



**HASIL BELAJAR GURU SEKOLAH DASAR
DALAM MENGIKUTI PELATIHAN**

(Kajian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Mata Pelajaran Matematika di LPMP Jawa Tengah)

DISERTASI

**Untuk memperoleh gelar Doktor Pendidikan pada Universitas Negeri
Semarang**

Oleh :

Nama : Subiyantoro

NIM : 110 360 3002

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2006

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Disertasi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia ujian Disertasi.

Semarang, Oktober 2006

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Willem Mantja, M.Pd.
NIP. 130345912

Pembimbing I

Prof. Dr. Edi Astini
NIP. 130359054

Pembimbing II

Dr. AT. Widodo, M.Pd
NIP. 130529529

PENGESAHAN KELULUSAN

Disertasi ini telah dipertahankan di dalam sidang Panitia Ujian Disertasi Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada

hari :

tanggal :

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Kaprodi/ Sesprodi,

Prof. Dr.A.T. Soegito, MM
NIP. 130345757

A. Maryanto, Ph.D.
NIP. 130529509

Prof. Dr. Retno Sriningsih S
NIP.130431317

Promotor

Ko-Promotor,

Anggota,

Prof. Dr. Willem Mantja, M.Pd.
NIP. 130345912

Prof. Dr. Edi Astini
NIP. 130359054

Dr. AT. Widodo
NIP. 130529529

Anggota,

Anggota

Prof.Dr. Abdul Azis Wahab,MA.
NIP. 130321112

Dr.Kardoyo, M.Pd
NIP. 131570073

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Hasil Belajar Guru Sekolah Dasar dalam Mengikuti Pelatihan (Kajian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Mata Pelajaran Matematika di LPMP Jawa Tengah)” beserta seluruh isinya merupakan karya saya sendiri, dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku.

Didasarkan atas pernyataan tersebut, saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari terdapat pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Nopember 2006

Subiyantoro

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak mengubah nasib suatu kaum,
sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri

mereka sendiri

(ar-Ra'd: 11)

Setiap kalian adalah pemimpin
dan setiap pemimpin harus bertanggungjawab atas
kepemimpinannya.

(mutafaqun 'Alaih dari Ibnu Umar)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan teruntuk :
Istri dan anakku yang tersayang,
Bapak dan ibu yang telah mengasuhku tanpa kenal lelah,
dan tak lupa Allah SWT yang jiwaku dalam genggaman-Nya

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan hidayah, anugerah, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

Proses penyusunan disertasi ini banyak pihak yang telah mengulurkan tangan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini teriring doa “semoga Allah Subhanahuwataala membalas budi baik dan kedermawanan mereka”.

1. Prof. Dr. AT. Sugito, SH, MM, Rektor Universitas Negeri Semarang atas fasilitas dan kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Doktor di Universitas Negeri Semarang.
2. A. Maryanto, Ph.D. selaku Direktur PPs UNNES dan Prof. Dr. Soesanto mantan Direktur PPs yang telah memberikan motivasi dalam mengikuti pendidikan doktor di Universitas Negeri Semarang.
3. Prof. Dr. Willem Mantja, M.Pd. selaku Pembimbing Utama, Prof. Dr. Edi Astini selaku Pembimbing I dan Dr. AT.Widodo selaku Pembimbing II yang dengan kecermatan dan kesabarannya telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis hingga selesainya disertasi ini.
4. Prof. Dr. Retno Sriningsih Satmoko selaku Ketua program studi Manajemen Pendidikan dan Prof. Soelistia, ML, Ph.D. selaku sekretaris program studi manajemen Pendidikan PPs UNNES atas nasehat, bimbingan, dan perhatian yang tulus serta dorongan semangat diberikan kepada penulis selama mengikuti Program Doktor.

5. Drs. H. Makhali, MM. selaku Kepala LPMP Jawa Tengah atas izin yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan program Doktor di Universitas Negeri Semarang.
 6. M. Haryanto, M.Pd. selaku Kasubag Umum, H.Sukartono, S.IP,MM, selaku Kasi Data Informasi dan Tartib Supriyadi, S.IP, M.Pd, selaku Kasi Kajian Mutu Pendidikan serta segenap Widyaiswara LPMP Jawa Tengah yang telah memberikan dorongan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan program Doktor.
 7. Prof. Dr. Madyo Ekosusilo, M.Pd, Dr. Mulyadi HP, M.Pd., Drs. H.M.Edy Widiyatmadi, M.Si, LP. Ario Nugroho,M.Pd, Drs. Suwarno,M.Si, dan seluruh Staf Seksi Pemberdayaan Sumber Daya Pendidikan LPMP Jawa Tengah serta seluruh Bapak/ Ibu guru peserta pelatihan LPMP Jawa Tengah tahun 2005 yang telah memberikan masukan dan mendukung penuh atas pelaksanaan penelitian ini.
 8. Terutama kepada ayah/ ibu dan isteri tersayang Dra. Nurhayati serta anak-anak tercinta Anindya Ayu Hirasti dan Wigar Bagus Pradipta yang telah memberikan dorongan semangat
- Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan, bantuan, sumbangan, saran dalam penyelesaian disertasi ini.

Peneliti

SARI

Subiyantoro.2006. *Hasil Belajar Guru Sekolah Dasar dalam Mengikuti Pelatihan (Kajian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Mata Pelajaran Matematika di LPMP Jawa Tengah)*. Disertasi. Program Studi Manajemen Pendidikan. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama: Prof. Dr. Willem Mantja, M.Pd. Pembimbing I: Prof. Dr. Edi Astini. Pembimbing II: Dr. AT. Widodo.

