas dasar dan arahan pada pencapaian sejumlah tujuan pendidikan.

Untuk itu penilaian berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh tujuan-tujuan pendidikan tersebut telah atau belum dicapai. Dari hasil penilaian kemudian dapat diketahui bagian-bagian mana dari sistem yang masih memerlukan perbaikan. Penilaian itu bukan pengukuran dan prediksi, melainkan interpretasi dan judgement. Pengukuran dan prediksi itu berlaku dalam penelitian bahwa ingin dihasilkan hukum-hukum yang bersifat umum (universal). Penilaian tidak dimaksudkan untuk menghasilkan hukum-hukum yang bersifat umum, melainkan menentukan nilai dari suatu obyek atau peristiwa dalam konteks tertentu. Proses penentuan nilai tersebut berlangsung dalam bentuk interpretasi yang kemudian diakhiri dengan judgement. Disini digunakan perkataan interpretasi dan bukan deskripsi karena perkataan deskripsi lebih bersifat netral, tidak mengimplementasikan adanya suatu perbandingan. Sebaliknya perkataan interpretasi selalu menunjukkan adanya unsur perbandingan. Dengan kata lain interpretasi dan *judgement* merupakan tema dari kegiatan penilaian yang mengimplikasikan adanya suatu perbandingan antara kriteria dan kenyataan dalam konteks situasi tertentu. Dalam teori atribusi Stephen P. Robins berpendapat bahwa persepsi dan penilaian banyak dipengaruhi oleh pengandaian-pengandaian yang diambil dari

keadaan internal orang tersebut. Cara kita menilai seseorang berlainan tergantung pada makna kita hubungan ke suatu perilaku tertentu. Bila kita mengamati perilaku seseorang, kita berusaha menentukan apakah perilaku itu timbullah secara atau eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal adalah perilaku itu yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu tersebut.

Sedangkan perilaku yang disebabkan faktor eksternal adalah karena terpaksa berperilaku itu oleh situasi. Selanjutnya dikatakan oleh Stephen P. Robins bahwa perilaku tersebut tergantung pada tiga faktor yaitu: kekhususan konsensus dan konsistensi. Kekhususan apabila seseorang individu memperagakan perilaku yang berlainan dalam situasi yang berlainan. Konsensus diperoleh apabila semua orang yang menghadapi situasi yang serupa menanggapi dengan cara yang sama. Konsistensi diperoleh apabila seseorang memberi tanggapan dengan cara yang sama dari waktu ke waktu.

Bertolak dari pendapat di atas, maka kompetensi guru dapat dibagi ke dalam tiga bidang pokok, yakni kompetensi kognitif, kompetensi sikap dan kompetensi perilaku/performance. Kompetensi kognitif berkenaan dengan kemampuan guru dalam penguasaan ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan mengenai materi yang akan diajarkannya. Ada seperangkat ilmu pengetahuan mengenai materi yang akan diajarkannya. Ada seperangkat ilmu pengetahuan yang harus dikuasai guru, di antaranya pengetahuan tentang bidang studi yang dipegangnya, pengetahuan tentang ilmu pendidikan dan keguruan seperti ilmu mendidik, didaktik metodik, psikologi, administrasi pendidikan, bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang cara belajar, pengetahuan tentang kemasyarakatan. Kompetensi bidang sikap berkenaan dengan

perasaan dan predikposisi guru terhadap profesi yang disandangnya, sikap terhadap manusia yang dihadapinya, sikap terhadap bidang studi yang diajarkannya, sikap terhadap pembaharuan. Kompetensi dibidang perilaku/*performance* berkenaan dengan kemampuan perilaku guru hubungan dengan tugas-tugasnya sebagai pengajar. Kemampuan tersebut antara lain kemampuan mengajar, kemampuan dalam membimbing sasaran didik, kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas. Penelitian ini akan mengkaji kompetensi di atas. Bidang kompetensi tersebut menggunakan istilah taksonomi tujuan pendidikan dari Bloom, Krathwohl dan Masia, yakni kognitif domain, afektif domain dan psychomotor domain. Dalam domain kognitif terdapat enam tingkatan yaitu pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Domain afeksi terdiri dari lima tingkatan yakni penerimaan, reaksi/responding, valuing, organisasi dan karakteristik nilai atau internalisasi.

...tujuan utama
penilaian siswa
adalah untuk
menetapkan pengaruh
apa yang dihasilkan oleh
pengajaran itu sendiri serta
menetapkan perubahan-perubahan
apa yang dihasilkan
siswanya.



