

**HUBUNGAN PENGETAHUAN TENTANG KEPENDIDIKAN,
MOTIVASI KERJA, DAN SARANA PRASARANA DENGAN KINERJA
GURU DALAM PEMBELAJARAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh

Suwarno,Budi Koestoro,Herpratiwi

FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung

Email : suwarnompd76@yahoo.co.id

08127268080

Abstract: Correlation Of Knowledge About Education, Motivation, And Infrastructure With The Performance Of The Teacher In The Learning At Madrasah Tsanawiyah Negeri In Lampung Selatan District. The purpose of this research was to analyze the correlation of the knowledge about teachers education, work motivation and good infrastructure independently (simple correlation) or simultaneously (multiple correlation) with teacher performance This type of research using the technique of correlation. The population in this research the entire country in MTs teachers in South Lampung Regency totaled 130 people. Sampling using tables Krecjie obtained a sample of 40 teachers. The Data collected with a questionnaire and analyzed with the correlation of the product moment. The conclusion of the research was a positive correlation, intimately, and significant 1) knowledge about teacher education with teacher performance by a coefficient of $r_{xy}=0,710$; 2) motivation of working with teacher performance with a coefficient of correlation of $r_{x_2y} =0,693$; 3) infrastructure with the performance of the teacher with the correlation coefficient $r_{x_3y} = 0.560$; and 4 local teachers) knowledge, motivation, and infrastructure together with the performance of the teacher with the coefficient of correlation of $r_{x_{1,2,3}y} = 0,779$. The fourth hip the thesis in accordance with the test criteria that there is a positive correlation for $r > 0$, closely because $r_{count} > 0,60$; and significant because $r_{count} > r_{table} 0,257$.

Keywords: Knowledge Education, Motivation, Infrastructure, Performance.

Abstrak : Hubungan pengetahuan tentang kependidikan, Motivasi kerja, dan sarana prasarana dengan kinerja guru dalam pembelajaran pada madrasah tsanawiyah negeri Di kabupaten lampung selatan. Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan pengetahuan guru tentang kependidikan, motivasi kerja guru, dan sarana prasarana baik secara sendiri-sendiri (korelasi sederhana) maupun secara bersama-sama (multipel korelasi) dengan kinerja guru. Jenis penelitian menggunakan teknik korelasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru pada MTs Negeri di Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 135 orang. Pengambilan sampel menggunakan tabel *Krecjie* diperoleh sampel 40 guru. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dianalisis dengan korelasi *produk moment*. Kesimpulan penelitian adalah terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan antara: 1) pengetahuan guru tentang kependidikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x,y}=0,710$; 2) motivasi kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi r_{x_2y} sebesar 0,693; 3) sarana prasarana dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{x_3y}=0,689$; dan 4) pengetahuan guru tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_{1,2,3}y} = 0,779$. Keempat hipotesis tersebut sesuai dengan kriteria uji yaitu ada hubungan positif karena $r_{hitung} > 0$, erat karena $r_{hitung} > 0$ dan signifikan karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,257$.

Kata Kunci: Pengetahuan Kependidikan, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus di mulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Kepribadian merupakan landasan utama bagi perwujudan diri sebagai guru yang efektif baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di iklim lingkungan pendidikan dan iklim lingkungan kehidupan lainnya. Hal ini mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu mewujudkan pribadi yang efektif untuk dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Berdasarkan observasi pendahuluan kinerja guru dalam pembelajaran masih rendah dimana dari 3 sekolah kehadiran guru dikelas hanya mencapai sekitar 70%, keterlambatan guru masuk kerja mengajar terutama pada jam-jam awal pelajaran mencapai 30%, guru yang melengkapi administrasi perencanaan pembelajaran sekitar 80%, guru yang melaksanakan analisis hasil ulangan 50%. Berdasarkan hal tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan, 30% guru belum mengadakan remedial bagi siswa yang memiliki nilai kurang, dan sebagainya.