Kata kunci: Hasil Belajar, motivasi berprestasi, kompetensi.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas. Sumber daya manusia (guru) sebagai input dalam proses pendidikan perlu ditingkatkan keprofesionalannya agar mampu mencapai keberhasilan pendidikan. Salah satu cara untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Setelah mengikuti pelatihan harus segera terjadi perubahan perilaku seseorang sesuai program yang ditawarkan. Penelitian ini mengkaji hal-hal yang mempengaruhi hasil belajar guru sekolah dasar dalam mengikuti pelatihan. Pertanyaan penelitian yang muncul yaitu: 1) Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan?, 2) Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan?, 3) Apakah motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan? 4) Apakah kompetensi mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan?, 5) Apakah motivasi berprestasi dan kompetensi mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan?, 6) Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan secara empiris. Secara khusus tujuan penelitian adalah untuk: (1) mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif dan empati terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan, (2) mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif dan empati terhadap kompetensi guru peserta pelatihan, (3) mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru peserta pelatihan, (4) mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan, (5) mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap hasil belajar guru peserta

pelatihan, (6) mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survey korelasional. Adapun populasi terdiri dari guru Sekolah Dasar yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah tahun 2005. Sebagai sampel dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran matematika guru Sekolah Dasar. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*. Data dikumpulkan melalui instrumen yang berbentuk tes dan nontes. Instrumen tes diberikan kepada responden untuk mengukur kompetensi dan hasil belajar guru peserta pelatihan. Instrumen nontes digunakan untuk mengukur variabel persepsi, perilaku proaktif, empati dan motivasi berprestasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Model pengukuran variabel persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi, kompetensi dan hasil belajar menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa (1) pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan yang menunjukkan signifikan adalah persepsi dengan nilai-t = 3.25 dan empati nilai-t = 3.03, (2) pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap kompetensi guru peserta pelatihan, yang menunjukkan signifikan adalah empati dengan nilai-t = 2.51, (3) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi guru peserta pelatihan ditunjukkan dengan nilai-t = 2.20, (4) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan ditunjukkan dengan nilai-t = 1.50 (5) pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan yang signifikan hanya motivasi berprestasi dengan nilai-t = 3.79, (6) pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan, yang signifikan hanya empati dengan nilai-t = 2.16.

Saran-saran berdasar temuan penelitian yang direkomendasikan oleh peneliti adalah (1) untuk LPMP, membuat perencanaan pelatihan agar penyaji dapat menyampaikan persepsi, menarik empati serta meningkatkan motivasi berprestasi, melaksanakan pelatihan dengan menekankan peningkatan persepsi peserta, sehingga terjadi peningkatan sikap empati dan motivasi berprestasi, melakukan evaluasi pelatihan untuk mengetahui peningkatan persepsi, empati dan motivasi berprestasi; (2) saran untuk atasan guru (Kepala Sekolah dan Pengawas), melakukan perencanaan pembinaan berkala (pengarahan, supervisi) terhadap guru sehingga terjadi persamaan persepsi, memberikan tugas dan kepercayaan kepada guru sesuai dengan latar belakang masing-masing, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, memberikan sanksi bagi guru yang melakukan pelanggaran. (3) saran untuk guru peserta pelatihan, guru hendaknya selalu mengembangkan persepsi, empati dan motivasi berprestasi di samping substansi materi yang diajarkan, (4) saran kepada peneliti lain agar mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang belum terungkap berkaitan dengan hasil belajar.

ABSTRACT

Subiyantoro.2006. *The Learning outcomes of The Elementary School Teachers in Attending Training (A Study of The Management for Human Resource Development of The Training For The Upgrading of The Teachers' Competence in Mathematic at Education Quality Assurance Institute of Central Java)*. A Dissertation. Education Management Study Program. Post Graduate. State University of Semarang. Principal Advisor: Prof. Dr. Willem Mantja M.Pd, 1st Advisor: Prof, Dr. Edi Astini, 2nd Advisor: Dr. AT. Widodo.

Key words: learning outcomes, motivation for achievement, competence.

Human resources management is meant to increase the contribution of human resources in order that productivity is achieved successfully. Human resources (teachers as trainees) as input in the educational processes are in need of increasing their professionalism to achieve educational successes. One of the ways to upgrade the teachers' professionalism is by offering them training in teaching professionalism

Training is a teaching and learning activity which is related to someone's job. An immediate change of behavior in accordance with the offered program should occur after someone attended training. This study examines aspects which influence the learning outcomes of elementary school teachers in attending training. The research questions are: 1) Do perception, proactive behavior and empathy influence the motivation for achievement of trainee teachers? (2) Do perception, proactive behavior, and empathy influence the competence of trainee teacher? (3) Does motivation for achievement influence the competence of trainee teachers? (4) Does competence influence the motivation for achievement of trainee teachers? (5) Do motivation for achievement and competence influence the learning outcomes of trainee teachers? (6) Do perception, proactive behavior, and empathy influence the learning outcomes of trainee teachers?

The objective of the study is to describe the influence of perception, proactive behavior, empathy, motivation for achievement and competence on the learning outcomes of trainee teachers empirically. Specifically the research is aimed to: (1) describe the influence of perception, proactive behavior, and empathy on the motivation for achievement of trainee teachers, (2) describe the influence of perceptions, proactive behavior, and empathy on the competence of trainee teachers, (3) describe the influence of motivation for achievement on the competence of trainee teachers, (4) describe the influence of competence on motivation for achievement of trainee teachers, (5) describe the influence of motivation for achievement on the learning outcomes of trainee teachers, (6) describe the influence of perception, proactive behavior, and empathy on the learning outcomes of trainee teachers.