Sedangkan psychomotorik menunjuk kepada suatu perilaku/*performance* yang diekspresikan dalam bentuk keterampilan motorik. Pendapat tersebut di atas sejalan pula dengan pendapat dari Gagne yang mengemukakan adanya lima klasifikasi hasil belajar yakni informasi verbal, keterampilan intelektual, strategi kognitif, sikap dan keterampilan motoris. Dalam klasifikasi Gagne, informasi verbal termasuk keterampilan intelektual dan strategi kognitif termasuk domain kognitif, sikap termasuk dalam domain efektif dan keterampilan intelektual dan strategi kognitif termasuk domain kognitif, sikap termasuk dalam domain efektif dan keterampilan motorik identik dengan psychomotorik. Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh hasil belajar siswa. Dikemukakan oleh Peter's bahwa hasil belajar siswa tergantung pada penguasaan mata pelajaran oleh guru dan keterampilan mengajar. Pendapat ini diperkuat oleh pendapat Hilda Taba, bahwa keefektifan pengajaran dipengaruhi oleh (a) Karakteristik guru dan siswa, (b) Bahan Pelajaran, (c) Aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran.

Jadi terdapat hubungan yang positif antara penguasaan bahan oleh guru dengan hasil belajar yang dicapai siswa. Artinya semakin tinggi penguasaan bahan pelajaran oleh guru, semakin tinggi pula hasil belajar yang dicapai siswa. Secara lebih luas, guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggungjawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Guru bukan sekadar orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi adalah anggota masyarakat yang harus aktif dan berjiwa bebas kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota ma-

syarakat sebagai orang dewasa. Guru harus menyadari fungsinya, karena sangat besar pengaruhnya terhadap cara bertindak dan berbuat dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari di kelas dan di masyarakat. Pengetahuan dan pemahamannya tentang kompetensi guru akan mendasari pola kegiatannya dalam menunaikan profesi guru. Yang dimaksud dengan kompetensi guru antara lain: kompetensi pribadi, kompetensi profesi, dan kompetensi kemasyarakatan.

Kompetensi ini berkenaan dengan kemampuan dasar teknis edukatif dan administratif seperti (1) Penguasaan materi kuliah, (2) Mengelola program pembelajaran, (3) Mengelola kelas, (4) Penggunaan media/sumber (5) Mampu mengelola dan menggunakan interaksi belajar mengajar untuk perkembangan fisik dan psikis yang sehat bagi anak-anak, (6) Memiliki kemampuan melakukan penilaian prestasi belajar siswa secara obyektif dan mempergunakan penilaian prestasi belajar siswa obyektif dan mempergunakan hasilnya untuk kepentingan proses pendidikan, (7) Memahami fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan. Mengenai hubungan antara bidang kognitif dengan bidang afektif diperkuat oleh pendapat Kelmen dan Cohler yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kognitif tinggi akan bereaksi kuat terhadap informasi baru yang menentang sikapnya. Kretch sendiri berpendapat bahwa perubahan sikap berlangsung melalui informasi yang merupakan fungsi dari faktor situasi, sumber-sumber, media, bentuk dan isi dari informasi tersebut. Informasi yang diterima seseorang pada hakekatnya merupakan suatu aspek kognitif seseorang, sebab melalui informasi tersebut akan berbentuk persepsi dan pengetahuan dalam diri individu yang bersangkutan.

Bertolak dari konsep-konsep diatas maka kompetensi guru bidang kognitif berhubung-

an erat dengan bidang efektif. Artinya sikap guru terhadap suatu obyek dipengaruhi oleh kemampuan kognitifnya, mengingat kemampuan kognitif berkenaan dengan pengetahuan seseorang dalam hal ini adalah guru, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki guru berpengaruh terhadap sikap guru yang bersangkutan. Dalam uraian di atas telah disinggung bahwa ketiga domain yang dikemukakan saling berhubungan satu sama lain bahkan ketiganya. Ketiganya menunjukkan hubungan hierarkis. Ini berarti domain kognitif tidak hanya mempunyai hubungan dengan domain sikap, tetapi juga mempunyai hubungan domain perilaku. Pendapat ini diperkuat oleh Fitts yang menyatakan bahwa keterampilan (*skill*) dipengaruhi oleh kognitif yang dimilikinya. Artinya pengetahuan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi perilakunya. Pendapat ini juga sejalan dengan pendapat Kretch yang menyatakan bahwa tindakan manusia diarahkan oleh kognisinya yakni oleh apa yang dipikirkannya, yang ia percayai dan yang diinginkannya. Ini berarti bahwa kompetensi guru dalam hal penguasaan tujuan isi dan pendekatan integratif dalam pendidikan mempunyai hubungan dengan kompetensi perilaku, khususnya kemampuan mengajar hubungan dengan kompetensi perilaku, khususnya kemampuan mengajar guru secara integratif.