Penilaian mengenai kinerja guru dalam pembelajaran, biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan". Artinya bahwa kinerja guru dalam pembelajaran, dalam hal ini kinerja guru mampu membawa perubahan dan hasil pendidikan yang lebih baik sebagai tujuan akhir, di mana kinerja guru tersebut sangat bergantung kepada sumber-sumber yang ada di sekolah, terutama kompetensi guru itu sendiri dan iklim organisasi yang ada di sekolah.

Beberapa hal yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran antara lain: Pertama, guru mempunyai peranan penting bagi suatu bangsa dan negara. Tugas guru tidak sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung dalam kurikulum formal saja, tetapi meliputi seluruh aspek kehidupan yang tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata seperti kejujuran, sopan santun, keikhlasan, kerja keras dan lain sebagainya. Kedua, adanya fenomena penurunan kinerja guru, hal tersebut dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guruhnya mengajar saja, tetapi peran sebagai pendidik kurang, sehingga sering terjadi penyimpangan moral yang dilakukan beberapa siswa yang tidak sesuai dengan harapan dari hasil pendidikan. Ketiga, peningkatan mutu pendidikan secara formal, aspek guru memiliki peranan yang amat penting dalam mewujudkan pendidikan para siswanya. Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (22%) saja.

Hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru dalam pembelajaran, seperti pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja guru serta sarana prasarana merupakan, persoalan yang berkenaan dengan guru dan jabatan senantiasa disinggung, bahkan menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu kependidikan yang begitu luas dan kompleks. Beberapa faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja menurut Mulyasa, (2003: 185) diantaranya yaitu kesempatan untuk maju dalam karir, motivasi, rasa aman terhadap pekerjaan yang dimiliki, penghasilan yang memadai, teman kerja yang kompak, suasana yang menyenangkan. Rendahnya motivasi dapat ditunjukkan pada disiplin kerja, kesungguhan dalam bekerja, menjaga kualitas atau mutu pembelajaran, dan

bertanggungjawab terhadap seluruh sistem pembelajaran.

Hubungan antara sarana dan prasarana dengan sebagai sarana penunjang kinerja guru sangat penting. Sarana dan prasarana yang lengkap dan rapi akan menciptakan kondisi yang menyenangkan untuk pembelajaran. Tersedianya alat dan fasilitas belajar yang memadai secara kualitatif dan kuantitatif serta relevan dengan kebutuhannya dapat dimanfaatkan secara optimal dan mendukung kinerja guru untuk kepentingan proses pembelajaran (Mulyasa, 2002: 50). Kondisi yang ada di sekolah belum lengkap atau sarana sarana yang ada lengkap tetapi belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh guru.

Kerja menurut merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang, dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Anoraga (2006:11) berpendapat bahwa, kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Kinerja menurut Mangkunegara (2008:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dapat dilihat dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2008: 67) yang merumuskan, ada tiga faktor yang mempengaruhinya yaitu: (1) *Human Performance* (penampilan kerja) = *ability + motivation*; (2) *Motivation = attitude + situation*; dan (3) *Ability* (kemampuan potensi diri) = *knowledge + skill* (kemampuan reality).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

siswa pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.(Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005).

Sardiman (2004:73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut intrinsik dan faktor di luar dirinya yang disebut faktor ekstrinsik. (Wahjosumidjo, 2001:174). Motivasi intrinsik dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Motivasi intrinsik dari seseorang muncul setelah adanya kebutuhan, keinginan dalam diri untuk dicapainya.

McClelland dalam Herbert,(2001:439)mempunyai sumbangan dalam menunjang pengembangan teori motivasi dengan mengidentifikasi tiga tipe dasar, yaitu kesatu, kebutuhan kekuasaan yang dituliskan dengan *need of a power* (n/PWR), kedua, kebutuhan afiliasi yang ditulis *need of an affiliation* (n/AFF), dan kebutuhan berprestasi yang ditulis dengan *need of an achievement* (n/ACH). Hal ini sependapat uraian dari Hampton bahwa kebutuhan manusia yang mampu memacu seseorang untuk berprestasi dalam bekerja, untuk mendapatkan kebutuhan: (1) kekuasaan (*power*), 2) berafiliasi (*affiliation*), dan (3) berprestasi (*achievement*). Kebutuhan tersebut sering dinamakan tiga kebutuhan sekunder (*three secondary needs*).