The study is quantitative with a correlational survey design. The population was elementary school teachers who were attending training on subject

matter competence upgrade which was held by the Education Quality Insurance Institute of Central Java in 2005. The sample of the study was trainees in training on mathematics competence upgrade for elementary school teachers. The sampling technique was cluster random sampling. The data were collected with a test and non-competence and learning outcomes of trainee teachers. The non-test instrument was used to measure perception, proactive behavior, empathy, and motivation for improvement. Structural Equation Model (SEM) was used to analyze the data. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to measure perception, proactive behavior, empathy, motivation for achievement, competence, and learning outcomes.

Based on the data analysis, it was concluded that (1) among perception, proactive behavior, and empathy, perception (t-value = 3.25) and empathy (t-value = 3.03), (2) among perception, proactive behavior and empathy, empathy showed a significant influence on the competence of trainee teachers t-value=2.51, (3) motivation for achievement showed an influence on the competence of trainee teachers with t-value =2.20, (4) competence did not significantly influence the motivation for achievement of trainee teachers with t-value = 1.50, (5) between motivation for achievement and competence, motivation for achievement showed a significant influence on the learning outcomes of trainee teachers with t-value=3,79, (6) among perception, proactive behavior, and empathy, only empathy showed a significant influence on the learning outcomes of trainee teachers with t-value=2.16.

Based on finding of the study the researcher suggest that: (1) Education Quality Assurance Institute carry out an analysis on the needs of perception, empathy, and motivation for achievement in training; arrange a training package based upon a study; and arrange a training action plan, (2) the teachers' superiors (principal and supervisor) carry out an intensive direct guiding to improve perception, empathy, and motivation for achievement of the teachers; assign teachers to scientific activity; improve the role of supervision, (3) trainee teachers develop perception, empathy and motivation for achievement independently, (4) other researchers develop research which examines other factors which have not been revealed related to motivation for achievement, competence, and the learning outcomes.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA.....	vii
SARI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	17
2.1. Deskripsi Teoretis	17
2.1.1. Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan	17
2.1.1.1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1.2. Guru Sebagai Agen Pembaharu	23
2.1.1.3. Hasil Belajar.....	27
2.1.2. Motivasi Berprestasi	33
2.1.3. Kompetensi	40

2.1.4.	Persepsi	45
2.1.5.	Perilaku Proaktif.....	54
2.1.6.	Empati	58
2.2.	Kerangka Berpikir.....	64
2.2.1.	Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan.....	65
2.2.2.	Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan.....	68
2.2.3.	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan.....	70
2.2.4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan.....	71
2.2.5.	Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Hasil Belajar Peserta Pelatihan.....	72
2.2.6.	Kaitan Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Hasil Belajar.....	74
2.2.7.	Hipotesis Penelitian.....	75
BAB III	METODE PENELITIAN.....	76
3.1.	Pendekatan dan Rancangan Penelitian.....	76
3.2.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	77
3.3.	Variabel Penelitian.....	78
3.4.	Definisi Operasional Variabel.....	78
3.4.1.	Persepsi	79
3.4.2.	Perilaku Proaktif.....	80
3.4.3.	Empati	81
3.4.4.	Motivasi Berprestasi	83
3.4.5.	Kompetensi	84
3.4.6.	Hasil Belajar.....	85
3.5.	Instrumen Penelitian	88
3.5.1.	Instrumen Tes.....	88

3.5.2.	Instrumen nontes	89
3.5.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	90
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	95
3.7.	Teknik Analisis Data.....	96
3.7.1.	Pengembangan Model Berbasis Teori	97
3.7.2.	Pengembangan Diagram Jalur untuk Menunjukkan Hubungan Kausalitas	98
3.7.3.	Mengubah Alur Diagram ke Persamaan Struktural dan Model Pengukuran	98
3.7.4.	Memilih Jenis <i>Matrik Input</i> dan Estimasi Model yang Dibangun	99
3.7.5.	Mengidentifikasi Model.....	100
3.7.6.	Mengevaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	100
3.7.7.	Menginterpretasikan dan Memodifikasi Model.....	101
3.8.	Tempat dan Waktu Penelitian	102
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		103
4.1	Deskripsi Data.....	103
4.1.1.	Karakteristik Responden	102
4.1.2.	Kategori Nilai Rata-rata	106
4.2	Uji Persyaratan Uji Hipotesis.....	110
4.2.1	Uji Normalitas Data	110
4.2.2	Uji Linearitas Data	112
4.2.3	Uji Homogenitas Sampel	113
4.2.4	Uji Kesesuaian Model Teoretis dengan Analisis Faktor Konfirmatori.....	113
4.2.4.1	Uji Faktor Tahap Pertama	115
4.2.4.2	Uji Analisis Faktor Konfirmatori Tahap Kedua.....	118
4.2.4.3	Modifikasi Model.....	123
4.2.4.3.1	Model Modifikasi 1	123

4.2.4.3.2 Model Modifikasi 2.....	127
4.2.4.4. Hasil Analisis Modifikasi Model	132
4.3 Uji Hipotesis	136
4.3.1. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan.....	136
4.3.2. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan	138
4.3.3. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan.....	140
4.3.4. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan	141
4.3.5. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan	143
4.3.6. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan.....	145
4.4. Pembahasan.....	147
4.4.1. Subyek Penelitian.....	147
4.4.2. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan.....	149
4.4.3. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Penelitian.....	151
4.4.4. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan	154
4.4.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan	155
4.4.6. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan.....	156