Tujuan utama tentang penilaian siswa terhadap kompetensi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah untuk menetapkan pengaruh apa yang dihasilkan oleh pengajaran itu sendiri serta menetapkan perubahan-perubahan apa yang dihasilkan siswanya. Hasil yang akan dicapai atau akan diperoleh tentang kemampuan pribadi seorang akan berbeda dibandingkan dengan hasil penilaian yang didapat oleh masing-masing akan kemampuan terhadap masing-masing siswa pula. Sedangkan kompetensi guru ada-

lah kemampuan seorang guru yang harus dimiliki sehubungan dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru dalam kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar ini meliputi: (1) Penguasaan materi kuliah, (2) mengetahui program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi kelas, (10) menekuni dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Guna lebih terarah dalam proses penilaian, maka penilaian diarahkan pada tiga ranah yaitu ranah kognitif, ranah sikap, dan ranah perilaku.

Dengan demikian hakikat penilaian siswa terhadap kompetensi guru adalah penilaian oleh peserta didik dalam hal ini adalah siswa terhadap kemampuan seorang guru yang mengajar suatu mata pelajaran tertentu, melalui tiga ranah yaitu: (1) ranah kognitif, yang meliputi menguasai materi pelajaran, teknik mengajar, mendiagnosa tingkah laku siswa, membimbing, administrasi kelas, menilai hasil ujian dan kemasyarakatan, (2) ranah sikap yang meliputi menghargai, mencintai, toleransi, (3) ranah perilaku (psikomotorik) yaitu keterampilan menggunakan alat bantu, keterampilan bergaul dan berkomunikasi, keterampilan menyusul soal dan keterampilan administrasi kelas. Dengan demikian penilaian kompetensi guru adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh siswa sebagai peserta didik terhadap guru yang memberikan pembelajaran tentang kemampuan yang dimiliki oleh guru yang memberikan materi tentang kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut sehubungan dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik atau guru.

Teori kompetensi guru yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya adalah Peter, Amstrong, Glaser dan P3G yang kemudian disintesiskan dibagi dalam tiga dimensi yaitu kognitif, sikap dan perilaku, dengan indikator seperti kemampuan teknik mengajar, mendiagnosa tingkah laku, membimbing, menilai hasil ujian, kemasyarakatan, perhatian, menghargai, mencintai, toleransi dan menjiwai akan digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi berprestasi siswa, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap motivasi berprestasi siswa.

Sementara itu, hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{array}{l} H_0. \rho_{Y_1} = 0 \\ H_1. \rho_{Y_1} > 0 \end{array}$$

Metodologi Penelitian

Penelitian ini berusaha menemukan suatu model pengaruh dari 2 (dua) variabel, karena itu metode yang dinilai cocok adalah dengan menggunakan metode survei. Melalui metode ini akan mendapatkan data tentang variabel motivasi berprestasi dan data tentang penilaian siswa terhadap kompetensi guru. Dari hasil survei ini selanjutnya akan dapat diketahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel dengan model regresi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di SDSN Tebet Timur 15 Jakarta, dilaksanakan selama lebih kurang 3 (tiga) bulan mulai Oktober 2011 sampai dengan 30 Desember 2011. Sebagai populasi adalah Siswa SDSN Tebet Timur 15 Jakarta,

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Siswa SDSN (Sekolah Dasar Standar Nasional) Tebet Timur 15 Jakarta. Teknik pengambilan sampel melalui random sampling dengan 88 responden dari jumlah populasi 200 Siswa SDSN (Sekolah Dasar Standar Nasional) Tebet Timur 15 Jakarta

*Teknik Pengumpulan Data**Variabel Penelitian, Sumber Data dan Teknik Pengukuran Data*