Mulyasa (2005:49) dalam Manajemen Berbasis Sekolah menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses pembelajaran, seperti gedung, ruang

kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses pembelajaran, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Sarana Prasarana pendidikan bila ditinjau dari fungsinya menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dikelompokkan menjadi empat bagian diantaranya meliputi: 1) sarana fisik sekolah, 2) media pendidikan, 3) alat peraga dan praktik, dan 4) perbukuan sekolah

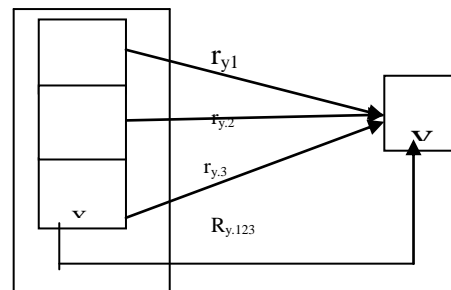
Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis:

1. Hubungan antara pengetahuan tentang kependidikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran.
3. Hubungan antara Sarana Prasarana dengan kinerja guru dalam pembelajaran.
4. Hubungan antara pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja guru, dan Sarana Prasarana secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisener pada subyek penelitian. Sedangkan pendekatan penelitian adalah kuantitatif dan dianalisis dengan teknik korelasi.

Data penelitian diambil dengan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti dari indikator pengetahuan tentang kependidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan sarana prasarana (X_3) serta kinerja guru dalam pembelajaran (Y). Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar hubungan variabel X dengan variabel Y , baik secara satu persatu menggunakan regresi linier sederhana maupun secara bersamaan dengan regresi linier ganda. Desain hubungan antar variabel yang diteliti tersebut dilukiskan dalam konstelasi masalah berikut ini.



Gambar 1. Konstelasi Masalah Variabel Penelitian

Keterangan: X_1 = Pengetahuan tentang kependidikan
 X_2 = Motivasi kerja
 X_3 = Sarana prasarana
 Y = Kinerja guru dalam pembelajaran

Tempat penelitian ini adalah MTs Negeri di Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2012/2013 selama dua bulan dimulai dari bulan Mei sampai September 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri di Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 135 orang yang berasal dari empat MTs Negeri yaitu MTsN Palas, MTsN Kalianda, MTsN Sidoharjo dan MTsN Banjarsari.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional random sampling* dengan menggunakan aturan tabel *Krejcie* yang dikutip oleh Campion dalam Basic Statistic, (1980:63) maka dengan tingkat kesalahan 15 %, untuk populasi

Instrumen Variabel	Jumlah Butir	Jumlah dan Nomor Butir yang Tidak Valid		Jumlah Butir yang Valid	Reliabilitas
		Jumlah	Nomor		
Kinerja Guru	35	5	11, 16, 20, 31, 33	30	0,895
Pengetahuan tentang kependidikan	25	3	6, 15, 20	22	0,878
Motivasi kerja	30	5	2, 8, 11, 12, 28	25	0,908
Sarana dan Prasarana	30	3	13, 24, 27	27	0,910

sejumlah 135 orang, jumlah sampelnya 40 orang. Jumlah populasi dan sampel penelitian, seperti disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Nama MTs N Kab LamSel	Populasi	Sampel	
			Perhitungan	Pembulatan
1	MTs Negeri Palas	39	$39/135 \times 40 = 11,5$	12
2	MTs Negeri Kalianda	33	$33/135 \times 40 = 9,7$	10
3	MTs Negeri Sidoharjo	32	$32/135 \times 40 = 9,4$	9
4	MTs Negeri Banjarsari	31	$31/135 \times 40 = 9,1$	9
	JUMLAH	135		40

Sumber: Data Mapenda Kemenag Lam-Sel Tahun 2011

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini perlu divalidasi, sebelum digunakan untuk mengambil data. Perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan pengujian validitas kinerja guru dalam pembelajaran instrumen yang valid sebanyak 30 instrumen, pengetahuan guru tentang kependidikan yang valid 22 item, motivasi kerja umen terdapat 25 item, sarana 27 item. Pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dianggap reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya $>$ dari 0,800. Hasil perhitungan koefisien reliabilitasnya diperoleh 0,895; 0,878; 0,908; 0,910. Berdasarkan koefisien reliabilitasnya \geq 0,800 sehingga seluruh instrumen tersebut memenuhi persyaratan reliabilitasnya.

Untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran skor. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi dan perhitungan koefisien determinasi. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan uji normalitas dan homogenitas. Perhitungan normalitas dari masing-masing data variabel adalah seperti berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas

No	Harga Y untuk kelompok	Kolmogorov Smirnov Z	Asymp sig (2 Tailed)	Kesimpulan
1	Pengetahuan tentang kependidikan	0,706	0,701	normal
2	Motivasi kerja	0,531	0,940	normal
3	Sarana prasarana	0,614	0,845	normal
4	Tes hasil belajar	0,660	0,776	normal

Semua data Normal karena mempunyai nilai *kolmogorov smirnof Z* dan *Asymp Sig (2- tailed)* \geq 0,05 yaitu dari empat

data yang ada lebih besar $>0,05$. Sedangkan hasil perhitungan uji homogenitas tersebut seperti berikut.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Uji Homogenitas

No	Variabel untuk kelompok Y	Sig. Test of Homogeneity of Variance $s > 0,05$	Kesimpulan
1	Pengetahuan guru	0,477	Homogen
2	Motivasi kerja	0,368	Homogen
3	Sarana prasarana	0,380	Homogen

Kesimpulan yang dapat diambil dari ketiga pengujian homogen atas prestasi belajar di atas dapat dilihat mempunyai homogenitas $> 0,05$ yaitu 0,477; 0,368 dan; 0,380 sehingga dapat dikatakan bahwa varian X_1 , X_2 , dan X_3 atas kinerja guru dalam pembelajaran (Y) dari 3 variabel tersebut homogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran masing-masing instrumen kinerja guru dalam pembelajaran yang disebarkan kepada 40 guru pada sampel penelitian diperoleh sebaran data penelitian berupa nilai rata-rata (mean), nilai maksimal, nilai minimal, angka yang sering muncul (modus), nilai tengah (median), dan standar deviasi dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Table 5. Sebaran Data Hasil Penelitian

No	Variabel	Sebaran Data					Standar deviasi
		mean	maksimal	minimal	modus	median	
1	Pengetahuan tentang kependidikan	15,550	21	10	16	16	2,9
2	Motivasi kerja	90,575	123	64	74	89,5	14,477

3	Sarana prasarana	91,775	122	63	74	91,5	14,430
4	Kinerja guru dalam pembelajaran	106,225	135	58	104	107,5	19,418

Skor pengetahuan tentang kependidikan (X_1) diperoleh melalui penyebaran tes diperoleh nilai rata-rata sebesar 15,550 jika dikonversikan dalam persen diperoleh nilai 70,682; skor maksimum untuk variabel pengetahuan tentang kependidikan 21; nilai minimum yang diperoleh 10; modus 16; median 16; dan simpangan baku 2,900. Hal ini menunjukkan ukuran pemusatan yang relatif berdekatan antara rata-rata dan median maka terdapat kecenderungan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang berjumlah 25 instrumen dengan 5 alternatif pilihan. Berdasarkan Deskripsi data statistik diperoleh hasil sebagai berikut; skor rata-rata 90,575; nilai maksimum untuk variabel motivasi kerja 123; nilai minimum 64; modus 74; median 89,5; dan simpangan baku 14,477. Berdasarkan hasil tersebut faktor motivasi kerja memiliki rata-rata memiliki persentase terbesar dibandingkan dengan ketiga faktor lainnya

Deskripsi variabel sarana prasarana (X_3) yang diukur melalui jawaban instrumen diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 27 pernyataan dengan 5 pilihan alternatif jawaban sakla pengetahuan tentang sarana prasarana pada 40 guru diperoleh data nilai rata-rata 91,775; nilai maksimum untuk variabel sarana prasarana 122; nilai minimum 63; modus atau nilai yang sering muncul 74; median atau nilai tengah 91,5, dan simpangan baku 14,430. Berdasarkan hasil rata-rata ini menunjukkan bahwa tingkat sarana prasarana cenderung kurang karena jika dikonversi dalam persentase mencapai 67,981.