4.4.7. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan.....	158
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	160
5.1. Simpulan	160
5.2. Implikasi Hasil Penelitian	164
5.2.1. Upaya Meningkatkan Persepsi.....	165
5.2.2. Upaya Meningkatkan Empati.....	167
5.2.3. Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi.....	169
5.3. Saran-Saran	172
DAFTAR PUSTAKA	175
LAMPIRAN.....	182

DAFTAR SINGKATAN

AGFI	: <i>Adjusted Goodness of fit Index</i>
CFA	: <i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFI	: <i>Comparative Fit Index</i>
CMIN/ DF	: <i>Chi-Square Minimum/ Degree of Freedom</i>
CTL	: <i>Contextual Teaching and Learning</i>
GFI	: <i>Goodness of Fit Index</i>
KR-21	: <i>Kuder and Richardson – 21</i>
LISREL	: <i>Linear Structural Relationship</i>
LPMP	: <i>Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan</i>
ML	: <i>Maximum Likelihood Estimation</i>
RMSEA	: <i>The Root Mean Square Error of Approximation</i>
SEM	: <i>Structural Equation Model</i>
TLI	: <i>Tucker Lewis Index</i>

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Indikator Fisik dan Psikologis Kebutuhan	36
Tabel 3.1. Sebaran Butir Soal Instrumen Kompetensi dan Hasil Belajar	88
Tabel 3.2. Sebaran Butir Soal Instrumen Nontes	89
Tabel 3.3. Hasil Analisis Butir Ujicoba Instrumen Kompetensi dan Hasil Belajar	92
Tabel 3.4. Hasil Analisis butir Soal Ujicoba Instrumen Nontes.....	94
Tabel 3.5. Bangunan Model Teoretis	97
Tabel 3.6. Model Pengukuran	99
Tabel 3.7. Indeks Pengujian Kelayakan Model.....	101
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	103
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	104
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.....	105
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	105
Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	106
Tabel 4.6. Kategori Instrumen Nontes	107
Tabel 4.7. Kategori Nilai Rata-Rata Tes Kompetensi dan Tes Hasil Belajar	110
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif.....	112
Tabel 4.9. Analisis Faktor Konfirmatori Untuk Instrumen Nontes.....	115
Tabel 4.10. Analisis Faktor Konfirmatori Untuk Instrumen Tes	117
Tabel 4.11. Nilai <i>Chi-Square</i> Kesesuaian Antara Model Teoretis dengan Data Empiris	119
Tabel 4.12. Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara Indikator Variabel dengan Variabel Laten.....	121

Tabel 4.13.	Data Perhitungan LISREL 8.51.untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara <i>Variabel Exogenous</i> terhadap <i>Variabel Endogenous</i>	121
Tabel 4.14.	Matrik Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh Antar <i>Variabel Endogenous</i>	122
Tabel 4.15.	Nilai <i>Chi-Square</i> Kesesuaian Antara Model Teoretis dengan Data Empiris Modif I	123
Tabel 4.16	Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara Indikator Variabel dengan Variabel Laten Modif I	124
Tabel 4.17	Data Perhitungan LISREL 8.51.untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara Variabel <i>Exogenous</i> terhadap Variabel <i>Endogenous</i> Modif I	126
Tabel 4.18.	Matrik Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh Antar Variabel <i>Endogenous</i> Modif I.....	126
Tabel 4.19.	Nilai Chi-Square Kesesuaian Antara Model Teoretis dengan Data Empiris Modif II.....	128
Tabel 4.20.	Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara Indikator Variabel dengan Variabel Laten Modif II.....	130
Tabel 4.21	Data Perhitungan LISREL 8.51.untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh antara Variabel <i>Exogenous</i> terhadap Variabel <i>Endogenous</i> Modif II	131
Tabel 4.22.	Matrik Data Perhitungan LISREL 8.51. untuk Model Teoretis yang Dibangun Secara Penuh tentang Pengaruh Antar Variabel <i>Endogenous</i> Modif II	132
Tabel 4.23.	Perbandingan Hasil Uji Kesesuaian Model Teoretis dengan Data pada Model Awal dengan Modif I dan II	132
Tabel 4.24.	Perbandingan Taraf Signifikan Pengaruh <i>Exogenous</i> terhadap <i>Endogenous</i> pada Tiga Model teoretis.....	134
Tabel 4.25	Perbandingan Antar Variabel <i>Endogenous</i> Tiap Model	135
Tabel 4.26.	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 1	137

Tabel 4.27.	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi	137
Tabel 4.28	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 2.....	139
Tabel 4.29	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Kompetensi	139
Tabel 4.30.	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 3.....	140
Tabel 4.31.	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi.....	141
Tabel 4.32.	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 4.....	142
Tabel 4.33.	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi	142
Tabel 4.34	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 5.....	143
Tabel 4.35	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar.....	144
Tabel 4.36.	Nilai Kesesuaian Model Teoretis Hipotesis 6.....	146
Tabel 4.37.	Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar.....	146
Tabel 5.1.	Model Struktur Program Pelatihan Instruktur.....	175

