

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Fungsi tersebut diwujudkan pemerintah dengan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program wajib belajar 12 tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah pikir, olah rasa dan olahraga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang mendukung untuk melaksanakan mutu pendidikan dalam proses pembelajaran yang bermutu, untuk mencapainya diperlukan seorang pendidik yang profesional. Oleh karena itu profesionalisme guru menjadi suatu keharusan karena sekolah semakin diakui masyarakat dengan beban kerja guru yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Pemenuhan beban kerja guru ini diatur dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 pasal 1 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam melaksanakan tugas ini, guru tentu dipengaruhi oleh dorongan yang ada dari dalam diri dan dari luar yang disebut motivasi. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru, yaitu guru harus mempunyai keinginan yang kuat untuk menjalankan tugas utamanya tersebut sehingga akan terwujud suatu kinerja guru yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan. Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemah:

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan

dapat dipercaya.”²

Sebagaimana menurut Mangkunegara motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.³

Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Az Zhumar ayat 39:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Terjemah:

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.”⁴

Dalam mencapai hasil pendidikan yang baik dan maksimal perlu diwujudkan dengan suatu kinerja guru. Kinerja guru menurut Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.⁵ Untuk mencapai kinerja guru yang optimal, tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Marintis dan Maisah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor intrinsik guru (personal/individu) meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru yang mempengaruhinya.⁶

Dengan demikian motivasi kerja dan kinerja guru saling berpengaruh

² Al-Qashas [28]: 26.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011, h. 93.

⁴ Az-Zumar [36]: 39.

⁵ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, h. 156.

⁶ Marintis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press, 2010, h. 129-130.

dalam mendukung pelaksanaan tugas profesi seorang guru sesuai ketentuan yang berlaku di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S At Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁷

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja yang baik diharapkan akan melaksanakan pembelajaran dengan baik dan maksimal, keadaan ini akan lebih mendukung apabila dalam pelaksanaan proses pembelajaran tersebut memanfaatkan teknologi informasi atau disebut berbasis *Information Technology* (IT), hal ini sejalan dengan peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa guru harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran serta guru juga memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁸

Integrasi teknologi informasi ke dunia pendidikan telah menciptakan pengaruh besar melalui kecanggihan teknologi informasi, mutu dan efisiensi pendidikan dapat ditingkatkan.⁹ Perkembangan teknologi sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang menunjang para guru terhadap praktik kegiatan pembelajaran berbasis IT.

⁷ At Taubah [9]: 105.

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, No. 5 dan 24.

⁹ Deni Darmawan, *Teknologi Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, h. 11.

Menurut Rusman pembelajaran melalui media televisi/ video, pembelajaran berbasis komputer, pembelajaran berbasis *web (e-learning)*, pembelajaran berbantuan komputer (CIA), pembelajaran berbasis media presentasi/ elektronik (AVA) adalah beberapa bentuk pemanfaatan IT yang perlu dikembangkan dan dilaksanakan dalam dunia pendidikan.¹⁰

Keadaan ini sejalan dengan kurikulum yang berlaku sekarang, yaitu kurikulum 2013. Kurikulum ini mengharuskan penggunaan teknologi informasi untuk kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu dengan motivasi kerja yang baik dan kinerja guru yang optimal didukung dengan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran akan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik sehingga dapat tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Prestasi belajar menurut Hamdani adalah hasil pengukuran dari penilaian usaha belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, huruf maupun kalimat yang menceritakan hasil yang sudah dicapai oleh setiap anak pada periode tertentu.¹¹ Sejalan dengan kurikulum 2013 pada lampiran Permendikbud Nomor 23 Tahun 2016 pasal 3 ayat 1 disebutkan penilaian hasil belajar peserta didik pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah meliputi aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Selanjutnya tentang pentingnya mengetahui prestasi belajar peserta didik, sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Al-Baaqrah ayah 31-32:

¹⁰ Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi: Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, h. 6.

¹¹ Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: CV Pustaka, 2011, h. 138.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ
هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ
قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Terjemah :

Dan Dia ajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian Dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!” Mereka menjawab, “Mahasuci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mengetahui, Mahabijaksana.”¹²

Dalam penelitian ini, karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya maka penelitian ini dibatasi pada bagaimana motivasi kerja, bagaimana kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dan bagaimana pengaruhnya terhadap prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap motivasi kerja guru di SMA Muhammadiyah Palangka Raya terlihat cukup baik dari kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab menjalankan tugas, hubungan sesama rekan kerja dan tempat kerja yang mendukung serta sarana prasarana yang memadai.¹³

Adapun observasi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terlihat sebagian guru sudah menggunakan bantuan IT seperti komputer, laptop, media *power point* dan video pembelajaran, namun beberapa guru masih terkendala dengan keterbatasan kemampuan pengoperasian, serta faktor usia dalam hal ini yaitu *gagap teknologi*.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMA Muhammadiyah Palangka Raya menjelaskan dari seluruh guru yang berjumlah 47 tentang

¹² Al-Baqarah [2]: 31-32.

¹³ Observasi di SMA Muhammadiyah Palangka Raya pada tanggal 10 Juli 2019.

¹⁴ Observasi di SMA Muhammadiyah Palangka Raya pada tanggal 10 Juli 2019.

motivasi kerja, 80% dapat dikatakan baik dengan bukti kehadiran dan keaktifan dalam melaksanakan tugas, 20% dapat dikatakan masih perlu dorongan. Selanjutnya tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT, 80% dapat dikatakan baik dengan dukungan sarana prasarana dan kemampuan guru dalam menggunakan IT, 20% perlu pendampingan karena terkendala usia dan cara dalam menggunakannya (*gagap teknologi*). Berikutnya tentang prestasi belajar peserta didik dari 16 mata pelajaran, 80% telah memanfaatkan IT yang disesuaikan dengan materi dan tujuan pembelajaran, 20% dengan bantuan lain yang bersifat konkrit, tetapi tetap berusaha mengkolaborasikan keduanya, seperti pelaksanaan penilaian dan ujian yang telah berbasis komputer dan handphone (*android*). Prestasi belajar SMA Muhammadiyah Palangka Raya dalam lima tahun terakhir yaitu pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 terlihat dalam ketercapaian kompetensi inti pada aspek pengetahuan dalam kurikulum 2013 secara grafik dapat dikatakan meningkat.¹⁵

Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukannya penelitian untuk membuktikan secara ilmiah hal tersebut melalui pengumpulan dan pengolahan data-data. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya”.

B. Perumusan Masalah

¹⁵ Wawancara dengan Ahmad Wahyu Cahyono dan Sabarudin (Kepala SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya) di Palangka Raya, 11 Juli 2019.

Setelah dilakukan penelaahan beberapa teori, observasi dan wawancara tentang kondisi SMA Muhammadiyah Palangka Raya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya?
2. Bagaimana pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.
2. Mengetahui pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dan prestasi belajar peserta didik. Dalam pengembangan teori dibidang manajemen pendidikan disekolah, pengertian dan konsep dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pembelajaran berbasis IT sehingga proses pendidikan bisa mengikuti perkembangan zaman dan bermutu.

2. Aspek Akademis

Dilihat dari aspek akademis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dibidang pendidikan pada umumnya, dan pihak SMA Muhammadiyah Palangka Raya khususnya. Dengan demikian manfaat penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah untuk mendukung motivasi kerja dan kinerja guru PNS maupun non PNS dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT;
- b. Sebagai sumbangan pemikiran tentang motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT untuk mendukung prestasi belajar peserta didik SMA di Kalimantan Tengah;
- c. Sebagai masukan kepada kepala sekolah dan guru, agar memperhatikan pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik di SMA Muhammadiyah Palangka Raya;

- d. Sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan bagi para peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi kata kunci sebagai konsep dalam membangun konstruksi teoritis dari para ahli, yaitu, Motivasi Kerja, Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT dan Prestasi Belajar. Berikut akan dijelaskan dalam tinjauan pustaka:

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecapakan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sebagaimana dalam Firman Allah Q.S Al Jum'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemah :

Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.¹⁶

¹⁶ Al Jumu'ah [62]: 10.

Menurut Hikmat motivasi awalnya dari kata *motif*, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion* lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak, artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau disebut dengan niat.¹⁷

Menurut Mc. Donald dikutip oleh Sardiman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁸

Selanjutnya menurut Sadili motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁹

Hasibuan menambahkan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²⁰

Hikmat juga menambahkan dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberi bantuan kuliah, memberi

¹⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pusaka Setia, 2009, h. 271.

¹⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Perss, 2011, h. 73.

¹⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 281.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017, h. 141.

beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya.²¹

Dengan demikian dari teori-teori di atas dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu niat yang penting dari seseorang dalam hal ini guru, untuk mendukung dalam proses tugasnya agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif.

b. Faktor Pengaruh Motivasi Kerja

Menurut Federick Herzberg yang dikutip oleh Hikmat menyatakan konsep dasar dari teori motivasi ini bahwa dalam setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Apabila dua faktor yang mempengaruhi diperhatikan dengan baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan faktor pendorong.²²

Yang termasuk faktor syarat kerja terdiri atas sepuluh macam, yaitu:

- 1) Kehidupan pribadi;
- 2) Gaji;
- 3) Kondisi kerja;
- 4) Keamanan kerja;
- 5) Hubungan antara pribadi dan bawahan;
- 6) Hubungan antara pribadi dan sesamanya;

²¹ Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 272.

²² *Ibid*, h. 279.

- 7) Hubungan antara pribadi dan atasan;
- 8) Teknik pengawasan;
- 9) Status;
- 10) Kebijakan dan administrasi instansi.

Adapun yang termasuk faktor pendorong ada enam macam, yaitu:

- 1) Tanggung jawab;
- 2) Potensi tumbuh;
- 3) Pekerjaan itu sendiri;
- 4) Kemajuan;
- 5) Pengakuan;
- 6) Prestasi.

Selanjutnya teori dari M. Scoot Myer dikutip oleh Hikmat, menurutnya ada dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yaitu kebutuhan pemeliharaan dan kebutuhan pendorongan.²³

Kebutuhan pemeliharaan terdiri atas enam macam, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik;
- 2) Kebutuhan ekonomi;
- 3) Kebutuhan keamanan;
- 4) Kebutuhan orientasi
- 5) Kebutuhan status; dan
- 6) Kebutuhan sosial.

²³ *Ibid*, h. 279.

Adapun yang termasuk kebutuhan pendorong adalah pelimpahan, memasukan informasi, bebas bertindak, suasana pengabsahan, keterlibatan, penentuan tujuan, perencanaan, pemecahan masalah, pengederhanaan kerja, penghargaan kerja, peningkatan jasa, kebijaksanaan hadiah, pembagain laba, penggunaan bakat, pekerjaan itu sendiri, penemuan, publikasi, pertumbuhan organisasi, kenaikan, pemindahan/ mutasi, pendidikan, dan keanggotaan.

Dari berbagai pembahasan teori mengenai motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki motivasi di dalam kerjanya mempunyai faktor yang mempengaruhi dengan indikatornya sebagai berikut:

- 1) Faktor syarat kerja dan pemeliharaan dengan indikator: a) kehidupan pribadi; b) gaji; c) kondisi kerja; d) keamanan kerja; e) hubungan antara sesama, bawahan dan atasan; f) teknik pengawasan; g) status; h) kebijakan dan administrasi instansi.
- 2) Faktor pendorong dengan indikator: a) tanggung jawab; b) mendapatkan informasi dan pengakuan; c) mengembangkan potensi untuk berprestasi; d) bebas bertindak; e) penghargaan kerja f) keterlibatan dalam perencanaan dan tujuan; g) pemindahan/ mutasi; h) pendidikan dan keanggotaan.

c. Motivasi Kerja Pegawai (Guru)

Di samping adanya kebutuhan manusia pada umumnya, dikenal pula adanya kebutuhan bagi para pegawai, yaitu kebutuhan-kebutuhan

yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas dalam suatu organisasi.