Skor kinerja guru dalam pembelajaran yang dipergunakan dalam analisis ini diperoleh dari penyebaran instrumen sebanyak 30 item dengan skor maksimal yang mungkin $30 \times 5 = 150$ diperoleh nilai rata-rata 106,225; nilai maksimum 135; minimum 58; modus (angka sering muncul) 104; median (nilai tengah) 107,5; dan simpangan baku 19,418. Kinerja guru dalam pembelajaran cukup, jika dikonversi dalam persen memiliki rata-rata 70,81.

Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan korelasi sederhana. Besarnya hubungan dari variabel pengetahuan tentang kependidikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,710$. Hasil uji korelasi dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi antara Pengetahuan Guru tentang Kependidikan (X_1) dengan Kinerja guru dalam pembelajaran (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi	r tabel	Taraf signifikansi
r_{x_1y}	0,710	0,257	0,05

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi r_{x_1y} 0,710. Besarnya r tabel dengan besarnya sampel ($n = 40$) maka nilai r tabel 0,257. Nilai tersebut positif > 0,00; erat karena > 0,600 dan signifikan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,710 > 0,257$ maka H_1 diterima atau korelasinya ada hubungan positif, kuat dan signifikan.

Besarnya koefisien determinasi dapat dilakukan dengan cara mengkuadratkan nilai r, dan diperoleh hasil = 50,300%

Hipotesis kedua di dapatkan koefisien korelasi sebesar $r_{hitung} = 0,693$. Hasil uji korelasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru seperti pada Tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi	r tabel	Taraf signifikansi
r_{x_2y}	0,693	0,257	0,05

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi $r_{x_2y} = 0,693$. Nilai tersebut positif > 0,00; erat karena > 0,600 dan signifikan karena besarnya r tabel = 0,257. Karena r hitung \geq r tabel atau $0,693 \geq 0,257$ maka H_1 diterima atau ada hubungan tinggi yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Untuk mencari besarnya koefisien determinasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran diperoleh hasil 48,000%.

Hasil perhitungan manual di dapatkan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,689$, dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Sarana Prasarana (X_3) dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi	r tabel	Taraf signifikansi
r_{x_3y}	0,689	0,257	0,05

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi r_{x_3y} sebesar 0,689. Nilai tersebut positif > 0,00; erat karena > 0,600 dan signifikan karena besarnya r tabel = $r \cdot n - 1 = r \cdot (40 - 2) = r \cdot 38 = 0,257$ pada taraf signifikansi 0,05. Karena r hitung > r tabel atau $0,689 > 0,257$ maka H_1 diterima atau dapat diambil kesimpulan ada hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Besarnya koefisien determinasi diperoleh sebesar 47,500% Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik korelasi ganda (*multiple*). Berdasarkan hasil perhitungan manual di

dapatkan nilai $r_{hitung} = 0,779$; dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi Pengetahuan tentang Kependidikan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Sarana Prasarana (X_3) dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi	r tabel	Taraf signifikansi
$r_{x_1,2,3 y}$	0,779	0,257	0,05

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh koefisien korelasi $r_{x_1,2,3 y} = 0,779$. Besarnya $r_{tabel} = r_{n-1} = r_{(40-2)} = r_{38} = 0,257$. Nilai tersebut positif $> 0,00$; erat karena $> 0,600$ dan signifikan karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $0,779 > 0,257$ maka hubungan antara pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana dengan kinerja guru signifikan. Besarnya koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai r diperoleh hasil 60,800%