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang akan diukur dari sumber data yang sama yaitu Siswa SDSN (Sekolah Dasar Standar Nasional) Tebet Timur 15 Jakarta. Sebagai variabel terikat adalah Motivasi Berprestasi Siswa dan sebagai variabel bebas adalah Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru. Teknik pengukuran yang digunakan untuk mengukur kedua variabel

Instrumen dan Cara Penyusunan Variabel Y, Motivasi Berprestasi Siswa

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang ditimbulkan karena adanya keinginan melakukan sesuatu yang tingkatannya melebihi dari yang lainnya, dan hal yang dilakukannya sifatnya cukup memberikan tantangan untuk mencapainya. Beberapa karakteristik umum dapat terlihat pada siswa yang termotivasi untuk berprestasi, yaitu berusaha unggul, menyelesaikan tugas dengan baik, rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tantangan, menerima tanggung jawab pribadi yang sukses, menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat menengah. Dari keenam indikator tersebut selanjutnya dijabarkan masing-masing kedalam 3 sampai 7 butir pertanyaan, sehingga variabel motivasi berprestasi meliputi 30 butir pertanyaan yang bervariasi dalam bentuk pertanyaan negatif dan positif.

Tabel : 1
Kisi-kisi Penyusunan Instrumen Variabel Y
Motivasi Berprestasi Siswa

Variabel	Indikator	Kode	Jumlah Pertanyaan		Jml
			+	-	
Motivasi Berprestasi Siswa	1. Berusaha Unggul	A1	3	2	5
	2. Menyelesaikan tugas dengan baik	A2	3	2	5
	3. Rasional dalam meraih keberhasilan	A3	3	2	5
	4. Menerima Tanggung Jawab Pribadi untuk sukses	A4	3	2	5
	5. Menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi	A5	3	2	5
	6. Umpan balik dan resiko tingkat menengah	A6	3	2	5
	Jumlah		15	15	30

tersebut diatas adalah menggunakan skala likert dengan ukuran skala 1 (satu) untuk nilai terendah, dan skala 5 (lima) untuk nilai tertinggi.

Variabel X, Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru

Penilaian Kompetensi Guru adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh siswa sebagai

peserta didik terhadap guru yang memberikan kuliah tentang kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut sehubungan dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik atau guru. Tujuan utama tentang penilaian siswa terhadap kompetensi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran adalah untuk menetapkan pengaruh apa yang dihasilkan oleh pengajar itu sendiri serta menetapkan perubahan-perubahan apa yang dihasilkan siswa. Mengingat hasil penilaian tentang pribadi seorang akan berbeda dengan hasil penilaian orang lain, maka penilaian masing-masing siswa terhadap kompetensi guru akan berbeda satu sama lain.

Untuk mengetahui penilaian siswa terhadap kompetensi guru disusun 9 indikator dengan 25 pertanyaan yang disusun sebagai berikut dalam tabel 2.

Tabel 2
Kisi-kisi Penyusunan Instrumen Variabel X
Penilaian Siswa Terhadap Kompetensi Guru

Variabel	Indikator	Kode	Jumlah Pertanyaan		Jml
			+	-	
Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru	1. Teknik Mengajar	A1	2	1	3
	2. Mendiagnosa Tingkah Laku	A2	2	1	3
	3. Membimbing	A3	2	1	3
	4. Menilai Hasil Ujian	A4	2	1	3
	5. Toleransi	B3	2	1	3
	6. Menjiwai	B4	2	1	3
	7. Keterampilan Mengajar	C1	2	1	3
	8. Keterampilan Berkomunikasi	C3	1	1	2
	9. Keterampilan Administrasi Kelas	C4	1	1	2
Jumlah			16	9	25

Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka data diteliti apakah sudah sesuai dengan yang diperlukan serta dipilih untuk pengelompokan variabel. Dalam analisis data digunakan analisis statistik, deskriptif dan statistik inferensial. Langkah berikutnya adalah dilakukan analisis uji persyaratan analisis data yaitu Uji

Normalitas data dan uji homogenitas data. Untuk menguji normalitas data dan uji homogenitas dan menggunakan metode lili-fors dan untuk uji homogenitas data menggunakan metode uji Levine.

Analisis utama adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus regresi linear dan korelasi persial.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Data

Hasil pengukuran tiga variabel penelitian disajikan dalam bentuk data skor, yang terdiri atas suatu variabel terikat (Y) dan satu Variabel Bebas (X) sedangkan jumlah data yang akan dianalisis adalah sebanyak 88 responden.