Menurut Claude S. Goerge Jr dikutip oleh Hikmat, kebutuhan khusus yang diinginkan oleh para pegawai adalah:²⁴

- 1) Upah yang layak;
- 2) Kesempatan sebagai individu;
- 3) Pengakuan sebagai individu;
- 4) Tempat kerja yang baik;
- 5) Kepemimpinan yang baik;
- 6) Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan;
- 7) Penerimaan oleh kelompok;
- 8) Partisipasi.

Menurut Keith Devis dalam Hikmat, kebutuhan khusus para pegawai adalah:

- 1) Kepemimpinan yang baik;
- 2) Memperoleh informasi;
- 3) Mendapatkan perlakuan sebagai manusia yang terhormat;
- 4) Adanya perangsang dan kesempatan untuk maju;
- 5) Kebebasan dan kemerdekaan;
- 6) Pergaulan dan saling menghormati;
- 7) Keamanan dan keselamatan;
- 8) Syarat-syarat kerja dan keadaan yang menyenangkan;
- 9) Menyempunakan kegunaan kerja;

²⁴ *Ibid*, h. 277.

10) Diperlakukan secara adil.²⁵

Selanjutnya menurut E.W. Bakke dikutip oleh Hikmat mengemukakan bahwa kebutuhan khusus para pegawai ialah:

- 1) Pergaulan dan saling menghormati;
- 2) Kesenangan dan keamanan pada tingkat yang dimiliki;
- 3) Kebanyakan masyarakat yang baik;
- 4) Kebebasan dalam masalah sendiri;
- 5) Pengertian tentang perasaan dunianya;
- 6) Kejujuran.²⁶

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat dirumuskan bahwa kebutuhan khusus untuk para pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja guru, meliputi:

- 1) Tempat kerja yang baik;
- 2) Kepemimpinan yang baik;
- 3) Pergaulan yang saling menghormati;
- 4) Syarat-syarat pekerjaan yang menarik dan menyenangkan;
- 5) Adanya perangsang dan kesempatan untuk maju;
- 6) Memperoleh informasi dan kebebasan berpartisipasi;
- 7) Diperlakukan secara adil dan jujur;
- 8) Mendapatkan upah yang layak.

²⁵ *Ibid*, h. 277-278.

²⁶ *Ibid*, h. 278.

2. Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT

a. Pengertian Kinerja Guru

Masalah kinerja penting mendapatkan perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktifitas organisasi. Istilah kinerja (*performansi*) tersebut digunakan untuk menggambarkan keadaan dan hasil kerja dari seseorang, atau suatu organisasi. Performansi kerja lebih diarahkan kepada hasil kerja nyata dan jelas dari suatu organisasi.

Hasil kerja individu-individu dan organisasi yang jelas dapat diukur serta ditetapkan untuk menentukan keefektifan suatu organisasi.

Sebagaimana Firman Allah dalam QS. An Nahl ayat 125:

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemah :

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.²⁷

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*". Dalam kamus Inggris Indonesia Jhon M. Echols, Hassan Shadily "*performance*" adalah: 1) daya guna, 2) prestasi, dan 3) hasil, yang diartikan dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja.²⁸

²⁷ An Nahl [16]: 125.

²⁸ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia, 2000: 425.

Menurut Sedarmayanti kinerja (*performance*) berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.²⁹ Selanjutnya menurut Bangun kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).³⁰

Menurut Bernandian, Jhon H dikutip oleh Sedarmayanti *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function activity during a specific time priod* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).³¹

Supardi menambahkan kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.³²

Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³³

²⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017, h. 283.

³⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2017, h. 231.

³¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber...*, h. 284.

³² Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, h. 46.

³³ Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1ayat (1)

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.³⁴

Kompetensi dasar guru sebagai kompetensi profesional dilihat dari kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar. Istilah kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengandung makna keterikatan psikologis dari seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Keterikatan psikologis tersebut akan nampak jelas dari dan didalam kesungguhan kerja serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sebagai seorang guru.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³⁵

Dengan demikian maka dapat dirumuskan kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas keprofesionalannya antara lain: 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan proses pembelajaran; dan 3) mengevaluasi hasil pembelajaran.

³⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi ...*, h. 65.

³⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

b. Pembelajaran Berbasis *Information Technology* (IT)

Teknologi informasi yang kemudian disingkat TI atau dalam bahasa Inggris “*Information Technology*” disingkat dengan IT telah kita rasakan di dalam berbagai aspek seperti dalam pembelajaran di sekolah. Memasuki era teknologi informasi sekarang ini sangat dirasakan kebutuhan dan pentingnya penggunaan IT dalam kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang diharapkan.³⁶

Kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan yang paling pokok dalam keseluruhan proses pendidikan. Hal ini berarti bahwa pencapaian tujuan pendidikan banyak bergantung kepada bagaimana proses pembelajaran dirancang dan dijalankan secara profesional.

Menurut Rusman setiap kegiatan pembelajaran selalu melibatkan dua pelaku aktif, yaitu guru dan siswa. Guru adalah pencipta kondisi belajar siswa yang sengaja didesain secara sengaja, menantang, sistematis, dan berkesinambungan. Sedangkan siswa sebagai peserta didik merupakan pihak yang menikmati kondisi belajar yang diciptakan guru.³⁷

Rusman menambahkan pembelajaran melalui media televisi/ video, pembelajaran berbasis komputer, pembelajaran berbasis *web* (*e-learning*), pembelajaran berbantuan komputer (CIA), pembelajaran berbasis media presentasi/ elektronik (AVA) adalah beberapa bentuk

³⁶ Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis...*, h. 5.

³⁷ *Ibid*, h. 6.

pemanfaatan IT yang perlu dikembangkan dan dilaksanakan dalam dunia pendidikan dewasa ini.³⁸

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional juga dijelaskan bahwa guru harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran serta guru juga memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.³⁹

Dari penjelasan di atas maka dapat dipertegas bahwa pembelajaran berbasis IT merupakan proses pembelajaran yang memanfaatkan IT untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang melibatkan dua pelaku aktif (guru dan siswa) dengan bentuk-bentuk pembelajaran antara lain: 1) berbasis komputer; 2) melalui media televisi/ video; 3) berbasis web (*e-learning*); 4) berbasis multimedia presentasi.

c. Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT

Berdasarkan pendapat Rusman pembelajaran berbasis IT meliputi pembelajaran melalui media televisi/ video, pembelajaran berbasis komputer, pembelajaran berbasis *web (e-learning)*, pembelajaran berbantuan komputer (CIA), pembelajaran berbasis media presentasi/ elektronik (AVA).⁴⁰

Dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan keterkaitannya terhadap kinerja guru pada 3 (tiga) pembelajaran berbasis IT, yaitu: 1)

³⁸ *Ibid*, h. 6.

³⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, No. 5 dan 24.

⁴⁰ Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis...*, h. 6.

pembelajaran berbasis komputer; 2) pembelajaran melalui media video; dan 3) pembelajaran melalui media presentasi.

1) Pembelajaran Berbasis Komputer

Pembelajaran berbasis komputer merupakan program pembelajaran dengan menggunakan *software* komputer (CD pembelajaran) berupa program komputer yang berisi tentang muatan pembelajaran meliputi: judul, tujuan, materi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.⁴¹

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robert Heinich, Melonda, dan James D. Russel dalam Rusman yang menyatakan bahwa: *computer system can delivery intruction by allowing them to interact with the lesson programed into the system; this is refered to computer based intruction* (Sistem komputer dapat menyampaikan pembelajaran secara individual dan langsung kepada para siswa dengan cara berinteraksi dengan mata pelajaran yang diprogramkan ke dalam sistem komputer, inilah yang disebut dengan pembelajaran berbasis komputer).⁴²

Pembelajaran berbasis komputer mempunyai prinsip-prinsip.⁴³ Adapun prinsip-prinsipnya adalah sebagai berikut:

(a) Berorientasi pada Tujuan Pembelajaran

Dalam mengembangkan pembelajaran berbasis komputer harus berorientasi pada tujuan pembelajaran baik kepada

⁴¹ *Ibid*, h. 97.

⁴² *Ibid*, h. 97.

⁴³ *Ibid*, h. 98-100.

standar kompetensi, kompetensi dasar, dan indikator yang harus dicapai pada setiap kegiatan pembelajaran. Apapun model pembelajaran berbasis komputer yang dikembangkan, baik itu *drill*, tutorial, simulasi maupun *games* harus berpijak pada tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan pembelajaran berbasis komputer.

(b) Berorientasi pada Pembelajaran Individual

Dalam pelaksanaannya pembelajaran berbasis komputer dilakukan secara individual oleh masing-masing siswa di laboratorium komputer. Hal ini sangat memberikan keleluasaan pada siswa untuk menggunakan waktu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Bagi siswa yang memiliki kemampuan akan cepat selesai dalam mempelajari konten/materi pelajaran yang diprogramkan dalam pembelajaran berbasis komputer. Tapi yang kurang memiliki kemampuan akan lambat dalam mengerjakan atau memahami konten yang ada dalam pembelajaran berbasis komputer, namun semua itu difasilitasi oleh pembelajaran berbasis komputer karena bersifat individual. Jadi tidak ada siswa yang dipaksa-paksa untuk memahami materi, dan tidak ada siswa yang ditahan-tahan dalam menyelesaikan materi pelajaran. Semuanya berjalan sesuai dengan *interest* dan kemampuannya.

(c) Berorientasi pada Pembelajaran Mandiri

Pembelajaran berbasis komputer bersifat individual, sehingga menuntut pembelajaran secara mandiri. Dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis komputer dilakukan secara mandiri, di mana guru hanya berperan sebagai fasilitator, semua pengalaman belajar dikemas dalam program pembelajaran berbasis komputer.

(d) Berorientasi pada Pembelajaran Tuntas

Keunggulan pembelajaran berbasis komputer adalah penerapan prinsip belajar tuntas atau *mastery learning*. Dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis komputer semua siswa harus dapat menyelesaikan semua pengalaman belajar yang dikemas dalam program pembelajaran berbasis komputer, baik itu berupa pemahaman materi dan tugas mengerjakan tes atau evaluasi yang harus diselesaikan dengan benar. Bila siswa salah dalam mengerjakan soal-soal latihan, maka komputer akan memberikan *feedback*, bahwa jawaban salah, sehingga siswa harus kembali pada uraian materi yang belum dipahaminya, setelah itu siswa dapat kembali ke soal latihan tadi untuk dikerjakan dengan benar.

2) Pembelajaran melalui Media Video

Salah satu dari media audio visual adalah video pembelajaran. Menurut Arsyad dalam Rusman mengemukakan video merupakan serangkaian gambar gerak yang disertai suara

yang berbentuk satu kesatuan yang dirangkai menjadi sebuah alur, dengan pesan-pesan didalamnya untuk ketercapaian tujuan pembelajaran yang disimpan dengan proses penyimpanan pada media pita atau *disk*.⁴⁴

Menurut Rusman pembelajaran melalui media video memiliki kelebihan dan kekurangan.⁴⁵

Media video memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- (a) Memberi pesan yang dapat diterima secara lebih merata oleh siswa;
- (b) Sangat bagus untuk menerangkan suatu proses;
- (c) Mengatasi keterbatasan ruang dan waktu;
- (d) Lebih realitis, dapat diulang dan dihentikan sesuai dengan kebutuhan;
- (e) Memberikan kesan yang mendalam yang dapat mempengaruhi sikap siswa.

Media video memiliki beberapa kekurangan antara lain:

- (a) Jangkauannya terbatas;
- (b) Sifat komunikasinya satu arah;
- (c) Gambarnya relatif kecil;
- (d) Kadangkala terjadi distorsi gambar dan warna akibat kerusakan atau gangguan magnetik.

⁴⁴ *Ibid*, h. 218.