Pembahasan hasil penelitian diperoleh besarnya koefisien korelasi sebesar 0,710. Bila di konsultasikan dengan tabel koefisien korelasi maka tergolong mempunyai hubungan kuat atau erat. Pada hasil analisis juga ditemukan ada hubungan yang signifikan, yang artinya semakin baik tingkat pengetahuan tentang kependidikan yang dimiliki oleh guru, maka guru tersebut akan memiliki kecenderungan memiliki tingkat kinerja guru yang tinggi. Pengetahuan tentang kependidikan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja guru, dengan adanya pengetahuan tentang kependidikan yang tinggi maka ada kecenderungan guru akan memiliki kemampuan yang baik pula untuk melakukan tugas-tugasnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Miller (2002:88-101), bahwa pengalaman guru dalam mengelola pengajaran dan profesionalismenya dapat mempengaruhi terhadap kompetensi pedagogiknya, semakin berpengalaman

guru dalam melaksanakan pengelolaan tugas pengajarannya, maka makin profesional di bidang pedagogik yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan keguruan.

Hal tersebut juga sesuai penelitian yang dilakukan oleh Yulia Salma Tahun 2007 dengan judul dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengetahuan guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasinya $r_{y1} = 0,576$ dengan koefisien determinasi 0,332 atau sekitar 33,20% varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh pengetahuan guru.

Hasil analisis korelasi kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,693. Bila di konsultasikan dengan tabel koefisien korelasi maka hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran berada pada tingkatan cukup. Hasil analisis juga ditemukan ada hubungan yang cukup erat antara motivasi kerja dengan kinerja guru, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka ada kecenderungan semakin tinggi pula tingkat kerjanya.

Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didahului dengan tanggapan terhadap tujuan. Jika seorang guru memandang bahwa pekerjaan itu menghasilkan sesuatu, maka guru tersebut akan mengerjakan dengan baik dan akan timbul keinginan yang lebih besar untuk mengerjakan hal yang dihadapinya.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut intrinsik dan faktor di luar dirinya yang disebut faktor ekstrinsik. (Wahjosumidjo, 2001:174).

Motivasi intrinsik dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Motivasi intrinsik dari seseorang muncul setelah adanya kebutuhan, keinginan dalam diri untuk dicapainya. Kekuatan ini yang mendorong orang untuk mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan yang mengarahkan orang kepada tingkah laku yang khusus.

Hasil analisis korelasi ketiga menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,689. Bila di konsultasikan dengan tabel koefisien korelasi maka hubungan sarana prasarana dengan kinerja guru berada pada tingkatan cukup, yang artinya semakin lengkap sarana prasarana maka ada kecenderungan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang ada. Dengan adanya sarana prasarana yang cukup baik akan berdampak maksimal dan akan mendorong guru untuk bekerja secara baik. Sarana prasarana merupakan salah satu variabel penting dimana guru yang merasa sarana yang ada menunjang, pada akhirnya akan bekerja secara maksimal.

Sarana prasarana Hamalik; (1990: 278) tersedianya sarana belajar yang cukup dan bahan yang diperlukan menjadi sumber belajar yang dapat menimbulkan gairah belajar, kekurangan akan hal itu setidaknya akan menghambat kelancaran dalam belajar anak. Selanjutnya dikatakan bahwa untuk mendukung pembelajaran tidak dapat dilakukan tanpa adanya sarana belajar yang cukup, semakin lengkap sarana belajar ya am menentukan kualitas dan keberhasilan belajar bagi siswa dan kemampuan mengajar guru.

Hal tersebut sesuai dengan pandangan bahwa motivasi guru berhubungan dengan sarana pendidikan berupa

peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja kursi dan alat-alat penunjang dan media pembelajaran, sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pembelajaran seperti halaman, kebun, taman, jalan, fasilitas olahraga. (Mulyasa, 2002: 49).

Hasil analisis korelasi sesuai dengan hipotesis keempat menyatakan bahwa pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan koefisien korelasi 0,779. Bila di konsultasikan dengan tabel koefisien korelasi maka ketiga variabel terikat secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja guru.