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	18
Gambar 2.2. <i>The Critical Event Model</i>	21
Gambar 2.3. Proses Pelatihan	22
Gambar 2.4. Proses Pembaharuan	23
Gambar 2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar.....	32
Gambar 2.6. Model Variabel dan Indikator Hasil Belajar	33
Gambar 2.7. Proses Motivasi	34
Gambar 2.8. Tingkat Kebutuhan <i>Maslow</i>	35
Gambar 2.9. Model Variabel dan Indikator Motivasi Berprestasi.....	40
Gambar 2.10. Tiga Komponen Standar Kompetensi Guru	43
Gambar 2.11. Model Variabel dan Indikator Kompetensi.....	44
Gambar 2.12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	48
Gambar 2.13. Proses Terjadinya Persepsi.....	52
Gambar 2.14. Model Variabel dan Indikator Persepsi.....	53
Gambar 2.15. <i>Proactive Model</i>	55
Gambar 2.16. Model Variabel dan Indikator Perilaku Proaktif.....	58
Gambar 2.17. Model Variabel dan Indikator Empati.....	63
Gambar 2.18. Model Kerangka Konseptual	64
Gambar 3.1. Paradigma Penelitian.....	76
Gambar 3.2. Model Teoretis Hubungan antara Variabel <i>Exogenous</i> dengan Variabel <i>Endogenous</i>	87
Gambar 3.3. <i>Structural Equation Model</i>	98
Gambar 4.1. Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati Dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi, dan Hasil Belajar	120
Gambar 4.2. Model Modifikasi 1 Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati Dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi terhadap Hasil Belajar	125

Gambar 4.3.	Model Modifikasi 2 Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati Dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi terhadap Hasil Belajar.....	129
Gambar 4.4.	Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi.....	136
Gambar 4.5.	Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati Terhadap Kompetensi	138
Gambar 4.6.	Model Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi ..	140
Gambar 4.7.	Model Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi.	141
Gambar 4.8.	Model Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar	143
Gambar 4.9.	Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Hasil Belajar	145
Gambar 5.1	Model Peningkatan Hasil Belajar.....	167

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	182
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	183
Lampiran 3. Uji Normalitas, Homogenitas dan Linearitas.....	184
Lampiran 4. Uji SEM dengan program LISREL.....	185
Lampiran 5. Surat Keterangan Validasi Konstruk Instrumen nontes.....	186
Lampiran 6. Surat Keterangan Validasi Konstruk Instrumen Tes	187
Lampiran 7. Permohonan Izin Penelitian	188
Lampiran 8. Surat izin Penelitian	189

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Desentralisasi pendidikan merupakan suatu proses yang kompleks yang secara tersirat mencakup upaya untuk menciptakan pendidikan dengan kebijakan-kebijakan yang kongkrit mengatur sumber daya serta pemanfaatannya; melatih tenaga-tenaga yang profesional, baik tenaga guru maupun tenaga-tenaga manajer tingkat lapangan; menyusun kurikulum yang sesuai; serta mengelola sistem pendidikan yang berdasarkan kebudayaan setempat (Tilaar 2000).

Mulyasa (2004:9) menyatakan bahwa otonomi dalam pengelolaan pendidikan merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kepada kelompok-kelompok terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Pemberian otonomi pendidikan secara luas kepada sekolah merupakan kepedulian pemerintah terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan secara umum. Dalam kaitannya dengan otonomi pendidikan di tingkat sekolah, proses pembelajaran memegang peran sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian pemberian otonomi pendidikan di tingkat sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki, sekaligus mendapatkan dukungan dan sumber daya dari para *stakeholder*.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (2003:4) menyebutkan bahwa salah satu potensi yang dikembangkan adalah keterampilan yang diperlukan diri

peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara. Terkait dengan optimalisasi potensi yang dimiliki sekolah khususnya sumberdaya manusia guru, Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) memiliki tugas melaksanakan penjaminan mutu pendidikan melalui fasilitasi peningkatan mutu sumberdaya manusia. Salah satu bentuk fasilitasi peningkatan mutu sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh LPMP adalah pelatihan bagi para pendidik. Pelatihan merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar mampu melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen pendidikan ditingkat LPMP akan berjalan optimal jika dikelola secara profesional. Artinya dalam penyelenggaraan bidang teknis edukatif harus selalu berorientasi pada perkembangan yang terjadi di masyarakat saat ini, sehingga program- program LPMP diterima pengguna seiring dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan guru alumnus peserta pelatihan diharapkan mampu menjadi agen pembaharu yang dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi kemajuan peserta didik.

Secara umum, istilah manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan dengan membagi tugas dan tanggungjawab. Hasibuan (2004: 2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Di dalam manajemen terbentuknya suatu organisasi adalah sangat penting, karena tanpa adanya organisasi maka tidak ada manajemen. Gibson dkk (1983: 3) menjelaskan bahwa organisasi didirikan dengan perilaku terarah pada tujuan. Simamora (1995: 1) menyebutkan bahwa

sumberdaya yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat dikategorikan dalam empat jenis yaitu: (1) sumber daya finansial, (2) sumberdaya fisik, (3) sumberdaya manusia, dan (4) sumberdaya teknologi dan sistem. Dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia mendapat posisi paling penting dan utama, karena sumberdaya manusia selalu ada dalam organisasi. Demikian juga dalam manajemen pendidikan pada suatu organisasi kependidikan, sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan kemampuan profesional sumberdaya manusia diperlukan perencanaan yang matang supaya memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar manajemen karena *organizing, staffing, directing dan controlling* harus terlebih dahulu direncanakan (Hasibuan 2004 : 91). Hal yang penting dalam perencanaan adalah keadaan sekarang (data dan informasi), keadaan yang diharapkan (sasaran), dan strategi pencapaian sasaran (langkah usaha dan taktik) (Atmodiwiro 2000 : 79).