⁴⁵ *Ibid*, h. 220-221

3) Pembelajaran Berbasis Multimedia Presentasi

Menurut Rusman multimedia adalah media presentasi dengan menggunakan teks, audio dan visual sekaligus. Multimedia presentasi digunakan untuk menjelaskan materi-materi yang bersifat teoretis, digunakan dalam pembelajaran klasikal dengan grup belajar yang cukup banyak diatas 50 orang. Media ini cukup efektif sebab menggunakan multimedia *projector* yang memiliki jangkauan cukup besar.⁴⁶

Rusman menambahkan kelebihan media ini adalah menggabungkan semua unsur media seperti teks, vidio, animasi, *image*, *grafik*, dan *sound* menjadi satu kesatuan penyajian, sehingga mengakomodasi sesuai dengan modalitas belajar siswa.⁴⁷

Program aplikasi presentasi merupakan paket dari program komputer yang digunakan untuk membantu penggunaanya dalam mengolah bahan presentasi. Program aplikasi ini memiliki kemampuan untuk mengelola bahan presentasi tersebut yang dikenal dengan nama *slide show*.

Program *Powerpoint* salah satu software yang dirancang khusus untuk mampu menampilkan program multimedia dengan menarik, mudah dalam pembuatan, mudah dalam penggunaan dan relatif murah, karena tidak membutuhkan bahan baku selain alat untuk penyimpanan data (*data storage*).⁴⁸

⁴⁶ *Ibid*, h. 296-297.

⁴⁷ *Ibid*, h. 297.

⁴⁸ *Ibid*, h. 301.

Dalam membuat program presentasi dengan *power point* dapat dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:⁴⁹

- (a) Identifikasi program, hal ini dimaksudkan untuk melihat kesesuaian antara program yang dibuat dengan materi, sasaran (siswa) terutama latar belakang kemampuan, usia, juga jenjang pendidikan. Perlu juga mengidentifikasi ketersediaan sumber pendukung seperti gambar, animasi, video dan lain-lain;
- (b) Mengumpulkan bahan pendukung sesuai dengan kebutuhan materi dan sasaran seperti video, gambar, animasi, suara. Pengumpulan bahan tersebut dapat dilakukan dengan cara mencari melalui internet (*browsing*), menggunakan yang sudah ada di direktori anda, jika diperlukan memproduksi sendiri bahan-bahan yang diperlukan misalnya untuk kebutuhan video dengan *shooting*, rekaman audio dan untuk kebutuhan gambar melalui *scanning image*. Bersamaan dengan itu dilakukan juga penyusunan materi yang diambil dari bahan utama misalnya buku, modul, makalah lengkap. Materi untuk *power point* sebaiknya dikemas menjadi uraian pendek, pokok-pokok bahasan atau pointer-pointe;
- (c) Setelah bahan terkumpul dan materi sudah dirangkum, selanjutnya proses pengerjaan di *power point* hingga selesai. Selanjutnya mengubah hasil akhir presentasi apakah dalam bentuk *Slide Show*, *Web Pages*, atau *Executable File (exe)*;

⁴⁹ Ibid, h. 302.

(d) Setelah program selesai dibuat, tidak langsung digunakan sebaiknya dilakukan *review* program dari sisi bahasa, teks, tata letak, dan kebenaran konsep, selanjutnya di revisi dan siap digunakan.

Dari penjelasan di atas maka dapat dipertegas bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan IT sebagai pendukungnya dalam bentuk pembelajaran antara lain: a) berbasis komputer; b) melalui media video; c) berbasis multimedia presentasi. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru meliputi: 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan proses pembelajaran; dan 3) mengevaluasi hasil.

3. Prestasi Belajar

a. Pengertian Prestasi Belajar

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa prestasi belajar adalah bentuk pertumbuhan atau perubahan dalam diri seseorang yang dinyatakan dalam cara-cara tingkah laku yang baru, berkat pengalaman.⁵⁰

Sejalan dengan Syaiful Bahri Djamarah berpendapat prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas belajar.⁵¹

⁵⁰ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h. 77

⁵¹ Syaiful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, h. 76.

Selanjutnya menurut Nana Sudjana prestasi belajar diartikan sama dengan hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.⁵²

Berikutnya menurut Hamdani prestasi belajar di bidang pendidikan adalah hasil dari pengukuran terhadap siswa yang meliputi faktor kognitif, afektif, dan psikomotorik setelah mengikuti proses pembelajaran yang diukur dengan menggunakan instrumen tes atau instrumen yang relevan.⁵³

Hamdani menambahkan prestasi belajar adalah hasil pengukuran dari penilaian usaha belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, huruf maupun kalimat yang menceritakan hasil yang sudah dicapai oleh setiap anak pada periode tertentu.⁵⁴

Al-Qur'an juga menjelaskan terkait prestasi belajar sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Az Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا
رَحْمَةَ رَبِّهِ فُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ
أُولُو الْأَلْبَابِ

Terjemah:

(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.⁵⁵

⁵² Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, h. 22.

⁵³ Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: CV Pustaka, 2011, h. 138.

⁵⁴ Hamdani, *Strategi Belajar...*, h. 138.

⁵⁵ Az Zumar [39]: 9.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dirumsukan bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar meliputi faktor kognitif, afektif, dan psikomotorik dapat dinyatakan dalam bentuk angka, simbol, atau kalimat, pada periode tertentu yang mengakibatkan perubahan dalam diri seseorang sebagai hasil dari aktivitas belajar.

Dalam pembelajaran tentu mengikuti sebuah kurikulum. Kurikulum yang dilaksanakan pada tingkat SMA untuk sekarang adalah kurikulum 2013, dalam kurikulum ini pada lampiran Permendikbud Nomor 23 Tahun 2016 pasal 3 ayat 1 disebutkan penilaian hasil belajar peserta didik pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah meliputi aspek: sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Setiap aspek tersebut dinilai berdasarkan kriteria ketuntasan minimalnya (KKM).

Kriteria ketuntasan minimal (KKM) adalah belajar yang ditentukan oleh satuan pendidikan yang mengacu pada standar kompetensi kelulusan, dengan mempertimbangkan karakteristik peserta didik, karakteristik mata pelajaran, dan kondisi satuan pendidikan.⁵⁶ Selanjutnya menurut Kunandar kriteria ketuntasan minimal (KKM) adalah ukuran yang menjadi dasar atau cara penetapan sesuatu yang digunakan untuk menentukan ketuntasan siswa.⁵⁷

⁵⁶ Abdullah Malawi, dkk., *Teori Dan Aplikasi Pembelajaran Terpadu*, Jawa Timur: CV Ae Media Grafika, 2019, h. 142.

⁵⁷ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2007, h. 149.

Mengenai uraian Kompetensi Inti untuk Tingkat Pendidikan Menengah (Kelas X-XII SMA/MA/SMALB/PAKET C) disajikan dalam tabel 2.1 berikut ini:⁵⁸

Tabel 2.1
Kompetensi Inti Tingkat Pendidikan Menengah

Kompetensi Inti	Deskripsi Kompetensi
Sikap Spritual	1. Menghayati dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya
Sikap Sosial	2. Menghayati dan mengamalkan perilaku: a. jujur, b. disiplin, c. santun, d. peduli (gotong royong, kerjasama, toleran, damai), e. bertanggung jawab, f. responsif, dan g. pro-aktif, Dalam berinteraksi secara efektif sesuai dengan perkembangan anak di lingkungan, keluarga, sekolah, masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan kawasan internasional.
Pengetahuan	3. Memahami, menerapkan, menganalisis dan mengevaluasi pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif pada tingkat teknis, spesifik, detil, dan kompleks berdasarkan rasa ingin tahunya tentang: a. ilmu pengetahuan, b. teknologi, c. seni, d. budaya, dan e. humaniora Dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait penyebab fenomena dan kejadian, serta menerapkan pengetahuan pada bidang kajian yang spesifik sesuai dengan bakat dan minatnya untuk memecahkan masalah.
Keterampilan	4. Menunjukkan keterampilan menalar, mengolah, dan menyaji secara: a. efektif, b. kreatif, c. produktif, d. kritis, e. mandiri, f. kolaboratif, g. komunikatif, dan h. solutif, Dalam ranah konkret dan abstrak terkait dengan pengembangan dari yang dipelajarinya di sekolah, serta mampu menggunakan metoda sesuai dengan kaidah keilmuan.

⁵⁸ Lampiran Permendikbud Nomor 21 Tahun 2016 tentang standar isi pendidikan dasar dan menengah, h. 9 – 10.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi inti memiliki aspek/ dimensi yang meliputi: 1) sikap spiritual; 2) sikap sosial; 3) pengetahuan; dan 4) keterampilan. Setiap aspek/ dimensi tentunya ada keterkaitan terhadap hasil/prestasi belajar dari kegiatan belajar di sekolah.

Dalam penelitian ini, aspek/ dimensi difokuskan pada pengetahuan sebagai prestasi belajar yang akan didapat dari data leger penilaian akhir semester 1 peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya Tahun Pelajaran 2019/2020.

Dengan demikian dapat dipertegas bahwa prestasi belajar dalam penelitian ini merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar dinyatakan dalam bentuk angka, simbol, atau kalimat pada periode tertentu yang mengakibatkan perubahan dalam diri seseorang dengan terfokus pada dimensi/ aspek pengetahuan.

b. Faktor Pengaruh Prestasi Belajar

Menurut Muhibbin Syah secara global faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa dapat dibedakan menjadi:⁵⁹

- a) Faktor internal (faktor dari dalam siswa), yakni keadaan atau kondisi jasmani dan rohani siswa meliputi:
 - 1) Aspek psikologis antara lain: tingkat kecerdasan siswa, sikap siswa, bakat siswa, minat siswa dan motivasi siswa;
 - 2) Aspek fisiologis antara lain: kondisi fisik, kesehatan jasmani, dan kondisi panca indera.

⁵⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017, h. 144.

- b) Faktor eksternal (faktor dari luar siswa), yakni lingkungan disekitar siswa meliputi :
- 1) Lingkungan sosial antara lain: guru, keluarga, staf administrasi, dan teman sekelas;
 - 2) Lingkungan non sosial antara lain: kondisi gedung sekolah, rumah tempat tinggal keluarga siswa, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar yang digunakan.
- c) Faktor pendekatan belajar, yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

Selanjutnya menurut Ngalim Purwanto faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah:⁶⁰

- 1) Faktor dari dalam diri individu

Terdiri dari faktor fisiologis dan psikologis. Faktor fisiologis adalah kondisi jasmani dan kondisi panca indera. Sedangkan faktor psikologis yaitu bakat, minat, kecerdasan, motivasi berprestasi dan kemampuan kognitif.

- 2) Faktor dari luar individu

Terdiri dari faktor lingkungan dan faktor instrumental. Faktor lingkungan yaitu lingkungan sosial dan lingkungan alam. Sedangkan faktor instrumental yaitu kurikulum, bahan, guru, sarana, administrasi, dan manajemen.

⁶⁰ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017, h. 107.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar meliputi: 1) faktor internal antara lain: aspek fisiologis dan psikologis; 2) faktor eksternal antara lain: lingkungan sosial dan non sosial; 3) faktor pendekatan belajar.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan relevan untuk penelitian ini diantaranya:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Imroatus dan Sukirman.⁶¹ Menguji tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo pada jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teori menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik.⁶² Ditambahkan teori menurut Hasibuan, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁶³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif

⁶¹ Siti Imroatus dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*, Economic Education Analysis Journal (EEAJ), No. p-ISSN 2252-6544, Februari 2016, h. 181.

⁶² *Ibid*, h. 184.

⁶³ *Ibid*, h. 183.

terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.⁶⁴

Berikutnya penelitian relevan yang dilakukan oleh Bambang Ernanto, Lukman M. Baga, dan Euis Sunarti.⁶⁵ Menguji tentang pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Rekayasa Industri menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teori menurut Putranto, budaya organisasi/ perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawan. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.⁶⁶ Ditambahkan variabel motivasi menggunakan teori Frederick Herzberg berdasar teori dua faktor yaitu faktor *higiene* (ekstrinsik) dan motivator (intrinsik), sedangkan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Lazer dan Wilkstrom dalam Rivai (2005) pada aspek-aspek yang dinilai, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.⁶⁷ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada budaya perusahaan terhadap motivasi kerja, budaya perusahaan terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Terdapat perbedaan antara nilai yang dianggap penting di lapangan, budaya perusahaan seharusnya mementingkan *professional*,

⁶⁴ *Ibid*, h. 181.

