

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam bahasa Inggris *Performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan, dan pertunjukan. Menurut Rivai dalam Syaiful Sagala, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, dan kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan.⁸

Kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang tenaga pengajar dipandang berupa respon, tapi biasanya memberi hasil.⁹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu pekerjaan yang direncanakan yang merujuk pada tindakan pencapaian pada suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

⁸Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 179.

⁹Martinis Yamin dan Maisah, *Op. Cit.*, h. 87.

Menurut Medley dalam Soekartawi, ada empat karakteristik dari mengajar yang efisien, yaitu:

- a. Penampilan pengajar (penguasaan bahan ajar), persiapan mengajar,
- b. Cara mengajar (pemilihan model pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi),
- c. Kompetensi dalam mengajar,
- d. Pengambilan keputusan yang bijaksana.¹⁰

Menurut Joni dan Mertodihardjo dalam Soekartawi disebutkan juga bahwa kinerja tenaga pengajar meliputi sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan; menguasai bahan pelajaran, menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi.
- b. Mengelola pembelajaran; merumuskan tujuan pembelajaran, menguasai dan dapat menggunakan metode pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengenal kemampuan peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran remedial.
- c. Mengelola kelas; mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran.
- d. Menggunakan media atau sumber/sumber; memilih dan menggunakan media, menggunakan perpustakaan untuk pembelajaran.
- e. Mengelola interaksi kependidikan.
- f. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
- g. Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan serta menyelenggarakannya.¹¹

Kinerja ini dipandang dari sudut pendidikan atau berbasis pendidikan merupakan perluasan dari suatu tujuan perilaku. Tujuan pembelajaran merupakan contoh kinerja yang berorientasi pada perilaku, pendidikan yang didasari kinerja sangat tepat diterapkan untuk mata pelajaran dimana perilaku-perilaku yang tepat tersebut dideskripsikan atau dinilai melalui tes kinerja maupun observasi melalui perilaku. Kinerja tenaga pengajar pada dasarnya lebih berfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya.

¹⁰ Soekartawi, *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), h.39.

¹¹ *Ibid.*, h. 3-4

Menurut Hadianto dalam Soekartawi,¹² kinerja tenaga pengajar yang ideal adalah sebagai berikut:

- a. Berkualifikasi pendidikan yang memadai (sesuai dengan jenjang pendidikan di mana tenaga pengajar mengajar);
- b. Mempunyai visi dan misi sebagai tenaga pengajar;
- c. Mampu mentransferkan ilmunya kepada peserta didik;
- d. Mampu merubah sikap atau mempengaruhi dan memotivasi peserta didik;
- e. Sesuai dengan bidang/kompetensinya;
- f. Mampu menguasai kelas;
- g. Menguasai materi pelajaran;
- h. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi;
- i. Berwawasan luas;
- j. Berkomunikasi dengan baik (bahasa baku, logat, dan ekspresi yang tepat);
- k. Human relation yang tepat (supel);
- l. Sehat dan rohani;
- m. Bermoral;
- n. Berbudi pekerti luhur;
- o. Bertanggung jawab;
- p. Disiplin;
- q. Berdedikasi tinggi;
- r. Berwibawa;
- s. Berjiwa besar;
- t. Jujur;
- u. Adil;
- v. Arif (bijaksana);
- w. Dapat dipercaya;
- x. Percaya diri;
- y. Tegas;
- z. Sabar;
- aa. Ramah;
- bb. Kreatif;
- cc. Inovatif;
- dd. Optimis;
- ee. Mandiri;
- ff. Demokratis;
- gg. Humoris;
- hh. Disenangi peserta didik;
- ii. Berperikemanusiaan;
- jj. Mampu bekerja sama dengan baik;
- kk. Mempunyai prakarsa;

¹² *Ibid.*, h. 90

- II. Berpenampilan menarik (Pakaian, *make up*, serta gerak-gerik);
 mm. Menjadi suri teladan bagi peserta didik.