Fungsi-fungsi manajemen pendidikan seperti manajemen peserta didik, pengajaran, keuangan, hubungan masyarakat, sarana prasarana, dan manajemen layanan khusus, terutama dalam pengembangan sumberdaya manusia (ketenagaan- guru) pada tahap perencanaan (*planning*) dan masukan instrumental (*instrumental input*) perlu diperhatikan secara maksimal mengingat guru adalah salah satu komponen penentu keberhasilan proses pendidikan. Keberhasilan proses pendidikan sangat menunjang perwujudan tujuan pendidikan nasional (Mantja 2005).

Sebagaimana telah disinggung di atas, jelas bahwa dalam proses pendidikan di sekolah, faktor sumberdaya manusia (guru) merupakan unsur yang dominan dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Mengingat bahwa guru merupakan ujung tombak dan salah satu unsur dominan dalam terlaksananya proses pembelajaran di dalam kelas, maka mereka harus memiliki kemampuan profesional. Kemampuan profesional mencakup penguasaan materi pelajaran, penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan serta penguasaan proses kependidikan dan keguruan (Sukmadinata 1997:192).

Selama proses pembelajaran di sekolah, terjadi interaksi antara murid dengan guru. Guru sebagai pembuat keputusan dalam pembelajaran merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan secara serius dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Pengetahuan yang dimiliki guru bukan jaminan yang menentukan kondisinya sebagai petugas profesional yang bermutu tinggi. Profesionalitas itu ditentukan oleh sikap dan cara guru tersebut merealisasikan dan memanfaatkan pengalaman dan pengetahuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga selalu relevan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang pendidikan dan pengajaran (Nawawi 1985:127).

Sugiyono (1999:19) menyatakan bahwa manajemen sebagai sistem memiliki tiga komponen utama yaitu *input*, *proses* dan *output*. Komponen *input* meliputi unsur *man*, *money*, *material*, dan *method*, di samping program kerja, kebijakan dan peraturan. Komponen *process* merupakan interaksi manajemen meliputi *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, *coordinating*, *reporting* dan

budgeting. Adapun *output* dari manajemen adalah produktivitas, kepuasan, keuntungan dan mungkin pekerjaan baru.

Apabila dikelompokkan, terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan (Usman 2002:6). Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Mendidik merupakan suatu hal yang memiliki tujuan meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih bertujuan untuk mengembangkan keterampilan siswa. Di bidang kemanusiaan, tugas seorang guru adalah sebagai orang tua siswa yang harus mampu memberi motivasi kepada para siswa dalam belajar. Guru yang menarik dalam pembelajaran akan membangkitkan minat siswa dalam menyerap bahan-bahan pembelajaran yang diberikan. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan merupakan harapan utama bagi masyarakat karena ilmu pengetahuan hendaknya dapat bermanfaat untuk meningkatkan kehidupan orang banyak. Dengan demikian kewajiban guru adalah mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan kualitasnya agar memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dipertegas oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 (pasal 28 ayat 1) bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Selanjutnya pasal 28 ayat 3 menjelaskan bahwa sebagai pendidik diwajibkan memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Menurut Peraturan Pemerintah No 38 tahun 1990 pasal 31, tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa (Depdikbud 1992:294). Di lingkungan Direktorat Pendidikan Dasar, pembinaan terhadap tenaga kependidikan (guru) dilakukan melalui Sistem Pembinaan Profesional. Pembinaan profesional adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola Kegiatan Belajar Mengajar dalam membelajarkan anak didik (Depdikbud 1994:5). Selanjutnya Depdikbud (1994) menyebutkan bahwa titik berat sistem pembinaan profesional adalah agar guru :

- (1) memiliki wawasan kependidikan yang luas,
- (2) memiliki pola pikir yang logis dan rasional terhadap usaha peningkatan mutu pendidikan,
- (3) berkembang dalam pengetahuan dan teknologi kependidikan,
- (4) mempunyai kemampuan dan

keterampilan pengelolaan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas, (5) mampu menguasai materi pelajaran secara lebih luas dan mendalam, (6) memiliki nalar tentang penggunaan azas-azas didaktik dan metodik atau ilmu mengajar, (7) menguasai teknik-teknik penilaian atas proses proses dan hasil belajar yang layak, (8) memiliki komitmen terhadap tugas dan disiplin dalam pelaksanaan tugas. (Depdikbud 1994:12).

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru di lapangan antara lain :

- (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai (Depdiknas 2003 : 1 – 2).

Selanjutnya Depdiknas (2003) menyebutkan bahwa jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan dapat berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Yang dimaksud dengan rendahnya kualitas pendidikan antara lain (1) kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki setiap siswa, (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar.

Dalam program- program manajemen pendidikan, berbagai upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan maupun pelatihan merupakan upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu guru sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Spindler (1963:58) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses penyampaian kebudayaan, termasuk di dalamnya keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai serta perilaku-perilaku tertentu. Beberapa pengertian di atas

menunjukkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar seseorang untuk mengembangkan kemampuan, sikap dan kepribadian selaras dengan kebutuhan fungsi hidupnya dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk itu, setiap warga negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat (RUU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab IV Pasal 5, ayat 5). Disebutkan pula bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. (UU RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III, Pasal 4, ayat (1).

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan yang dilaksanakan setelah pendidikan formal. Tilaar (1992:16-17) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya adalah saling mengisi dalam rangka pengembangan manusia Indonesia seutuhnya dan manusia Indonesia sebagai pelaksana pembangunan. Pendidikan berlaku sepanjang hayat dan pelatihan merupakan kelanjutan pendidikan yang diarahkan untuk kepentingan dunia kerja. Suatu pelatihan akan berjalan efektif dan lancar apabila memiliki dasar pendidikan yang memadai. Dengan demikian perlu adanya kesinambungan antara program pendidikan formal dan pelatihan. Simanjuntak (1997:343) menyebutkan bahwa pelatihan kerap dibedakan dengan pendidikan, karena pendidikan lebih luas lingkungannya. Pendidikan biasanya dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan dan berlangsung di dalam lingkungan organisasi.