Variabel Y. Motivasi Berprestasi Siswa

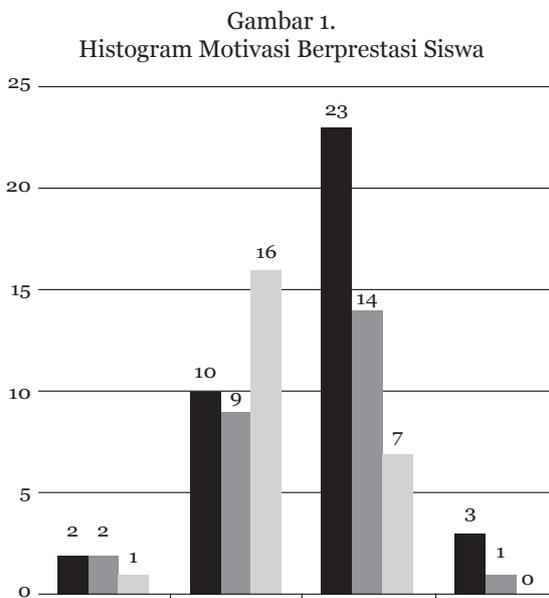
Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner tentang Motivasi Berprestasi Siswa, menyebar dari skor terendah adalah 76 dan skor tertinggi adalah 124 dengan Rentangan skor sebesar 48. Sedangkan jumlah data sebanyak 88 data. Dari hasil pengolahan data pada lampiran 6 hal. Diperoleh angka-angka sebagai berikut:

Rata-rata Skor : 102.0568
 Standart Error Of Mean : 1.0206
 Median : 103.0769
 Modus : 100
 Standart Deviasi : 9.5741
 Variance : 91.6634
 Skewess : -0.416
 Standart Error Skewess : 0.257
 Kurtosis : 0.368
 Standart Error Kurtosis : 0.508

Tabel 4
 Distribusi Frekwensi

No Urut	Kelas Interval	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
1	72.5-77.499	2	0.0227
2	77.5-82.499	2	0.0227
3	82.5-87.499	1	0.011
4	87.5-92.499	10	0.1136
5	92.5-97.499	9	0.1023
6	97.5-102.499	16	0.1818
7	102.5-107.499	23	0.2614
8	107.5-112.499	14	0.1591
9	112.5-117.499	7	0.0795
10	117.5-122.499	3	0.0341
11	122.5-127.499	1	0.011
Jumlah		88	1.00

Grafik distribusi Frekwensi dari Skor Motivasi Berprestasi Siswa



Variabel X Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner tentang Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru, menyebar dari skor terendah adalah 50 dan skor tertinggi adalah 94 dengan Rentang Rekor sebesar 44. Sedangkan jumlah data sebanyak 88 data. Dari hasil pengolahan data pada lampiran 6 hal, diperoleh angka-angka sebagai berikut:

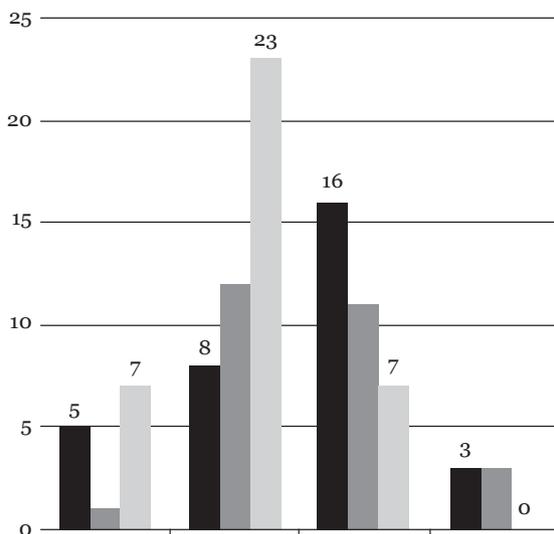
Rata-rata Skor : 71.92
 Median : 71.06
 Modus : 70
 Standart Deviasi : 9.91
 Variance : 98.26
 Skewess : -0.052
 Standart Skewess : 0.257
 Kurtosis : 0.154
 Standart Kurtosis : 0.508

Tabel 5
 Distribusi Frekwensi

No Urut	Kelas Interval	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
1	47.5-52.499	5	0.0568
2	52.5-57.499	1	0.0113
3	57.5-62.499	7	0.0795
4	62.5-67.499	12	0.1364
5	67.5-72.499	23	0.2614
6	72.5-77.499	16	0.1818
7	77.5-82.499	11	0.1250
8	82.5-87.499	7	0.0795
9	87.5-92.499	3	0.0341
10	92.5-97.499	3	0.0341
Jumlah		88	1.00

Grafik Distribusi Frekwensi dari Skor Penilaian Siswa Terhadap Kompetensi Guru disajikan dibawah ini:

Gambar 2.
Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru.