⁶⁵ Bambang Ernanto, dkk., *Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Rekayasa Industri*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), Vol. 1, No. 10.17358/JABM.1.1.1, Agustus 2015, h. 1.

⁶⁶ *Ibid*, h. 2.

⁶⁷ *Ibid*, h. 2.

innovation dan team work tapi dalam realitasnya adalah *concern for people, professional* dan *focus on customer*. Berdasarkan nilai rata-rata skor dan faktor muatan SEM variabel motivasi seharusnya memprioritaskan motivasi intrinsik, tetapi kenyataannya motivasi ekstrinsik dan faktor kinerja seharusnya memprioritaskan kemampuan konseptual, tetapi dalam kenyataannya pelaksanaan paling baik adalah kemampuan teknis.⁶⁸

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Uli Uslihatul Auliya, Partono Thomas dan Lyna Latifah.⁶⁹ Menguji tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif presentase dan analisis inferensial dengan menggunakan teori Sahertian, supervisi adalah usaha memberi layanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.⁷⁰ Ditambahkan teori menurut Hasibuan, semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.⁷¹ Selanjutnya dengan teori menurut Yamin dan Maisah, kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.⁷² Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap

⁶⁸ *Ibid*, h. 1.

⁶⁹ Uli Uslihatul Auliya, dkk., *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*, *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, No. ISSN 2252-6544, November 2012, h. 8.

⁷⁰ *Ibid*, h. 10.

⁷¹ *Ibid*, h. 10.

⁷² *Ibid*, h. 9.

kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang baik secara parsial maupun simultan.⁷³

Berikutnya penelitian relevan juga dilakukan oleh Fatmasari.⁷⁴ Menguji tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada Gugus II Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah pada Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh menggunakan pendekatan kuantitatif metode deskriptif dengan menggunakan teori Usman, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁷⁵ Ditambahkan teori menurut Nasir Usman mengatakan kompetensi yang harus dimiliki setiap calon guru salah satunya adalah kemampuan melaksanakan program pengajaran yang merupakan salah satu kriteria keberhasilan pendidikan prajabatan guru, maka perlu ada semacam instrumen penilaian yang dapat mengungkapkan aspek-aspek keterampilan yang sifatnya dasar dan umum.⁷⁶ Selanjutnya ditambahkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan prestasi adalah “Hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya)” dengan demikian dapat dipahami prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang

⁷³ *Ibid*, h. 13.

⁷⁴ Fatmasari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Gugus II Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah*. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA VOL. XIV NO. 2, 426-441, Februari 2014, h. 427

⁷⁵ *Ibid*, h. 431.

⁷⁶ *Ibid*, h. 434.

diberikan oleh guru.⁷⁷ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa ($r_{x1y}=0,670$), kedua terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan mengajar guru dengan prestasi belajar siswa ($r_{x2y}=0,691$), ketiga terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kemampuan mengajar terhadap prestasi belajar siswa ($r_{x1x2}= 0,856$). Hasil analisis secara bersamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Dari hasil pengujian variabel motivasi kerja guru yang mempunyai kemampuan mengajar tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar di gugus II Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah.⁷⁸

C. Kerangka Berpikir

Merujuk pada teori dan tinjauan pustaka, kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi belajar

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu niat yang penting dari guru, untuk mendukung dalam proses tugasnya agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dengan indikatornya: 1) Syarat kerja dan pemeliharaan yang meliputi: a) tempat kerja yang baik; b) kepemimpinan yang baik; c) diperlakukan secara adil dan jujur; d) pergaulan yang saling menghormati; dan e) mendapatkan upah yang layak; 2) Pendorong yang meliputi: a) tanggung jawab; b) memperoleh informasi dan kebebasan berpartisipasi; c) keterlibatan dalam perencanaan dan tujuan; d) adanya

⁷⁷ *Ibid*, h. 436.

⁷⁸ *Ibid*, h. 427.

penghargaan dan kesempatan untuk maju; e) pengakuan terhadap prestasi; f) pendidikan dan pemindahan/ mutasi.

Dengan dimilikinya motivasi kerja yang baik oleh seorang guru, maka proses pembelajaran di lembaga pendidikan akan terlaksana secara maksimal sehingga mampu mempengaruhi prestasi belajar peserta didik.

2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh terhadap prestasi belajar

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT diartikan sebagai kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan IT sebagai pendukung tugas profesionalnya (merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran) dengan indikatornya: 1) Pembelajaran berbasis komputer dengan prinsip sub indikator berorientasi pada: tujuan pembelajaran, pembelajaran individual, pembelajaran mandiri dan pembelajaran tuntas; 2) Pembelajaran melalui media video dengan sub indikator: memberi pesan secara lebih merata, bagus untuk menerangkan suatu proses, mengatasi keterbatasan ruang dan waktu, lebih realitis dan dapat diulang atau dihentikan, memberikan kesan yang mendalam; 3) Pembelajaran berbasis multimedia presentasi dengan sub indikator: mengidentifikasi program, mengumpulkan bahan yang relevan, proses dan hasil pengerjaan di *power point*, melakukan review ulang dan penggunaan.

Dalam melaksanakan tugas profesional guru, bentuk pembelajaran yang memanfaatkan IT tentu akan mempengaruhi prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu dengan kinerja guru dalam pelaksanaan

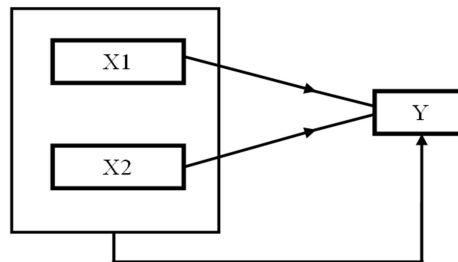
pembelajaran berbasis IT yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

3. Motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh terhadap prestasi belajar

Proses pembelajaran di sekolah akan terlaksana dengan baik bila diintegrasikan dengan komponen lain yang ada di sekolah, seperti motivasi kerja guru maupun lingkungan kerja yang mendukung dalam pembelajaran. Motivasi kerja guru yang baik akan mendukung dalam mewujudkan sebuah kinerja. Selanjutnya kinerja guru yang baik dalam pembelajaran dapat diintegrasikan dengan memanfaatkan IT untuk mendukung prestasi belajar peserta didik. Dengan kata lain, bahwa motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

Prestasi belajar dalam penelitian ini merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar dinyatakan dalam bentuk angka, simbol, atau kalimat pada periode tertentu yang mengakibatkan perubahan dalam diri seseorang dengan terfokus pada dimensi/ aspek pengetahuan.

Dilandasi oleh kerangka pikir tersebut, dapat digambarkan lingkup kajian penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT yang diduga dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Untuk lebih jelasnya, keterkaitan variabel-variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : variabel motivasi kerja

X2 : variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT

Y : variabel prestasi belajar

D. Hipotesis Penelitian

Dalam menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian perlu dirumuskan secara tegas dan jelas, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.
2. Terdapat pengaruh positif kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Palangka Raya yang beralamat di Jl. RTA. Milono Km. 1,5 Kelurahan Langkai Kecamatan Pahandut Kota Palangka Raya, dan di SMA Muhammadiyah 2 Palangka Raya yang beralamat di Jl. Demak No. 1 Kelurahan Kelampangan Kecamatan Sebangau Kota Palangka Raya dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya merupakan sekolah jenjang pendidikan menengah atas berstatus akreditasi A (2018-2023) dan B (2013-2018), dengan predikat ini tentu akan mendukung dalam pelaksanaan pembelajaran yang berbasis IT;
- b. Kurikulum di SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya sudah melaksanakan Kurikulum 2013 sehingga sudah seharusnya memanfaatkan IT dalam pelaksanaan pembelajaran. Sarana dan prasarana di sekolah ini juga memadai sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional (SPN);
- c. Guru atau Tenaga Pendidik di SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya berkualifikasi pendidikan S1 berjumlah 38 orang dan S2 berjumlah 9 orang, sehingga telah sesuai dengan peraturan standar pendidik dan kependidikan di sekolah menengah atas yang berlaku dan akan mendukung dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT.

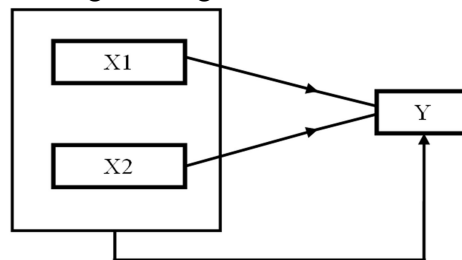
2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, dari Oktober sampai dengan Desember 2019 pada tahun pelajaran 2019/2020 di semester 1.

B. Metode Penelitian

Sesuai dengan permasalahannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei dengan teknik korelatif paradigma ganda yaitu untuk mengungkapkan pengaruh antara dua variabel independen, motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) dengan satu variabel dependen, prestasi belajar peserta didik (Y).

Dilihat dari teknik pengumpulan data, penelitian ini termasuk penelitian *expost facto riset* karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Selanjutnya kontelasi penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 Kontelasi Penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

kesimpulannya.⁷⁹ Selanjutnya menurut Anwar populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.⁸⁰

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya dengan jumlah guru dan peserta didik sebagaimana tabel 3.1 berikut ini:⁸¹

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Sekolah	Guru	Peserta Didik	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Guru	Jumlah Peserta Didik
SMAM 1	Guru	-	10	23	33	-
	-	Kelas X IPA-1	15	15	-	30
	-	Kelas X IPA-2	15	13	-	28
	-	Kelas X IPA-3	14	15	-	29
	-	Kelas X IPS-1	20	9	-	29
	-	Kelas X IPS-2	15	14	-	29
	-	Kelas XI IPA-1	15	18	-	33
	-	Kelas XI IPA-2	13	21	-	34
	-	Kelas XI IPS-1	13	11	-	24
	-	Kelas XI IPS-2	12	13	-	25
	-	Kelas XII IPA-1	8	17	-	25
	-	Kelas XII IPA-2	10	14	-	24
	-	Kelas XII IPS	14	10	-	24
	Total 1		164	170	33	334
SMAM 2	Guru	-	6	8	14	-
	-	Kelas X-MIA	10	16	-	26
	-	Kelas X-IIS	12	14	-	26
	-	Kelas XI-MIA	15	23	-	38
	-	Kelas XI-IIS	14	19	-	33
	-	Kelas XII-IPA	8	11	-	19
	-	Kelas XII-IPS	18	11	-	29
	Total 2				14	171
Total 1 + 2					47	505

⁷⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2017, h. 61.

⁸⁰ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012, h.87.

⁸¹ Data TU SMA Muhammadiyah Kota Palangka Raya tanggal 20 Desember 2019.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸² Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling* dengan *Teknik Sampling Insidental*.

Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.⁸³

Selanjutnya dalam penelitian ini ukuran sampel responden guru ditentukan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan sebagai berikut:⁸⁴

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel.

N = Jumlah Populasi = 47 guru

d² = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{N.d^2+1} = \frac{47}{(47).0,05^2+1} = \frac{47}{(47).0,0025+1} = \frac{47}{0,1175+1} = \frac{47}{1,1175}$$

n = 42,05 dibulatkan menjadi 42 guru.

⁸² Sugiyono, *Statistik untuk ...*, h. 62.

⁸³ *Ibid.*, h. 67.

⁸⁴ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 65.