Menurut Salfen Hasri dalam bukunya yang berjudul *Sekolah Efektif dan Guru Efektif*, mengemukakan bahwa: efektivitas kinerja guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil belajar, tetapi memberi manfaat terhadap keingintahuan untuk belajar.¹³ Dengan demikian, diharapkan semakin baik kinerja guru dalam proses belajar mengajar, diharapkan juga bisa meningkatkan motivasi siswa dalam belajar. Motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri murid yang menimbulkan semangat belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar pada anak didik.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir dalam Salfen Hasri, terdapat sejumlah kinerja (*performance*) guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, yang populer diantaranya adalah model-model sebagai berikut:

a. Model Rob Noris

Pada model Rob ini ada beberapa komponen mengajar yang dimiliki oleh seorang guru yaitu:

- 1) Kualitas personal dan professional,
- 2) Persiapan pengajaran,
- 3) Perumusan tujuan pengajaran,
- 4) Penampilan guru dalam mengajar di kelas,
- 5) Evaluasi.

b. Model Oregon

Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi lima bagian yakni:

- 1) Perencanaan dan persiapan mengajar,
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar,

¹³ Salfen Hasri, *Sekolah Efektif dan Guru Efektif*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009), h. 57.

- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar,
 - 4) Kemampuan hubungan internasional yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat,
 - 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional.
- c. Model Stanford

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari komponen tersebut diobservasi di kelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar, dan komponen evaluasi.¹⁴

Efektivitas tenaga pengajar adalah sejauh mana kinerja dapat memberikan pengaruh kepada siswa. Karena secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para tenaga pengajar membuat keputusan khusus di mana tujuan pengajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk perilaku yang kemudian ditransferkan kepada siswa.¹⁵

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika

Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Kinerja dalam Martimis Yamin, faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru,
- b. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru,
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,

¹⁴ *Ibid.*, h. 89-91

¹⁵ Martinis Yamin dan Maisah, *Op. Cit.*, h. 127.

- d. Faktor sitem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁶

3. Evaluasi Kinerja Guru Matematika

Evaluasi merupakan pengukuran ketercapaian program pendidikan, perencanaan suatu program substansi pendidikan termasuk kurikulum dan pelaksanaannya, pengadaan dan peningkatan kemampuan guru, pengelolaan pendidikan, dan reformasi pendidikan secara keseluruhan.¹⁷

Evaluasi kinerja dimaksudkan sebagai umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerja mereka, sebagai dasar untuk alokasi ganjaran (upah), dan menetapkan keputusan. Keputusan siapa yang memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lain. Menurut Gary Dessler penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka, dan juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.¹⁸

Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan direncanakan secara komprehensif pada setiap akhir semester dengan mengacu pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kesesuaian

¹⁶ *Ibid.*, h. 129.

¹⁷ *Ibid.*, h. 59.

¹⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), h.322.

penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi kinerja pendidik harus memperhatikan pencapaian dan perubahan-perubahan peserta didik.¹⁹

Kinerja untuk tenaga guru Matematika umumnya dapat diukur melalui:

- a. Kemampuan membuat rencana pelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan rencana pelajaran.
- c. Kemampuan melaksanakan evaluasi. Menilai proses dan hasil belajar memberikan umpan balik kepada murid.
- d. Kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi. Merancang program belajar remedial.

4. Motivasi Belajar

a. Pengertian Motivasi Belajar

Menurut Hamzah B. Uno, Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.²⁰

Menurut Syaiful Sagala, Motivasi adalah suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam

¹⁹ Martinis Yamin dan Maisah, *Op. Cit.*, h. 129.

²⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 1.

organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.²¹

Menurut Salim, sebagaimana yang dikutip oleh Rafy Sapuri, Motivasi adalah keinginan, dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar. Dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu atau juga usaha yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu karena ingin mendapat kepuasan yang dikehendaki dengan perbuatannya itu.²²

Menurut Mc Donald, sebagaimana yang dikutip oleh Sardiman memberikan pengertian motivasi sebagai berikut “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.” Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting.

- 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/”*feeling*”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah-laku manusia.
- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.²³

²¹ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 100.

²²Rafy Sapuri, *Psikologi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 220.

²³ Sardiman, *Op. Cit.*, h. 73-74.

Menurut Thomas M. Risk, sebagaimana yang dikutip oleh Ahmad Rohani memberikan pengertian motivasi sebagai berikut “motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri peserta didik/pelajar yang menunjang kegiatan ke arah tujuan-tujuan belajar”.²⁴ Menurut S. Nasution, yang dikutip oleh Ramayulis memberikan pengertian motivasi yaitu “Motivasi adalah menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga anak itu mau melakukan apa yang dapat dilakukannya.”²⁵ Menurut Dimiyati dan Mudjiono motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar.²⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak atau dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar dalam arti usaha yang dilakukan individu dalam rangka memperoleh perubahan tingkah laku.

b. Ciri-ciri Motivasi Belajar

Untuk melengkapi uraian mengenai makna dan teori tentang motivasi, perlu dikemukakan adanya beberapa ciri-ciri motivasi. Motivasi yang ada pada setiap orang itu termasuk pada seorang yang belajar memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

²⁴ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 11.