1) Pengujian Persyaratan Analisis

Persyaratan penggunaan rumus Korelasi Product Moment memerlukan ketentuan: (1) Sampel diambil secara random, (2) Ukuran sampel minimum terpenuhi, (3) Data sampel berdistribusi Normal dan Homogen untuk setiap Variabel dan (4) Bentuk regresi Linear.

Persyaratan menggunakan pertama dan kedua telah terpenuhi, sebab sampel diambil secara random dengan ukuran sampel 88 responden. Sedangkan persyaratan-persyaratan keempat yakni linieritas bentuk pengujian Hipotesis.

Pengujian Normalitas

Normalitas Data Variabel Y

Persyaratan analisis menggunakan uji Normalitas Ratio Skwness dan Ratio Kurtosis.

1. Ratio Skwness: $-0.416 : 0.257 = 1.6187$
Dengan tingkat keyakinan 95% batas normal untuk ratio Skwness adalah ± 2 . Dengan demikian data variable Y berdistribusi normal atau dapat didekati dengan normal.
2. Ratio Kurtosis : $0.368 : 0.508 = 0.7244$
Dengan tingkat keyakinan 95% batas normal untuk ratio Kurtosis adalah ± 2 . Dengan

demikian data variabel Y berdistribusi normal atau dapat didekati dengan normal.

Normalitas Data Variabel X

Persyaratan analisis menggunakan uji Normalitas Ratio Skwness dan Ratio Kurtosis.

- 1) Ratio Skwness: $-0.052 : 0.257 = 0.2023$
Dengan tingkat keyakinan 95% batas normal untuk ratio Skwness adalah ± 2 . Dengan demikian data variabel X₁ berdistribusi normal atau dapat didekati dengan normal.
- 2) Ratio Kurtosis: $0.368 : 0.508 = 0.7244$
Dengan tingkat keyakinan 95% batas normal untuk ratio Kurtosis adalah ± 2 . Data variable X₁ berdistribusi normal atau dapat didekati dengan normal.

Uji Homogenitas Varians

Tabel 7

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	
		0.05	0.01
Y→X	1.538	1.71	2.13

Varians Y terhadap X dinyatakan Homogen apabila F hitung lebih kecil dari F tabel. Hasil uji diatas menunjukkan bahwa kedua F hitung lebih kecil dari pada F tabel, baik untuk Alpha 0.05 maupun 0.01 dengan demikian Varians dinyatakan Homogen, karena data berdistribusi Normal dan Varians Homogen, maka data dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

Penguji Hipotesis Penelitian

Terdapat Hubungan Antara Penilaian Siswa (X) Terhadap Kompetensi Guru Dengan Motivasi Berprestasi Guru (Y).

Hasil pengujian keberartian dan Regresi linier sederhana yang dihitung pada lampiran 9. Menghasilkan Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$.

Analisis regresi linier sederhana $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$. dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Keberartian dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$

Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					Alpha 0.05	Alpha 0.01
Total	7974.716	87	7974.716	4.710**	3.84	6.64
Regresi (b/a)	414.070	1	414.070			
Sisa (s)	7560.645	86	87.914			
Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					Alpha 0.05	Alpha 0.01
Tuna Cocok	2725.495	31	87.919	1.00	1.46	1.49
Galat	4935.150	55	87.912			

Keterangan:

**=Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 4.710 > F_{tabel} 3.84$)

ns=Regresi berbentuk Linier ($F_{hitung} = 1.00 < F_{tabel} = 1.46$)