Melalui penelitian ini terbukti bahwa pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana berhubungan secara positif, erat, dan signifikan baik secara masing-masing maupun secara bersamaan dengan kinerja guru. Dilihat dari besarnya koefisien korelasinya secara berturut-turut, pengetahuan tentang kependidikan dengan kinerja dengan koefisien korelasi 0,710 atau koefisien determinasinya 50,300%, motivasi kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,693 dengan koefisien determinasi sebesar 48,000 % dan yang terakhir adalah sarana prasarana dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 atau besarnya dengan koefisien determinasi sebesar 47,500%. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki hubungan yang dominan dibandingkan faktor lain karena pengetahuan yang dimiliki oleh guru berasal dari dalam dirinya sehingga mempunyai dampak yang lebih besar dibandingkan dengan faktor lain seperti motivasi kerja dan faktor sarana prasarana.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dapat dibangun dengan adanya kemampuan guru baik pengetahuan, dan afektif (Aqib, 2008) kinerja guru menyangkut menguasai struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kinerja dan kinerja dasar, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan memanfaatkan teknologi dan komunikasi.

Secara rata-rata kontribusi secara bersama-sama antara pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana dengan kinerja guru tergolong cukup baik karena secara koefisien korelasi 0,779 atau koefisien determinasinya mencapai 60,800%. Tetapi tetap perlu langkah lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan faktor-faktor yang secara tidak langsung berpengaruh dengan kinerja guru sehingga perlu diupayakan peningkatan pengetahuan guru, peningkatan motivasi kerja dan melengkapi sarana prasarana.

KESIMPULAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan pengetahuan tentang kependidikan dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1y} = 0,710$.
2. Terdapat hubungan positif, erat, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien korelasi $r_{x_2y} = 0,693$.
3. Terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{x_3y} = 0,689$.
4. Terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan antara

pengetahuan tentang kependidikan, motivasi kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_{1,2,3}y} = 0,779$.

Beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru adalah:

1. Guru diharapkan secara terus-menerus berusaha meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran sesuai mata pelajaran yang diampu, mencari inovasi-inovasi baru di bidang pendidikan dan mencari alternatif pemecahan masalah.
2. Kepada guru dapat meningkatkan motivasi baik ada maupun tidak ada pimpinan sehingga kinerja yang ada dapat maksimal.
3. Kepala Madrasah diharapkan dapat melaksanakan dan pembinaan secara kontinu dan konsisten kepada para guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk membangkitkan motivasi kerja.
4. Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, disarankan untuk dapat meningkatkan sarana yang mendukung teknologi informasi dan komunikasi, secara terprogram dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Berliner, David C. dan Calfee Robert C. (ed). 1996. *Handbook of Education Psychology Advances in Assessment Models: Methods and practice*. New York: Simon & Schuster Macmillan.

- Baharudin & Wahyuni. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- David. 1996. *Change Management*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gilbert, Frank B. 2002. *Motion Studi*. Clifton. New York: Augiustis M. Kelly.
- Hampton, David R. 2006. *Management*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Herbert G. dan C. Ray Gullett. 2001. *Management*. New York: McGrawhill Internasional.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Insan Cendekia.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mitchell, Terence R. 2002. *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Miller, D. Cindy Hartzler. 2002. *Learning to teach teachers in a standards-based program: when experiences is 'n' enoug*. Action in teacher education v 21 no.3 fall.
- Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi* Bandung: Rosda Karya.
- Richard, Stiggins J. 1994. *Student-Centered Classroom Assessment*. New York: MCMillan College Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Schermerhorn, James G. Hunt dan Richard N. Orborn. 2005. *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Son.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suryosubroto, B. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsu Yusuf. 2003. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rajawali
- Syarifudin, Nurdin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.
- This, Leslie E. 2004. *A Guide to Effective Management Practical Applications from Behavioral Science*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widanarko. 2008. *Teori Selekt Kepemimpinan*. Jakarta : UHAMKA Press.