²⁵ Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2005), h. 117.

²⁶ Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 80.

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak pernah putus asa) tidak putusa dengan prestasi yang didapatnya.
- 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan dengan tugas-tugas rutin (hal-hal yang bersifat teknis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.²⁷

c. Jenis-jenis Motivasi Belajar

Menurut Muhibbin Syah bahwa motivasi dibedakan atas dua macam:

- 1) Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang murni timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya, dalam hal belajar, motivasi ini seperti perasaan menyenangkan materi dan kebutuhan terhadap materi tersebut.
- 2) Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang, seperti pujian, hadiah, peraturan dan tata tertib, suri tauladan orang tua, guru dan sebagainya.²⁸

Hal senada juga dikemukakan oleh Oemar Hamalik dalam sebuah buku yang berjudul "*Proses Belajar Mengajar*" bahwa:

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan seseorang. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri seseorang misalnya keinginan, menyenangkan (minat), harapan. Jadi, motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar. Seperti angka kredit, ijazah, dll.²⁹

²⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h.83

²⁸ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, 1996), h. 137.

²⁹ Oemar Hamalik, 2009. *Op. Cit.*, h. 162.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan, perhatian dan kemauan siswa dalam belajar yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah keinginan, perhatian, dan kemauan siswa dalam belajar yang berasal dari luar diri siswa untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Fungsi Motivasi Belajar

Dimiyati mengemukakan bahwa motivasi belajar sangat penting diketahui, dipelajari dan dipahami oleh siswa maupun guru. Bagi guru, pentingnya motivasi belajar adalah sebagai berikut:

- 1) Menyadarkan kedudukan pada awal belajar, proses dan hasil belajar.
- 2) Menginformasikan kekuatan usaha belajar siswa.
- 3) Mengarahkan kegiatan belajar siswa.
- 4) Membesarkan semangat belajar siswa.
- 5) Menyadarkan tentang adanya perjalanan belajar dan kemudian bekerja.

Oemar Hamalik menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan seperti belajar/bekerja.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepencaapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.³⁰

³⁰ *Ibid*, h. 161.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan penyeleksi perbuatan atau tingkah laku yang akan dikerjakan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi, fungsi motivasi dalam belajar, adalah sebagai penggerak atau pendorong yang mampu menyemangati siswa/ peserta didik untuk mencapai hasil belajar yang memuaskan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar antara lain:

- 1) Cita-cita atau aspirasi siswa
Motivasi belajar tampak pada keinginan anak sejak kecil seperti keinginan belajar berjalan, makan, bermain, dapat membaca, bernyanyi dan sebagainya.
- 2) Kemampuan siswa
Keinginan anak perlu dibarengi dengan kemampuan atau kecakapan mencapainya.
- 3) Kondisi siswa
Kondisi yang meliputi kondisi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar, seorang siswa yang sedang sakit akan terganggu perhatian belajarnya.
- 4) Kondisi lingkungan siswa
Lingkungan siswa dapat berupa keadaan alam, tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan bermasyarakat.
- 5) Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran
Siswa memiliki perasaan, perhatian dan kemauan, ingatan dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidup.³¹

f. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa

Guru yang efektif sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan dorongan dalam diri siswa agar lebih bersemangat dalam belajar. Ini berarti bahwa efektivitas kinerja guru berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi belajar siswa. Menurut Shachelford dan Henak dalam buku Soekartiwi yang berjudul *meningkatkan efektivitas*

³¹ Dimiyati, *Op. Cit.*, h. 97-100

mengajar, mengemukakan bahwa: seorang guru dalam proses belajar mengajar harus menguasai hal-hal sebagai berikut:

- 1) Apa yang diajarkan
- 2) Teori pengajaran yang relevan
- 3) Hal-hal yang baru
- 4) Karakteristik siswa.³²

Dengan demikian, maka semakin jelaslah apa yang dimaksud dengan *teaching effectiveness* itu. Seorang pengajar, paling tidak, perlu melakukan tiga kegiatan apabila dikehendaki untuk mengajar yang efisien, yaitu membuat persiapan atau perencanaan yang baik, melaksanakan pengajaran yang baik pula dan membuat evaluasi.