JK=Jumlah Kuadrat

RJK=Rata-rata Jumlah Kuadrat

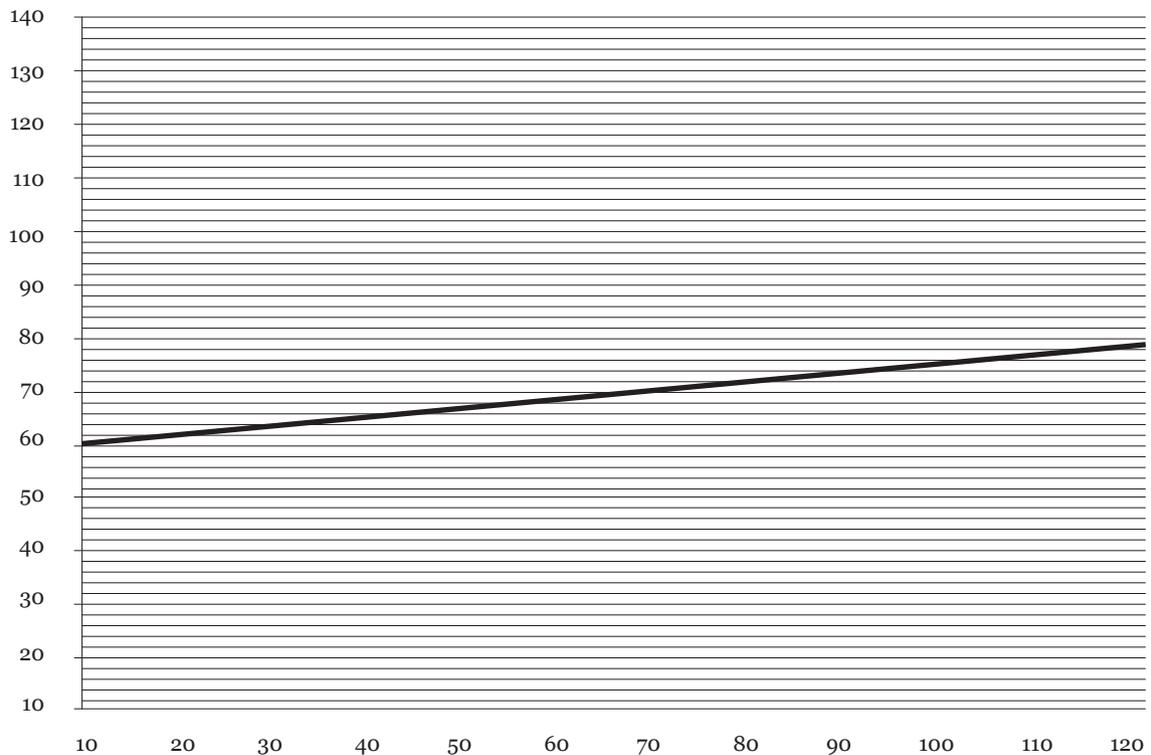
dk=Derajat Kebebasan

Uji keberartian dan kelinieran persamaan regresi menggunakan analisis dengan uji F. model persamaan regresi dinyatakan signifikan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan alpha yang ditentukan 0.05 dari tabel 8 menunjukkan bahwa F_{hitung} untuk uji keberartian

sebesar 4.710 dan $F_{tabel (0.05)} = 3.84$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$ adalah signifikan. Artinya hipotesis nol ditolak dan model persamaan regresi dianggap berarti. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa F_{hitung} untuk linieritas adalah = 1.00 dan $f_{tabel} = 1.46$. dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan disimpulkan bentuk regresi.

Model Persamaan Regresi $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$ dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4: Bentuk Linier Variabel Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru (X) dengan Variabel Motivasi Berprestasi Siswa (Y).



Persamaan Regresi Linier $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$ telah terbukti signifikan dan linier, maka model persamaan ini dapat dipertanggungjawabkan untuk penarikan kesimpulan populasi penelitian.

Untuk pengujian Korelasi ini sebagaimana perhitungan dalam lampiran 9. Dapat dihasilkan $r_{y.1} = 0.228$ kemudian diperoleh pula $t_{hitung} = 2.170$ dan pada taraf nyata 0.05 dk = 86, diperoleh $t_{tabel} =$ sebesar 0.228 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Atau signifikan Koefisien Determinasi $(r_{y.1})^2 = 0.052$ dengan demikian 5.2% varians Y ditentukan oleh X .

Kesimpulannya terdapat hubungan positif antara Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa. Artinya semakin baik Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru maka akan semakin baik pula Motivasi Berprestasi Siswa.

Keterbatasan Penelitian

Sampel

Meskipun sampel tidak terlalu besar, namun berbagai ciri dari responden tidak berbeda. Meskipun demikian keterbatasan sampel belum dapat menggambarkan validitas eksternal dari penelitian ini, sebab bagaimanapun juga setiap Responden akan memiliki ciri khas tertentu.