Berdasarkan rumus dan perhitungan diperoleh jumlah sampel responden guru sebagaimana tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2
Sampel Guru**

No	Nama Sekolah	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	SMA Muhammadiyah 1	33	30
2	SMA Muhammadiyah 2	14	12
Jumlah		47	42

Selanjutnya ukuran sampel responden peserta didik juga ditentukan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin tersebut. Dari 505 peserta didik yang tersebar di SMA Muhammadiyah 1 dan 2 yang menjadi sampel responden dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel.
- N = Jumlah Populasi = 505 peserta didik
- d² = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{N.d^2+1} = \frac{505}{(505).0,05^2+1} = \frac{505}{(505).0,0025+1} = \frac{505}{1,2625+1} = \frac{505}{2,2625}$$

n = 223,20 dibulatkan menjadi 223 peserta didik.

Berdasarkan rumus dan perhitungan diperoleh jumlah sampel responden peserta didik sebagaimana tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Sampel Peserta Didik

No	Nama Sekolah	Kelas	Jumlah	
			Populasi	Sampel
1	SMA Muhammadiyah 1	Kelas X IPA-1	30	12
2		Kelas X IPA-2	28	14
3		Kelas X IPA-3	29	12
4		Kelas X IPS-1	29	12
5		Kelas X IPS-2	29	12
6		Kelas XI IPA-1	33	12
7		Kelas XI IPA-2	34	15
8		Kelas XI IPS-1	24	12
9		Kelas XI IPS-2	25	12
10		Kelas XII IPA-1	25	12
11		Kelas XII IPA-2	24	12
12		Kelas XII IPS	24	12
1	SMA Muhammadiyah 2	Kelas X-MIA	26	12
2		Kelas X-IIS	26	12
3		Kelas XI-MIA	38	13
4		Kelas XI-IIS	33	13
5		Kelas XII-MIA	19	12
6		Kelas XII-IIS	29	12
Jumlah			505	223

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan angket, wawancara, observasi dan dokumentasi dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Angket

Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data variabel motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT di SMA Muhammadiyah Palangka Raya. Dalam pengolahan angket menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi sangat positif sampai

sangat negatif.⁸⁵ Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari angket nantinya diberi skor:⁸⁶

Tabel 3.4
Skor Jawaban Angket

Jawaban	Skor Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu (SS)	5	1
Sering (S)	4	2
Kadang-kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

b) Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada kepala sekolah untuk mendapatkan data awal berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT serta prestasi belajar peserta didik di SMA Muhammadiyah Palangka Raya.

c) Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk pengumpulan data tentang:

- 1) Data SMA Muhammadiyah Palangka Raya;
- 2) Data Guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya;
- 3) Rata-rata nilai ulangan umum peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya yang diampu guru sebagai responden pada semester 1 tahun pelajaran 2019/2020.

⁸⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016, h. 128.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 135.

d) Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT seperti kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab, hubungan sesama rekan kerja, sarana prasarna yang dimiliki guru atau sekolah dan proses pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

1. Instrumen Motivasi Kerja (X1)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu niat atau keinginan untuk mendukung tugas secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh dimensi syarat kerja dan pemeliharaan antara lain: 1) tempat kerja yang baik; 2) kepemimpinan yang baik; 3) diperlakukan secara adil dan jujur; 4) pergaulan yang saling menghormati; dan 5) mendapatkan upah yang layak.

Selanjutnya dipengaruhi oleh dimensi pendorong antara lain: 1) tanggung jawab; 2) memperoleh informasi dan kebebasan berpartisipasi; 3) keterlibatan dalam perencanaan dan tujuan; 4) adanya penghargaan dan kesempatan untuk maju; 5) pengakuan terhadap prestasi; 6) pendidikan dan pemindahan/ mutasi.

b. Definisi Operasional

Secara operasional pengertian motivasi kerja adalah skor yang diperoleh dari angket yang disusun untuk mendapatkan data informasi tentang niat atau keinginan untuk mendukung tugas secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh indikator sebagai berikut: 1) Syarat kerja

dan pemeliharaan yang meliputi: a) tempat kerja yang baik; b) kepemimpinan yang baik; c) diperlakukan secara adil dan jujur; d) pergaulan yang saling menghormati; dan e) mendapatkan upah yang layak; 2) Pendorong yang meliputi: a) tanggung jawab; b) memperoleh informasi dan kebebasan berpartisipasi; c) keterlibatan dalam perencanaan dan tujuan; d) adanya penghargaan dan kesempatan untuk maju; e) pengakuan terhadap prestasi; f) pendidikan dan pemindahan/ mutasi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrumen motivasi kerja disusun berdasarkan indikator sebagaimana tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Variabel dan Indikator Motivasi Kerja

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Motivasi Kerja	Syarat Kerja	Tempat kerja yang baik	1-2	2
			Kepemimpinan yang baik	3-6	4
			Diperlakukan secara adil dan jujur	7-10	4
			Pergaulan yang saling menghormati	11-14	4
			Mendapatkan upah yang layak	15-18	4
2	Motivasi Kerja	Pendorong	Tanggung jawab	19-22	4
			Memperoleh informasi dan kebebasan berpartisipasi	23-27	5
			Keterlibatan dalam perencanaan dan tujuan	28-30	3
			Adanya penghargaan dan kesempatan untuk maju	31-34	4
			Pengakuan terhadap prestasi	35-37	3
			Pendidikan dan pemindahan/ mutasi	38-42	5
Jumlah					42

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap beberapa orang responden sebagai sampel uji coba diluar responden yang dijadikan sampel penelitian. Sampel untuk uji coba instrumen ini minimal dilakukan kepada 10 sampai dengan 20 orang.

Hal ini dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui tingkat validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian, sehingga diperoleh instrumen penelitian yang layak digunakan untuk penelitian baik dari segi rangkaian kata atau kalimat.

Menurut Saifuddin Azwar, pengukuran isi dapat dilakukan melalui analisis kualitatif yang bertujuan untuk menilai sampai sejauhmana butir-butir instrumen telah mencerminkan keseluruhan kawasan isi dari objek yang hendak diukur.⁸⁷

Dalam penelitian ini instrumen yang dibuat disesuaikan dengan kisi-kisi dan pengukuran angket, sehingga validitas instrumen tersebut diharapkan secara teoritis telah tercapai. Selain dilakukan analisis kualitatif untuk mencapai validitas isi instrumen, dilakukan pula pengujian empirik. Pengujian tersebut dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan ujicoba terhadap angket yang akan digunakan.

Uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini dihitung menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*.

⁸⁷ Saiful Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018, h. 45.

Adapun tujuannya untuk menguji korelasi skor butir dengan skor total pada derajat keabsahan $\alpha = 0,05$ pada ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan tidak valid.

Setelah dilakukannya uji validitas instrumen maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen untuk variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini juga dihitung menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 dengan rumus *Alpha Cronbach's*.

Menurut Wiratna menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten; 2) Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁸⁸

2. Instrumen Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis

IT (X2)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pembelajaran

⁸⁸ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014, h. 193.

dengan memanfaatkan IT sebagai pendukung tugas profesionalnya (merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran) dalam dimensi antara lain: a) pembelajaran berbasis komputer dengan prinsip indikator berorientasi pada: tujuan pembelajaran, pembelajaran individual, pembelajaran mandiri dan pembelajaran tuntas; b) pembelajaran melalui media video dengan indikator: memberi pesan yang dapat diterima secara lebih merata oleh siswa, bagus untuk menerangkan suatu proses, mengatasi keterbatasan ruang dan waktu, lebih realitis dan dapat diulang atau dihentikan, memberikan kesan yang mendalam; c) pembelajaran berbasis multimedia presentasi dengan indikator: mengidentifikasi program, mengumpulkan bahan yang relevan, proses dan hasil pengerjaan di *power point*, melakukan review ulang.

b. Definisi Operasional

Secara operasional pengertian kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT adalah skor yang diperoleh dari angket yang disusun untuk mendapatkan data informasi tentang kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan IT sebagai pendukung tugas profesionalnya (merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran) dalam indikator sebagai berikut: 1) pembelajaran berbasis komputer dengan prinsip sub indikator berorientasi pada: tujuan pembelajaran, pembelajaran individual, pembelajaran mandiri dan pembelajaran tuntas; 2) pembelajaran melalui media video dengan sub indikator: memberi

pesan secara lebih merata, bagus untuk menerangkan suatu proses, mengatasi keterbatasan ruang dan waktu, lebih realitis dan dapat diulang atau dihentikan, memberikan kesan yang mendalam; 3) pembelajaran berbasis multimedia presentasi dengan sub indikator: mengidentifikasi program, mengumpulkan bahan yang relevan, proses dan hasil pengerjaan di *power point*, melakukan review ulang dan penggunaan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrumen kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT akan disusun berdasarkan indikator dan sub indikator sebagaimana tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Variabel dan Indikator Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Aspek Kinerja Guru			Nomor Butir	Jumlah Butir
				Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil		
1	Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT	Pembelajaran berbasis komputer	Tujuan pembelajaran	1,2			1-2	2
			Pembelajaran individual		3,4,5		3-5	3
			Pembelajaran mandiri		6,7,8		6-7	3
			Pembelajaran tuntas		9,10,11	12,13,14	9-14	6
2	Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT	Pembelajaran melalui media video	Pesan secara merata	15, 16,17			15-17	3
			Menerangkan suatu proses		18,19,20, 21		18-21	4
			Mengatasi keterbatasan ruang dan waktu	22, 23,24			22-24	3
			Lebih realitis dan dapat diulang atau dihentikan		25, 26,27		25-27	3

			Memberikan kesan yang mendalam			28, 29,30,31	28-31	4
3	Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT	Pembelajaran multimedia presentasi	Mengidentifikasi kasi program	32, 33,34			32-34	3
			Mengumpulkan bahan yang relevan	35, 36			35-36	2
			Proses dan hasil pengerjaan di <i>Power Point</i>	37, 38,39			37-39	3
			Melakukan review ulang dan penggunaan		40, 41	41, 43	40-43	4
Jumlah								43

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap beberapa orang responden sebagai sampel uji coba diluar responden yang dijadikan sampel penelitian. Sampel untuk uji coba instrumen ini minimal dilakukan kepada 10 sampai dengan 20 orang.

Hal ini dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui tingkat validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian, sehingga diperoleh instrumen penelitian yang layak digunakan untuk penelitian baik dari segi rangkaian kata atau kalimat.

Menurut Saifuddin Azwar, pengukuran isi dapat dilakukan melalui analisis kualitatif yang bertujuan untuk menilai sampai sejauhmana butir-butir instrumen telah mencerminkan keseluruhan kawasan isi dari objek yang hendak diukur.⁸⁹

Dalam penelitian ini instrumen yang dibuat disesuaikan dengan kisi-kisi dan pengukuran angket, sehingga validitas instrumen tersebut

⁸⁹ Saiful Azwar, *Reliabilitas dan...*, h. 45.

diharapkan secara teoritis telah tercapai. Selain dilakukan analisis kualitatif untuk mencapai validitas isi instrumen, dilakukan pula pengujian empirik. Pengujian tersebut dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan ujicoba terhadap angket yang akan digunakan.

Uji validitas instrumen untuk variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) dalam penelitian ini dihitung menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*.

Adapun tujuannya untuk menguji korelasi skor butir dengan skor total pada derajat keabsahan $\alpha = 0,05$ pada ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan tidak valid.

Setelah dilakukannya uji validitas instrumen maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen untuk variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) dalam penelitian ini akan dihitung menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 dengan rumus *Alpha Cronbach's*.

Menurut Wiratna menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: 1)

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten; 2) Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁹⁰

3. Instrumen Prestasi Belajar (Y)

a. Definisi Konseptual

Prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar dinyatakan dalam bentuk angka, simbol, atau kalimat pada periode tertentu yang mengakibatkan perubahan dalam diri seseorang sebagai dengan terfokus pada dimensi/ aspek pengetahuan.

b. Definisi Operasional

Secara operasional pengertian prestasi belajar adalah skor yang diperoleh dari leger nilai ulangan umum peserta didik untuk mendapatkan data informasi tentang hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar dinyatakan dalam bentuk angka, simbol, atau kalimat pada periode tertentu dengan terfokus pada dimensi/ aspek pengetahuan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Adapun instrumen prestasi belajar didapat dari rata-rata nilai ulangan umum dengan fokus pada dimensi/ aspek pengetahuan peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya yang diampu guru sebagai responden pada semester 1 tahun pelajaran 2019/2020.