Program pelatihan akan menjadi bermakna apabila peserta memiliki motivasi untuk berprestasi tinggi, memiliki kompetensi yang sesuai dan adanya hasil belajar yang tinggi. Motivasi berprestasi adalah faktor yang memungkinkan dalam mendukung keberhasilan mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan karena motivasi digunakan untuk mewujudkan perilaku dalam memenuhi keinginan atau kebutuhan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai tantangan menyelesaikan suatu problem dan menerima baik tanggung jawab pribadi untuk sukses atau kegagalan dan bukan mengandalkan peluang atau kebetulan (Robbins 1996:205 - 206). Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi peserta pelatihan masih perlu ditingkatkan. Rendahnya motivasi berprestasi dimungkinkan karena pengiriman calon peserta pelatihan dilakukan melalui penunjukan secara langsung dari instansi pengirim. Penunjukan dalam mengikuti pelatihan bagi peserta yang tidak memenuhi kriteria akan mengakibatkan persepsi, perilaku proaktif dan empati para peserta pelatihan kurang sesuai dengan yang diinginkan sehingga mereka cenderung pasif dan hanya sekedar mengikuti proses pelatihan.

Dalam proses pelatihan, tujuan utama yang dilakukan adalah meningkatkan kompetensi peserta. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2003:5) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam berpikir dan bertindak. Berdasarkan data Seksi Kajian Mutu Pendidikan LPMP Jawa Tengah menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi guru Sekolah Dasar masih rendah. Data ini merupakan hasil uji kompetensi terhadap guru Sekolah Dasar sejumlah 10.500 orang dari 35 Kabupaten/ Kota se Jawa

Tengah yang dilakukan oleh LPMP Jawa Tengah tahun 2004. Data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru yang rendah perlu ditingkatkan agar mereka dapat melakukan tugas dengan baik. Salah satu upaya meningkatkan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan. Namun demikian untuk mencapai keberhasilan peningkatan kompetensi peserta pelatihan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya. Mulyasa (2004:68) menyebutkan bahwa setiap peserta didik memiliki potensi bawaan sendiri-sendiri, meskipun aspek-aspek perkembangannya sama tetapi tingkatannya berbeda-beda.

Guru sebagai pendidik dan pengajar seharusnya selalu meningkatkan ilmu agar menjadi agen pembaharu bagi kemajuan peserta didik. Berbagai isu yang terjadi dalam dunia pelatihan antara lain menunjukkan bahwa inovasi yang ditawarkan dalam proses pelatihan belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh para peserta pelatihan. Rogers (1983:35) menyebutkan bahwa inovasi dapat diadopsi pengguna jika mempunyai lima ciri utama, yaitu (1) *relative advantage*; (2) *compatibility*; (3) *complexity*; (4) *trialability*; and (5) *observability*. Kondisi di lapangan menunjukkan adanya keberagaman guru tentang pengadopsian hasil pelatihan, antara lain : (1) terdapat peserta pelatihan yang cepat dapat mengadopsi gagasan baru yang diperkenalkan; (2) terdapat peserta pelatihan yang mau mengadopsi setelah melihat keberhasilan; (3) ada yang tidak mau sama sekali mengadopsi gagasan yang diperkenalkan.

Berkaitan dengan keberagaman guru dalam menindaklanjuti hasil pelatihan tersebut, penelitian ini mengkaji hasil belajar guru sekolah dasar yang mengikuti pelatihan kompetensi mata pelajaran matematika. Pengalaman empiris

menunjukkan bahwa guru peserta pelatihan yang memiliki hasil belajar rendah tidak dapat menindaklanjuti hasil pelatihan dengan optimal. Hasil belajar guru digambarkan melalui penguasaan wawasan kependidikan, teknologi informasi dan komunikasi, pengembangan profesi, pembiasaan, kurikulum 2004, pendidikan kecakapan hidup, penilaian berbasis kelas, pengembangan silabus, bilangan, bangun ruang dan datar serta pengukuran. Adapun struktur model teoretis yang dibangun dalam penelitian ini adalah pengaruh persepsi, perilaku proaktif, empati, dengan motivasi berprestasi, kompetensi terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan.

Dengan demikian, walaupun penelitian ini mengkaji faktor- faktor psikologis sehingga seolah-olah sebuah penelitian psikologi pendidikan, sesungguhnya penelitian ini adalah bagian dari manajemen pendidikan, dan sub bagian dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini tetap mengacu pada manajemen sumberdaya manusia dalam dunia pendidikan. Saran yang diajukan sebagai hasil penelitian ini juga ditujukan untuk perbaikan manajemen pendidikan, khususnya di LPMP.

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukan penelitian ini, walaupun terlepas dari manajemen pendidikan. Namun demikian hasil penelitian yang ada merupakan unsur penting yang mendasari manajemen sumberdaya manusia dalam dunia pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suradji (2001) yang berjudul *Tingkat Keinovatifan Widyaiswara di Pusat Pengembangan Penataran Guru Kejuruan*, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara

motivasi berprestasi dengan tingkat keinovatifan. Data ini memberi arti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula keinovatifan. Oleh karena itu Suradji memberikan saran bahwa Widyaiswara seharusnya dapat membuka diri terhadap berbagai perubahan dan perkembangan yang ada, serta mampu memanfaatkan perkembangan tersebut bagi peningkatan kinerjanya. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa motivasi internal memiliki pengaruh yang besar bagi diri individu.