Waktu

Waktu penelitian yang relatif cukup singkat yaitu selama dua bulan akan mempengaruhi tingkat ketelitian penelitian. Namun hal ini tidak mempengaruhi prosedur dalam memperoleh data yang akurat.

Instrument

Meskipun bukti-bukti dalam instrumen telah dikaji keabsyahannya (validitas) dan dikaji tingkat kepercayaan (reliabilitas) namun masih terdapat keterbatasan dalam

kaitan dengan cakupan atau terhadap perilaku responden yang sifatnya heterogen, maupun kaitannya dengan jumlah instrumen tersebut.

Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

Kesimpulan

Analisis hasil penelitian lapangan pada bab IV secara berurutan menghasilkan hal-hal sebagai berikut: "Analisis hubungan antara Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 86.228 + 0.220 X$ dengan korelasi sebesar $r_{y.1} = 0.228$ dari hasil uji t terhadap korelasi antara y dengan x adalah signifikan, yang berarti terdapat hubungan positif antara Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa. Hasil persamaan regresi menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu poin Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru akan berakibat meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa sebesar 0.220 poin. Tingkat Hubungan antara Penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa tidak terlalu kuat dengan kontribusi sebesar 5.2% ."

Implikasi

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan untuk mencari variable lain yang dominan terhadap Motivasi Berprestasi Siswa.
2. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh institute yang menjadi objek penelitian dalam hal ini Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) atau Institut lain yang sejenis guna meningkatkan citra terhadap Institut yang berkaitan dengan Motivasi Berprestasi Siswa.
3. Hasil penelitian ini juga menggambarkan Motivasi Berprestasi Siswa yang terlihat

secara nyata berpengaruh terhadap penilaian Siswa terhadap Kompetensi Guru sehingga dapat diantisipasi secara dini dengan untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kualitas lulusan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Saran-saran

1. Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa untuk meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Lulusan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), dengan jalan memperluas dan menambah wacana komunikasi melalui dialog dan diskusi dengan para guru sehubungan dengan kompetensi sebagai seorang guru, baik secara Vertikal yaitu antara Pemimpin Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dengan bawahan dan secara horisontal yaitu antara sesama guru untuk saling menambah wacana maupun tukar pengalaman.
2. Menciptakan suasana kepemimpinan yang kondusif, yaitu kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua pihak dalam lingkungan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) baik oleh Karyawan, guru dan siswa. Disamping tetap meningkatkan pola kepemimpinan yang paternalistic (keteladanan) terhadap seluruh civitas akademika.
3. Menerapkan sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman), bagi seluruh karyawan Fakultas Ilmu Komu-

nikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) secara objektif tanpa memandang situasi dan kondisi dan menghindarkan perilaku KKN.

Daftar Pustaka

- Atkinson, John W, 1976, *An Introduction to Motivation*, Irvington Publisher, Inc., New York
- Bittel, Lester R. and John W. Newstrom, 1990, *What Every Supervisor Should Now*, McGraw Hill, Inc., Singapore
- Dubrin, Andrew J., 1990, *Essential of Management*, South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio
- Fraser, T.M., 1992, *Stres & Kepuasan Kerja*. Terjemahan: Ny. L. Mulyana, IPPM dan PT. Pustaka Binawan Pressindo, Jakarta
- Good, Thomas, L. dan Jere E. Brophy, 1990, *Educational Psychology*, Longman, New York
- Kast, Fremont E. dan James E. Rosenzweig, 1995, *Organisasi dan Manajemen*, Terjemahan : A. Hasymi Ali, Bumi Aksara, Jakarta
- Locke, Edwin A. & Associates, *Esensi Kepemimpinan, Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*, Alih Bahasa: Aris Ananda, 1997, Mitra Utama, Jakarta
- Newstrom, John W. and Keith Davis, 1997, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGrawhill, Co., New York
- Pareek, Udai, 1996, *Perilaku Organisasi: Pedoman Ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. Terjemahan, LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 1998, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey
- Schein, Edgar H., 1991, *Psikologi Organisasi*, Terjemahan :Nurul Iman, LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Stoner, James A. F. and R. Edward Freeman, 1992, *Management*, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Stoner, James A.F. R. Edward Freeman and Daniel R. Gilbert Jr., 1995, *Management*, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Toha, Miftah, 1999, *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wagner Ill, John and John R. Holenbeck, 1995, *Management of Organizational Behavior*. New Jerseer