⁹⁰ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk...*, h. 193.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui statistik inferensial. Menurut Supardi statistik inferensial adalah yaitu statistik yang berfungsi menyediakan aturan-aturan atau cara-cara yang dapat dipergunakan sebagai alat dalam rangka mencoba menarik suatu kesimpulan yang bersifat umum maupun bersifat khusus dari sekumpulan data yang telah diolah.⁹¹

Setelah data diperoleh selanjutnya dianalisis untuk menjawab permasalahan dalam penelitian atau untuk menguji hipotesa yang diajukan melalui penyajian data. Terhadap data-data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi penelitian, maka langkah yang ditempuh penulis adalah mengkoordinasikan data-data berdasarkan masing-masing masalah penelitian, menganalisisnya kemudian menyajikan secara tertulis dalam laporan penelitian. Selanjutnya untuk mengolah data hasil penelitian, penulis akan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah: (1) deskripsi data, (2) uji persyaratan analisis, dan (3) pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tentang kecenderungan motivasi kerja, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dan prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya. Langkah yang dilakukan untuk kepentingan tersebut adalah mencari harga rata-rata (M), standar deviasi

⁹¹ *Ibid*, h. 3.

(Sd), modus (Mo), Median (Me), skor maksimum (Sx), dan skor minimum (Sn) dari data masing-masing variabel.

Menurut Saiful, penyajiannya dapat berbentuk tabel atau grafik, termasuk juga perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan sebagainya.⁹²

2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik normal *P-P Plot*.

Pengambilan keputusan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yaitu data dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ pada ($P>0,05$) sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ pada ($P<0,05$) maka data dikatakan tidak normal.

Adapun pengambilan keputusan dari grafik normal *P-P Plot* adalah, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti

⁹² Saiful Azwar, *Reliabilitas dan ...*, h. 68.

arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi terdapat tiga hal penting dalam multikolinieritas, yaitu: (1) multikolinieritas pada hakekatnya adalah fenomena sampel, (2) multikolinieritas adalah persoalan derajat (*degree*) dan bukan persoalan jenis (*kind*), (3) perlu dicatat bahwa multikolinieritas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas.

Dalam penelitian ini, untuk menguji multikolinieritas menggunakan nilai *variance inflating factor* (VIF) dengan pengambilan keputusan, bila $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas, sebaliknya bila $VIF > 10,00$ maka terdapat gejala multikolinieritas.⁹³

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel *dependent* Y dengan menggunakan lebih dari satu variabel *independent* (X_1, X_2, \dots, X_n).

⁹³ Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Salemba Empat, 2011, h. 136.

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus menurut Sugiyono sebagai berikut.⁹⁴

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Keterangan:

Y	=	prestasi belajar
a	=	konstan
b ₁ s/d b ₂	=	koefisien regresi X ₁ , X ₂ ,....
X ₁	=	motivasi kerja
X ₂	=	kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT

b. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat.⁹⁵ Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R² ini berkisar antara 0 < R² < 100%.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan rumusan hipotesis:

$$H_0 = 0$$

Berarti variabel X secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Y

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 243.

⁹⁵ Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Salemba Empat, 2011, h. 123.

$$H_a \neq 0$$

Berarti variabel X secara parsial berpengaruh positif terhadap Y

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 95% atau $\alpha = 5\%$, dan besarnya t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df).
- 3) Kriteria pengujian:

Bila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima.

Bila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rumusan hipotesis :

$$H_0 = 0$$

Berarti motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar (Y)

$$H_a \neq 0$$

Berarti motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar (Y)

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (*Level of significant*) 95% atau $\alpha = 5\%$, dan besarnya t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df)

3) Kriteria Pengujian:

Bila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Bila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

F. Hipotesis Statistika

Hipotesis statistik dirumuskan dengan simbol-simbol statistik, dengan mengajukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu dipasangkan. Dengan dipasangkan itu maka dapat dibuat keputusan yang tegas, mana yang diterima dan mana yang ditolak.⁹⁶

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian pustaka, maka hipotesis statistika yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

$H_0: \rho_{X1Y} = 0$

$H_a: \rho_{X1Y} \neq 0$

Hipotesis nol (H_0), yang menunjukkan tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik. Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik.

2. Hipotesis Kedua

$H_0: \rho_{X2Y} = 0$

$H_a: \rho_{X2Y} \neq 0$

Hipotesis nol (H_0), yang menunjukkan tidak ada pengaruh positif kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi

⁹⁶ Sugiyono, *Statistika untuk ...*, 2017, h. 87.

belajar peserta didik. Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan ada pengaruh positif kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik.

3. Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho_{X_1Y} = 0$

$H_a: \rho_{X_1Y} \neq 0$

Hipotesis nol (H_0), yang menunjukkan tidak ada pengaruh positif motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik. Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja. Adapun keterangan lebih lanjut mengenai hal ini peneliti jelaskan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetik yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti sajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	15	35,71
Perempuan	27	64,29
Jumlah	42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.1

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden pada jenis kelamin menunjukkan bahwa 15 orang (35,71%) berjenis kelamin laki-laki, dan 27 orang (64,29%) berjenis kelamin perempuan. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 64,29%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Usia manusia diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Usia dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Untuk karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti sajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29 Tahun	10	23,81
30-39 Tahun	11	26,19
40-49 Tahun	9	21,43
50-59 Tahun	10	23,81
60-69 Tahun	2	4,76
Jumlah	42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.1

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden pada usia menunjukkan bahwa 10 orang (23,81%) berusia 20-29 tahun, 11 orang (26,19%) berusia 30-39 tahun, 9 orang (21,43%) mempunyai usia 40-49 tahun, 10 orang (23,81%) berusia 50-59 tahun dan 2 orang (4,76%) berusia 60-69 tahun. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya lebih banyak yang berusia 30-39 tahun dengan persentase sebesar 26,19%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat intelektualitasnya. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat intelektualitasnya. Untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti sajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	35	83,33
S2	6	14,29
S3	1	2,38
Jumlah	42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.1

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik responden pada pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa 35 orang (83,33%) berlatar belakang pendidikan S1, 6 orang (14,29%) berlatar belakang pendidikan S2, dan 1 orang (2,38%) berlatar belakang pendidikan S3. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya sudah memenuhi syarat, yang sebagian besar adalah berlatar belakang pendidikan S1 dengan persentase 83,33%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur tingkat kedewasaan dan tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka tingkat kedewasaan

dan kemampuan yang dimiliki juga semakin tinggi. Untuk karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja, peneliti sajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
< 10 tahun	12	28,57
10 - 20 tahun	17	40,48
21-30 tahun	9	21,43
> 30 tahun	4	9,52
Jumlah	42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.1

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden pada pengalaman kerja, menunjukkan bahwa 12 orang (28,57%) memiliki pengalaman kerja di bawah 10 tahun, 17 orang (40,48%) memiliki pengalaman kerja antara 10-20 tahun, 9 orang (21,43%) memiliki pengalaman kerja antara 21-30 tahun, dan 4 orang (9,52%) memiliki pengalaman kerja 30 tahun keatas. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya lebih banyak memiliki pengalaman kerja antara 10-20 tahun dengan persentase sebesar 40,48%.

2. Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui diskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) dengan variabel terikat yaitu prestasi belajar (Y).

Data penelitian ini dideskripsikan dalam skor nilai tertinggi dan nilai terendah, skor rerata (*mean*) simpangan baku (*standar deviation*). Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel presentase kecenderungan.

a. Motivasi Kerja (X1)

Instrumen motivasi kerja yang valid berjumlah 42 butir, setiap butir terdiri 5 alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 1 dan maksimal 5 dengan demikian data variabel motivasi kerja menurut persepsi guru memiliki kemungkinan skor terendah 42 dan skor tertinggi 210. Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh hasil motivasi kerja dari 42 responden dengan skor nilai terendah = 45, tertinggi = 208, rerata = 191,58, dan simpangan standar deviasi = 24,21. Distribusi variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

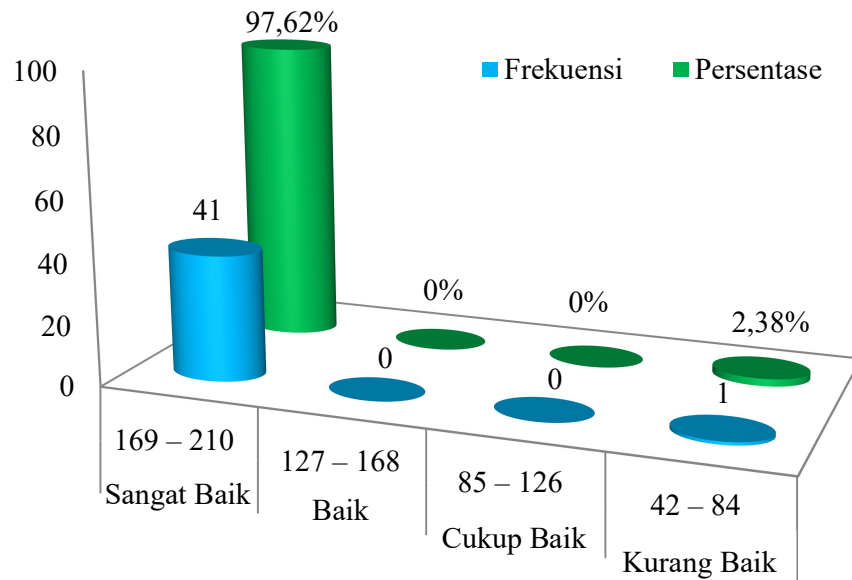
Tabel 4.5
Distribusi Variabel Motivasi Kerja

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	169 - 210	41	97,62
2	Baik	127 - 168	0	0,00
3	Cukup Baik	85 - 126	0	0,00
4	Kurang Baik	42 - 84	1	2,38
Jumlah			42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.2

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 42 guru diperoleh keterangan tentang motivasi kerja, 41 responden (97,62%) dengan kriteria sangat baik, 1 responden (2,38%) dengan kriteria

kurang baik, tidak ditemukan responden dengan kriteria baik dan cukup baik. Untuk menggambarkan tentang motivasi kerja agar lebih jelas, peneliti sajikan secara diagram batang pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Diagram Batang Motivasi Kerja

Berdasarkan diagram batang di atas, bahwa responden lebih dominan mempunyai motivasi kerja dengan kriteria sangat baik yaitu sebesar 96,62%. Dengan demikian motivasi kerja guru di SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah berkategori sangat baik.

b. Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT (X2)

Instrumen kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT yang valid berjumlah 43 butir, setiap butir terdiri 5

alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 1 dan maksimal 5 dengan demikian data variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT menurut persepsi guru memiliki kemungkinan skor terendah 43 dan skor tertinggi 215.

Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh hasil kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dari 42 responden dengan skor nilai terendah = 54, tertinggi = 67, rerata = 56,03, dan standar deviasi = 3.810. Distribusi variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

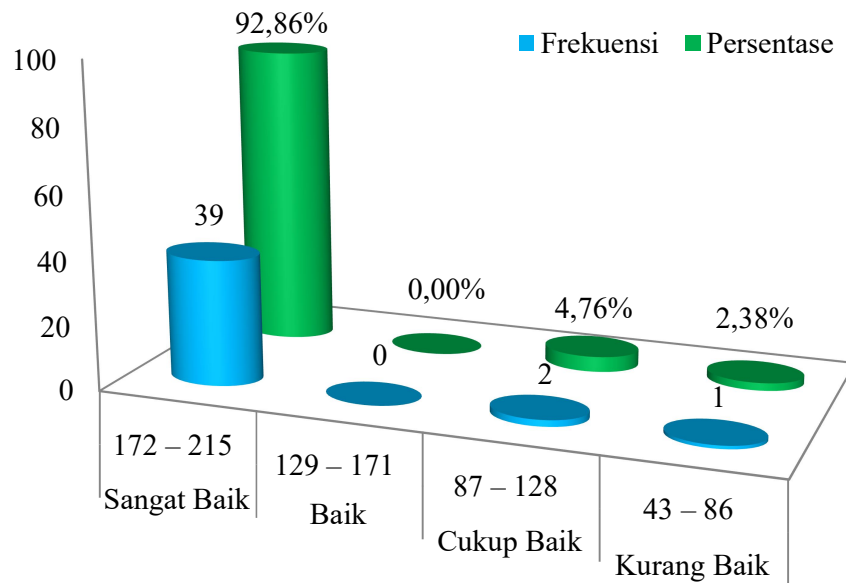
Tabel 4.6
Distribusi Variabel Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	172 – 215	39	92,86
2	Baik	129 – 171	0	0,00
3	Cukup Baik	87 – 128	2	4,76
4	Kurang Baik	43 – 86	1	2,38
Jumlah			42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 42 guru diperoleh keterangan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT, 39 responden (92,86%) dengan kriteria sangat baik, 2 responden (4,76%) dengan kriteria cukup baik, 1 responden (2,38%) dengan kriteria kurang baik, tidak ditemukan responden dengan kriteria baik. Untuk menggambarkan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT agar lebih jelas, peneliti sajikan

secara diagram batang pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2 Diagram Batang Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT

Berdasarkan diagram batang di atas, bahwa responden lebih dominan mempunyai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dengan kriteria sangat baik yaitu sebesar 92,86%. Dengan demikian kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT di SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah berkategori sangat baik.

c. Prestasi Belajar (Y)

Data variabel prestasi belajar yang digunakan dalam penelitian ini merupakan rata-rata nilai ulangan umum pada aspek pengetahuan semester 1 tahun pelajaran 2019/2020 dari 223 peserta didik disesuaikan dengan mata pelajaran yang diampu setiap guru sebagai

responden dengan berjumlah 42 orang.

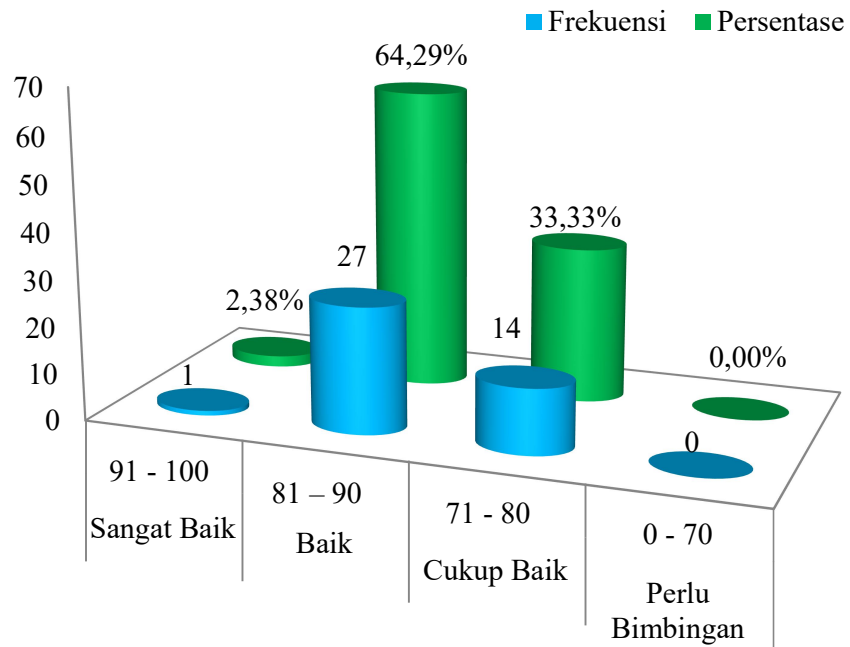
Berdasarkan rata-rata nilai yang didapat, bahwa skor tertinggi adalah 92 sedangkan skor terendah adalah 73. Dikarenakan kriteria ketuntasan minimal peserta didik yang disyaratkan sekolah yaitu sebesar 70, maka dari data yang diperoleh dan memenuhi standar yang disyaratkan, jika nilai dalam rata-rata 70 atau > 70 sebagaimana disajikan peneliti pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Prestasi Belajar

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	91 - 100	1	2,38
2	Baik	81 - 90	27	64,29
3	Cukup Baik	71 - 80	14	33,33
4	Perlu Bimbingan	0 - 70	0	0,00
Jumlah			42	100,00

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 4.4

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari 42 guru diperoleh keterangan tentang prestasi belajar peserta didik, 1 responden (2,38%) dengan kriteria sangat baik, 27 responden (64,29%) dengan kriteria baik. 14 responden (33,33%) dengan kriteria cukup baik, tidak ditemukan responden dengan kriteria perlu bimbingan. Untuk menggambarkan tentang prestasi belajar peserta didik agar lebih jelas disajikan secara diagram batang pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Diagram Batang Prestasi Belajar

Berdasarkan diagram batang di atas, bahwa responden lebih dominan mempunyai prestasi belajar dengan kriteria baik yaitu sebesar 64,29%. Dengan demikian prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah berkategori baik.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Asumsi

Untuk melakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi, disini peneliti menggunakan dua metode atau cara yaitu dengan melakukan pengujian normalitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dan grafik normal *P-P Plot*, bertujuan untuk mendeteksi

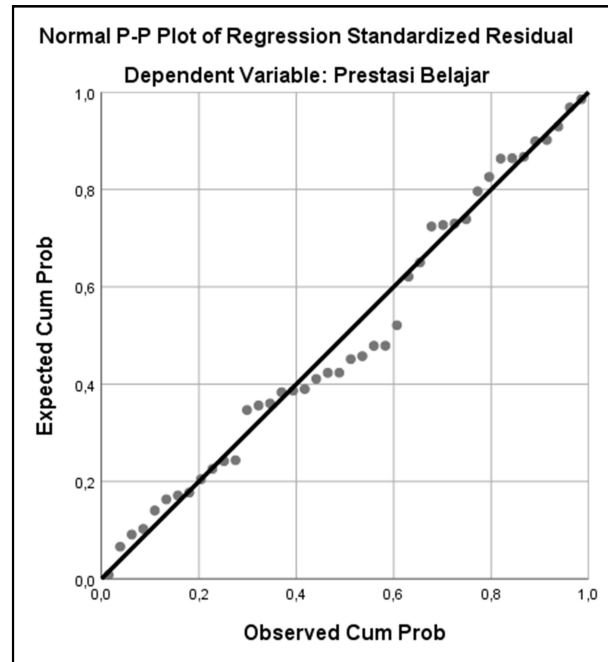
distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak sebagai dasar memenuhi persyaratan uji selanjutnya. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 4.8 dan gambar 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,52926132
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,062
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 5.1

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai signifikansi (sig) lebih dari yang tentukan yaitu $0.168 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.4 Diagram Normalitas dengan *P-P Plot*

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa data dari variabel penelitian memiliki titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini peneliti gunakan untuk mengetahui apakah data yang penulis teliti terdapat multikolinieritas atau tidak antar variabel bebas dalam model regresi, sebagai dasar memenuhi persyaratan untuk uji selanjutnya.

Hasil perhitungan multikoleniaritas untuk variabel motivasi kerja, dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar disajikan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Multikolinieritas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,653	1,532
Kinerja Guru	0,653	1,532

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 5.1

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai *tolerance* pada kedua variabel memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$. Sementara hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada dua variabel tidak ada yang memiliki nilai VIF $> 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi dan memenuhi persyaratan.

Dengan demikian setelah dilakukan uji normalitas dan uji multikolinieritas dengan hasil berdistribusi normal dan tidak ada multikolinieritas, maka data variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan untuk pengujian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, peneliti melakukan tahapan Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Uji t (Uji secara Parsial) dilanjutkan dengan Uji f (Uji secara Simultan) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Variabel (X1) terhadap (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,014 ^a	,000	-,025	4,18327
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81,962	5,211		15,730	,000
	Motivasi Kerja	,002	,027	,014	,086	,932
a. Dependent Variable: Prestasi Belajar						

Sumber : Data dianalisis pada lampiran 7.1

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana untuk variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,002 dan nilai konstanta sebesar 81,962 seta nilai koefisien determinasi sebesar 0,00 sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 81,962 + 0,002 X_1$$

Keterangan :

Y = prestasi belajar

a = konstanta

X1 = motivasi kerja

Hasil regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi belajar (Y) sebesar 0,002, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X1) maka prestasi belajar (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi

sebesar 0,00 menunjukkan bahwa prestasi belajar (Y) tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dengan persentase 0,00%.

b. Variabel (X2) terhadap (Y)

Hasil analisis parsial regresi linier sederhana variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) disajikan pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 ^a	,183	,163	3,78078
a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,607	3,650		19,616	,000
	Kinerja Guru	,057	,019	,428	2,997	,005
a. Dependent Variable: Prestasi Belajar						

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 7.2

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana untuk variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) sebesar 0,057 dan nilai konstanta sebesar 71,607 seta nilai koefisien determinasi sebesar 0,183 sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_2 X_2$$

$$Y = 71,607 + 0,057 X_2$$

Keterangan :

Y = prestasi belajar

a = konstanta

X2 = kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT

Hasil regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi belajar (Y) sebesar 0,057, yang artinya semakin baik kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2), maka prestasi belajar (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,183 menunjukkan bahwa prestasi belajar (Y) dipengaruhi oleh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) sebesar 18,30%.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini peneliti digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi belajar (Y). Adapun hasil perhitungannya disajikan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,520 ^a	,271	,233	3,61862		
a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Prestasi Belajar						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,131	4,618		16,917	,000

	Motivasi Kerja	-,063	,029	-,366	-2,160	,037
	Kinerja Guru	,086	,023	,644	3,802	,000
a. Dependent Variable: Prestasi Belajar						

Sumber : Data yang dianalisis pada lampiran 7.3

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda untuk motivasi kerja (X1) sebesar -0,063 dan variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) sebesar 0,086 dan nilai konstanta sebesar 78,131 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,270 sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 78,131 + -0,063 X_1 + 0,086 X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Belajar
a = konstanta
X1 = Motivasi Kerja
X2 = Kinerja Guru

Hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diperoleh, bahwa nilai koefisien determinasi motivasi kerja (X1) sebesar 0,063 (dengan tanda negatif) yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja diterapkan (dengan asumsi variabel lain dianggap konstan) maka prestasi belajar akan mengalami penurunan sebesar 0,063 satuan. Selanjutnya pada nilai koefisien determinasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) sebesar 0,086 (dengan tanda positif) yang menunjukkan bahwa jika kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT diterapkan (dengan asumsi variabel lain dianggap konstan), maka prestasi

belajar (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,086 satuan.

3. Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t ini digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kinerja guru (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi belajar (Y) secara parsial.

a. Hasil Uji t Variabel (X1)

Penjelasan tentang hasil Uji t variabel motivasi kerja (X1) ini dengan dasar perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

$H_a \neq 0$ (motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

Hasil dari perhitungan Uji t untuk variabel X1 terhadap Y disajikan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji t X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81,962	5,211		15,730	,000
	Motivasi Kerja	,002	,027	,014	,086	,932

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.4

Selanjutnya dalam menentukan besarnya angka t_{tabel} adalah dengan cara:

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan $df = n - k$, n = jumlah sampel ($n = 42$) dan k = jumlah variabel ($k=3$), sehingga $df = 42 - 3 = 39$. Dengan demikian t_{tabel} ($df=39$ taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2=0,025$) = 2,022.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diperoleh angka t_{hitung} 0,086 dimana nilai ini $< t_{\text{tabel}}$ 2,022 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,932 dimana nilai ini $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi belajar peserta didik” tidak terbukti kebenarannya.

b. Hasil Uji t Variabel (X2)

Penjelasan tentang hasil Uji t variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) ini dengan dasar perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

$H_a \neq 0$ (kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

Hasil dari perhitungan Uji t untuk variabel X2 terhadap Y disajikan pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,607	3,650		19,616	,000
	Kinerja Guru	,057	,019	,428	2,997	,005

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.5

Selanjutnya dalam menentukan besarnya angka t_{tabel} adalah dengan cara:

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan $df = n - k$, n = jumlah sampel ($n = 42$) dan k = jumlah variabel ($k=3$), sehingga $df = 42 - 3 = 39$. Dengan demikian t_{tabel} ($df=39$ taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2=0,025$) = 2,022.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diperoleh angka t_{hitung} 2,997 dimana nilai ini $> t_{\text{tabel}}$ 2,022 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 dimana nilai ini $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik” terbukti kebenarannya.

4. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F ini digunakan peneliti untuk menguji keberartian semua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbaisi IT (X2) secara simultan terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) SMA Muhammadiyah Palangka Raya. Adapun hipotesis statistika yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

$H_a \neq 0$ (motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik).

Hasil dari perhitungan Uji f untuk variabel X1 dan X2 terhdap Y disajikan pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji f secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	189,436	2	94,718	7,233	,002^b
	Residual	510,683	39	13,094		
	Total	700,119	41			
a. Dependent Variable: Prestasi Belajar						
b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja						

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.6

Selanjutnya dalam menentukan besarnya angka F_{hitung} adalah dengan cara:

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan numerator: jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$; dan denominator $42 - 2 = 40$. Pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ besar F_{tabel} diperoleh 3,23.

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,233 dimana nilai ini $> F_{\text{tabel}}$ 3,23 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai ini $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan terhadap prestasi belajar peserta didik” terbukti kebenarannya.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Perhitungan dalam *Model Summary* untuk *R Square* (R^2) pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) didapatkan hasil sebagaimana tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,014 ^a	,000	-,025	4,18327
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.7

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak ada berpengaruh sama sekali atau 00,00% terhadap prestasi belajar peserta didik (Y).

Sedangkan perhitungan dalam *Model Summary untuk R Square* (R^2) pada variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) didapatkan hasil sebagaimana tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 ^a	,183	,163	3,78078
a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru				

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.7

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) berpengaruh sebesar 18,30% terhadap prestasi belajar peserta didik (Y).

Namun perhitungan dalam *Model Summary untuk R Square* (R^2) jika secara simultan pada variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) didapatkan hasil sebagaimana tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,271	,233	3,61862
a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja				

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.7

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,271 yang menunjukkan bahwa sebesar 27,10% prestasi belajar (Y) mendapatkan sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (X2), sedangkan selebihnya sebesar 72,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Peneliti akan menguraikan hasil dari penelitian dalam bentuk implikasi dan interpretasi berdasarkan analisa data yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya dengan hasil positif atau tidak. Kemudian peneliti akan menjelaskan perpaduan antara temuan empiris dari hasil penelitian yang telah diuji secara statistik ini dengan teori dan temuan empiris hasil penelitian sebelumnya sehingga akan diperoleh suatu konstruk teori baru dan/ atau pengembangan teori yang sudah ada.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji t diperoleh angka t_{hitung} 0,086 dimana nilai ini $< t_{tabel}$ 2,022 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,932 dimana nilai ini $> 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yakni variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik. Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa prestasi belajar peserta didik tidak ada dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan persentase 0,00%.

Selanjutnya hasil penghitungan rata-rata responden pada sampel diperoleh skor 190,98 rentang skor 169 – 210 dengan kriteria sangat baik, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja menurut persepsi para responden di SMA Muhammadiyah Palangka Raya yang diukur berdasarkan beberapa aspek, termasuk dalam kriteria sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah tidak terbukti sesuai dengan fakta walaupun motivasi responden dalam kriteria sangat baik.

Hal ini berkaitan dengan teori menurut Hasibuan yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias

mencapai hasil yang optimal.⁹⁷ Keterkaitan tersebut dengan hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja hanya sebatas penyebab guru mau bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan atau kinerja sehingga belum memberi sumbangan efektif terhadap prestasi belajar peserta didik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siti Imroatun dan Sukirman yang menyatakan dari hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.⁹⁸

Selanjutnya juga terdapat perbedaan mengenai hasil penelitian yang dilakukan Uli Uslihatul Auliya, Partono Thomas dan Lyna Latifah menjelaskan terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Jaya baik secara parsial maupun simultan.⁹⁹

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa yang membuat motivasi kerja dengan indikator penelitian ini tidak memberikan pengaruh

⁹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 141.

⁹⁸ Siti Imroatun dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan...*, h. 181.

⁹⁹ Uli Uslihatul Auliya, dkk., *Pengaruh Supervisi...*, h. 13.

positif terhadap prestasi belajar peserta didik dikarenakan jika para responden hanya memiliki motivasi kerja walaupun dengan kriteria sangat baik, tetapi tidak diwujudkan dalam sebuah kinerja atau tindakan maka tidak akan memberi pengaruh apa-apa terhadap prestasi belajarnya peserta didik. Namun motivasi kerja akan memberi pengaruh yang baik jika dihubungkan terhadap kinerja guru, karena kinerja adalah sebuah hasil tindakan yang memberi efek, dengan demikian kinerja guru akan memberi pengaruh terhadap prestasi belajarnya peserta didik.

2. Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji t diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,997 dimana nilai ini $> t_{tabel}$ 2,022 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 dimana nilai ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik. Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT sebesar 18,30%.

Selanjutnya hasil penghitungan rata-rata responden pada sampel diperoleh skor 188,74 rentang skor 172 – 215 dengan kriteria sangat baik, maka dapat diartikan bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT menurut persepsi para responden di SMA

Muhammadiyah Palangka Raya yang diukur berdasarkan beberapa aspek, termasuk dalam kriteria sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah terbukti kebenarannya atau didukung oleh fakta.

Hal ini berkaitan dengan teori menurut Bangun bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).¹⁰⁰ Rusman menambahkan pembelajaran melalui media televisi/ video, pembelajaran berbasis komputer, pembelajaran berbasis *web (e-learning)*, pembelajaran berbantuan komputer (CIA), pembelajaran berbasis media presentasi/ elektronik (AVA) adalah beberapa bentuk pemanfaatan IT yang perlu dikembangkan dan dilaksanakan dalam dunia pendidikan dewasa ini.¹⁰¹ Keterkaitan tersebut dengan hasil penelitian ini bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dapat mendukung proses pelaksanaan pembelajaran yang sedang berkembang pada masa dunia pendidikan saat ini dan memberi sumbangan efektif terhadap prestasi belajar peserta didik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatmasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Gugus II Sekolah Dasar Kecamatan

¹⁰⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber...*, h. 231.

¹⁰¹ Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis...*, h. 6.

Kebanyakan Kabupaten Aceh Tengah". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa ($r_{x1y}=0,670$), kedua terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan mengajar guru dengan prestasi belajar siswa ($r_{x2y}=0,691$), ketiga terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kemampuan mengajar terhadap prestasi belajar siswa ($r_{x1x2}= 0,856$). Hasil analisis secara bersamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa.¹⁰²

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT dengan indikator penelitian ini akan memberi pengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik karena kinerja merupakan hasil kerja atau tindakan langsung guru dalam proses belajar mengajar yang didukung dengan teknologi informasi sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik setelah mereka melakukan pembelajaran.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji f diperoleh angka F_{hitung} 7,233 dimana nilai ini $> F_{tabel}$ 3,23 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni

¹⁰² Fatmasari, Pengaruh Motivasi..., h. 427.

variabel motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik. Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,271 yang menunjukkan bahwa prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan sebesar 27,10% selebihnya 72,90%, dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil penghitungan rata-rata nilai ulangan umum aspek pengetahuan semester 1 tahun pelajaran 2019/2020 pada mata pelajaran yang diampu responden diperoleh skor 82,49 rentang skor 81-90 dengan kriteria baik, maka dapat diartikan bahwa prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Kota Palangka Raya, termasuk dalam kriteria baik.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya adalah terbukti kebenarannya atau didukung oleh fakta.

Hal ini berkaitan dengan teori menurut Syaiful Bahri Djamarah prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas belajar.¹⁰³ Keterkaitan tersebut dengan hasil penelitian ini bahwa prestasi belajar peserta didik mendapat sumbangan efektif dari motivasi kerja dan

¹⁰³ Syaiful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, *Strategi Belajar...*, h. 76.

kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT jika dua variabel ini secara bersama-sama dimiliki oleh guru.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan teori, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa perbedaan terjadi pada motivasi kerja yang tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar, akan tetapi jika secara simultan antara motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik dan ada peningkatan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebenarnya dapat memberi pengaruh kepada kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT yang kemudian dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya, maka simpulan penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya dengan tingkat signifikansi sebesar $0,932 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,086 < t_{tabel} 2,022$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja jika secara parsial merupakan salah satu faktor kurang mendukung terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.
2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya. Besar pengaruhnya adalah 18,30% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,997 > t_{tabel} 2,022$. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT jika secara parsial merupakan salah satu faktor yang mendukung terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.

3. Motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya. Besar pengaruhnya adalah 27,10% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 7,233 > F_{tabel} 3,23$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT jika secara bersama-sama merupakan faktor yang mendukung terhadap prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberi rekomendasi untuk mendukung prestasi belajar peserta didik SMA Muhammadiyah Palangka Raya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah Palangka Raya dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT seperti berbasis komputer, berbasis video pembelajaran, *power point*, *email* dan *whatsapp* serta *zoom* karena mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik.
2. Kepala sekolah mendukung kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis IT seperti penambahan kecepatan internet sekolah dan komputer atau laptop sekolah agar dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

A. Kitab Suci

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, 2013.

B. Buku

Arikunto, Suharsimi., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa., *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Azwar, Saiful., *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018.

Bangun, Wilson., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2017.

Darmawan, Deni., *Teknologi Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia, 2000.

Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: CV Pustaka, 2011.

Hasibuan, Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hamalik, Oemar., *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pusaka Setia, 2009.

Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007.

Mangkunegara, Anwar Prabu., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011.

Malawi, Abdullah dkk., *Teori Dan Aplikasi Pembelajaran Terpadu*, Jawa Timur: CV Ae Media Grafika, 2019.

- Noor, Juliansyah., *Metode Penelitian*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Purwanto, Ngalim., *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Rusman dan Deni Darmawan, Cepi Riyana., *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi: Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Sanusi, Anwar., *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Samsudin, Sadili., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sudjana, Nana., *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sujarweni, Wiratna., *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Sumanto, *Statistika Terapan*, Yogyakarta: CAPS, 2014.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan: Penghitungan, Penyajian, Penjelasan Penafsiran dan Penarikan Kesimpulan*, Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Syah, Muhibbin., *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

Yamin, Marintis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press, 2010.

C. Jurnal atau Karya Ilmiah

Auliya, Uli Uslihatul dan Partono Thomas, Lyna Latifah., *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*, *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, No. ISSN 2252-6544, 2012.

Ernanto, Bambang dan Lukman M. Baga, Euis Sunarti., *Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Rekayasa Industri*, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1, No. 10.17358/JABM.1.1.1, 2015.

Fatmasari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Gugus II Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah*, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA VOL. XIV NO. 2*, 426-441, Februari 2014.

Imroatun, Siti dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*, *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, No. p-ISSN 2252-6544, 2016.

D. Peraturan Pemerintah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

Lampiran Permendikbud nomor 21 tahun 2016 tentang standar isi pendidikan dasar dan menengah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, No. 5 dan 24.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1ayat (1) tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005, pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

E. Dokumen

Data TU SMA Muhammadiyah Kota Palangka Raya tanggal 11 Juli 2019.

Wawancara dengan Ahmad Wahyu Cahyono dan Sabarudin (Kepala SMA Muhammadiyah 1 dan 2 Palangka Raya) di Palangka Raya, 11 Juli 2019.