Untuk meningkatkan kinerja guru, seorang guru harus melaksanakan persiapan atau perencanaan yang matang. Melaksanakan persiapan atau perencanaan adalah tahapan yang sangat penting, karena pada kegiatan persiapan dan perencanaan inilah pelaksanaan pengajaran akan berjalan dengan baik dan efisien. Telah dijelaskan dimuka bahwa efektivitas kinerja guru itu tidak hanya berpengaruh terhadap hasil belajar, tetapi juga berpengaruh terhadap keigintahuan siswa dalam belajar.³³ Dengan demikian, semakin efektif kinerja guru dalam proses belajar mengajar maka siswa semakin termotivasi.

³² Soekartawi, *Op. Cit.*, h. 39.

³³ Salfen Hasri, *Loc. Cit.*

Menurut Daryanto dalam bukunya yang berjudul *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, mengajar efektif mengajar yang dapat membawa siswa belajar efektif, belajar adalah aktivitas mencari, menemukan, dan melihat pokok masalah, siswa berusaha memecahkan masalah termasuk pendapat, mengajar efektif antara lain sebagai berikut:

- 1) Belajar secara aktif
- 2) Gunakan metode dan media yang bervariasi
- 3) Motivasi terus
- 4) Pertimbangkan perbedaan individu
- 5) Buat perencanaan sebelum mengajar
- 6) Pengaruh guru yang sugestif
- 7) Guru harus memiliki keberanian menghadapi siswa
- 8) Guru harus mampu menciptakan suasana yang demokratis
- 9) Berikan masalah yang merangsang untuk berpikir
- 10) Pelajaran perlu diintegrasikan
- 11) Perlu dihubungkan dengan kehidupan nyata
- 12) Berikan kebebasan untuk mengamati, mencoba, dan belajar sendiri
- 13) Pengajaran remedial.³⁴

Menurut Triyanto, dalam bukunya yang berjudul *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progresif*, suatu pembelajaran dikatakan efektif apabila memenuhi persyaratan utama keefektifan pengajaran, yaitu:

- 1) Prestasi waktu belajar siswa yang tinggi dicurahkan terhadap KBM;
- 2) Rata-rata perilaku melaksanakan tugas yang tinggi di antara siswa;
- 3) Ketetapan antara kandungan materi ajaran dengan dengan kemampuan siswa (orientasi keberhasilan belajar) diutamakan;
- 4) Mengembangkan suasana belajar yang akrab dan positif.³⁵

Pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang mampu membawa siswa mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang

³⁴ Daryanto, *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, (Jakarta: Publisher, 2009), h. 201

³⁵ Triyanto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progresif*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 20.

diharapkan. Pembelajaran perlu diciptakan menjadi peristiwa yang menarik agar mampu meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa.³⁶ Guru yang efektif menguasai materi pelajaran dan keahlian atau keterampilan mengajar yang baik. Guru yang efektif memiliki strategi pengajaran yang baik dan didukung oleh metode penetapan tujuan, rancangan pengajaran, dan manajemen kelas. Guru tahu bagaimana memotivasi, berkomunikasi, dan berhubungan secara efektif dengan murid-murid dari beragam latar belakang kultural. Guru juga memahami cara menggunakan teknologi yang tepat guna di dalam kelas.³⁷

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik, apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi. Menurut S.Eko Putro Widoyoko, guru yang mempunyai kinerja yang baik, akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.³⁸

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa, karena semakin efektif kinerja guru dalam proses belajar mengajar maka diharapkan semakin termotivasi siswa dalam belajar.

³⁶ Pribadi, Benny, A. *Model Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), h.19

³⁷ Jhon W. Santrock, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 7-15.

³⁸ S.Eko Putro Widoyoko, *Analisis Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa*, (Purworejo: Universitas Muh. Purworejo, 2012), h. 2

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan penelitian. Di samping itu, untuk menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh penelitian dalam konteks yang sama. Selain itu, dengan mengenal peneliti terdahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai, karena peneliti telah memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian terdahulu yang ada kesamaannya dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Hasbiah pada tahun 2008 dengan judul penelitian, *Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru*. Hasil penelitiannya, presentase Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dikategorikan baik yaitu berdasarkan hasil 78,5% bahwa hipotesis yakni *H_a* diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kinerja guru pendidikan Agama Islam terhadap prestasi belajar siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah variabel X nya sama-sama meneliti tentang pengaruh kinerja guru. Sedangkan perbedaannya variabel Y nya saudara Hasbiah meneliti tentang prestasi belajar siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Sedangkan penulis meneliti tentang motivasi belajar di Sekolah Dasar Negeri 009 Padang Kunik Pangean.

2. Penelitian tentang efektivitas kinerja guru juga pernah dilakukan oleh Ernawati pada tahun 2003 dengan judul penelitian, *Efektivitas Kerja Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Amanah Tarbiyah Islamiyah Desa Rempak Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak*. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut, persentase efektivitas kerja guru di kategorikan kurang baik yaitu berdasarkan hasil 73,5% bahwa hipotesis yakni H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Kerja Guru dalam kegiatan pembelajaran Pendidikan Agama Islam di MTs Pondok Pesantren Amanah Tarbiyah Islamiyah Desa Rempak Sungai Apit Kabupaten Siak. Persamaan dengan penelitian penulis lakukan sama-sama meneliti tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaannya, Ernawati hanya meneliti satu variabel yaitu, kinerja guru pada mata pelajaran PAI di Sekolah Madrasah Sanawiyah Pondok Pesantren Amanah Siak. Sedangkan penulis meneliti dua variabel yaitu tentang pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar matematika di Sekolah Dasar Negeri 009 Padang Kunik Pangean.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, sejauh pemantauan penulis terdapat perbedaan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan judul *Pengaruh Kinerja Guru Matematika terhadap Motivasi Belajar Siswa di SDN 009 Padang Kunik Pangean*.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah penjabaran dalam bentuk konkrit dari konsep teoritis, agar mudah dipahami dan dapat diterapkan di lapangan sebagai acuan dalam penelitian. Untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoretis yang ada agar lebih mudah untuk dipahami dan dapat diukur, hal ini perlu untuk memudahkan penulis dalam penelitian untuk mengumpulkan data di lapangan. Adapun variabel yang dioperasionalkan adalah kinerja guru Matematika sebagai variabel *independen* (variabel X) dan motivasi belajar siswa sebagai variabel *dependen* (variabel Y). Berdasarkan kajian di atas, maka dirumuskan konsep operasional dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Indikator kinerja guru matematika adalah:
 - a. Guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) mata pelajaran matematika agar pelaksanaan pembelajaran terarah.
 - b. Guru membuat suasana kelas menyenangkan dalam proses belajar mengajar matematika.
 - c. Guru menggunakan strategi mengajar matematika yang bervariasi sehingga siswa tidak cepat bosan dalam proses belajar mengajar matematika.
 - d. Guru melakukan interaksi dengan murid dalam proses belajar mengajar sehingga siswa senang dalam belajar.
 - e. Guru menguasai materi pelajaran matematika yang akan diajarkan sehingga siswa mudah memahaminya.
 - f. Guru menggunakan media yang bervariasi untuk membangkitkan minat belajar siswa dalam proses belajar.

- g. Guru matematika dapat mempertimbangkan perbedaan individual murid sehingga mampu memberikan bimbingan belajar matematika yang dibutuhkan.
- h. Guru menghubungkan materi pembelajaran matematika dengan kehidupan nyata siswa sehingga siswa semangat dalam belajar.

2. Indikator motivasi belajar

- a. Siswa tekun dalam mengerjakan tugas matematika yang diberikan guru.
- b. Siswa ulet menghadapi kesulitan (tidak cepat putus asa) dalam proses belajar matematika.
- c. Siswa menunjukkan semangat dalam menyelesaikan macam-macam masalah seperti tugas matematika yang diberikan oleh guru.
- d. Siswa lebih senang bekerja sendiri dalam mengerjakan tugas atau soal-soal matematika yang diberikan oleh guru (tanpa bergantung pada orang lain).
- e. Siswa cepat bosan dengan tugas-tugas rutin matematika yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.
- f. Siswa dapat mempertanggung jawabkan pendapatnya dalam proses belajar mengajar pelajaran matematika.
- g. Siswa tidak mudah melepaskan hal yang diyakini dalam proses belajar mengajar matematika seperti mengerjakan tugas matematika.
- h. Siswa senang memecahkan masalah soal-soal matematika.

D. Asumsi dan Hipotesa

1. Asumsi

- a. Kinerja guru Matematika dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa di SDN 009 Padang Kunik Pangean.
- b. Motivasi belajar siswa berbeda-beda dipengaruhi oleh beberapa faktor.

2. Hipotesa

- a. Hipotesa Alternatif (H_a)

Ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa di SDN 009 Padang Kunik Pangean.

- b. Hipotesa Nol (H_0)

Tidak ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa di SDN 009 Padang Kunik Pangean.