Temuan Sukardi (2002) pada penelitian guru akuntansi di Kabupaten Sragen menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kompetensi. Berdasarkan simpulan di atas Sukardi memberikan saran bahwa mengingat motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kompetensi guru, maka guru diharapkan mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi yang dilandasi kebutuhan akan pengetahuan yang berkaitan dengan pendidikan. Adapun motivasi tersebut merupakan fungsi dari variabel : (1) harapan untuk melakukan tugas dengan baik; (2) persepsi mengenai tugas tersebut; dan (3) kebutuhan untuk keberhasilan. Untuk itu guru dituntut belajar keras agar meningkat prestasinya.

Telah disebutkan bahwa pelatihan menjadi bermakna jika peserta memiliki motivasi berprestasi tinggi, memiliki kompetensi yang sesuai dan terdapat hasil belajar yang tinggi terhadap inovasi yang ditawarkan. Kondisi ini dapat terjadi apabila peserta memiliki persepsi, perilaku proaktif dan empati tinggi yang merupakan faktor pendukung untuk keberhasilan pelatihan.

Persepsi merupakan faktor yang mendasar dan dimiliki oleh seseorang untuk memahami informasi tentang lingkungannya melalui indera yang dimiliki. Dalam mempersepsikan terkadang terjadi kekeliruan pemaknaan karena kesan indera dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Untuk menangkap informasi setiap individu harus memiliki persepsi yang akurat agar dapat memilih peran yang tepat. Dengan demikian, persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, kompetensi, dan hasil belajar peserta pelatihan.

Penelitian Suryaatmaja (2003) menemukan bahwa kecemasan dapat terjadi karena adanya proses persepsi yang keliru mengenai sesuatu objek. Dari perhitungan korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara persepsi siswa terhadap karakteristik guru dengan kecemasan matematika pada siswa sekolah dasar. Semakin tinggi tingkat persepsi siswa terhadap karakteristik guru matematika, maka akan semakin rendah tingkat kecemasan matematika yang dialami oleh siswa yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut Suryaatmaja memberikan saran agar para guru lebih memperhatikan karakteristik mereka dalam mengajar, terutama aspek sikap mereka (<http://www.psikologi-untar.com/psikologi/skripsi/tampil.php?is=28>).

Penelitian Nisa (2003) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi anak terhadap peran orang tua dan peran guru dengan motivasi belajar (<http://www.psikologi-untar.com/psikologi/skripsi/tampil.php?id=172>).

Proaktif merupakan suatu keterampilan sosial agar seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain. Orang yang proaktif memiliki ciri-ciri penuh

inisiatif, merespon sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, dan berfokus pada lingkaran pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa proaktif merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi berprestasi, kompetensi dan hasil belajar.

Menurut Cartledge and Millbern 1992 (dalam Sasongko 2003), keterampilan sosial merupakan kemampuan seseorang atau warga masyarakat dalam mengadakan hubungan dengan orang lain dan kemampuan memecahkan masalah, sehingga memperoleh adaptasi yang harmonis di masyarakat. Definisi ini menunjukkan bahwa keterampilan sosial mempunyai manfaat bagi manusia dan atau masyarakat yang dapat menguatkan perilaku proaktif. Hasil penelitian Sasongko menyebutkan bahwa secara umum penerapan model pembelajaran aksi sosial berhasil dengan efektif mengembangkan nilai-nilai dan keterampilan sosial mahasiswa peserta kuliah kerja nyata. Salah satu rekomendasi yang disarankan adalah agar pengelola dan pengajar mata kuliah umum, pengelola dan pembimbing kuliah kerja nyata, serta staf pengajar lainnya, bila ingin mengembangkan nilai-nilai dan keterampilan sosial mahasiswa dapat memanfaatkan model pembelajaran aksi sosial sebagai alternatif.

(http://66.102.7.104/Search?qh=cache:EmGsK64QKwcJ:www.depdiknas.go.id/jurnal/42/rahmat_nur_Sasongko.htm+hasil+penelitian+perilaku+proaktif&hl=id&client=firefox-a).

Empati merupakan sikap positif seseorang terhadap orang lain yang diekspresikan melalui ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Dengan memiliki empati tinggi, seseorang dapat dengan mudah menerima informasi yang diberikan oleh orang lain. Oleh sebab itu dengan mendengarkan dan memahami

orang lain akan dapat membangun keterbukaan dan kepercayaan, sehingga terjadi kerjasama. Dengan demikian empati merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi berprestasi, kompetensi, dan hasil belajar.

Info (2004:1) penelitian tentang gaya asuh dan empati pada anak oleh seorang ibu yang menerapkan disiplin dan sistem hukuman yang berlebihan, tidak berkomunikasi, dan menerapkan peraturan-peraturan yang konsisten menunjukkan bahwa sikap ini dapat mempengaruhi secara negatif kemampuan anak dalam berempati. Kebalikannya para ibu yang hangat, yang menggunakan penjelasan dan tidak mengandalkan hukuman keras dalam mendisiplinkan anak cenderung menumbuhkan rasa empati dalam diri anak-anak mereka ([http://info.balita.cerdas.com/mod/php?mod=publisher & op=veiwarticle&art.id=14](http://info.balita.cerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=veiwarticle&art.id=14)).

Penelitian ini mengungkap hasil belajar guru peserta pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia dalam manajemen pelatihan. Penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek persepsi, perilaku proaktif, empati motivasi berprestasi, dan kompetensi yang mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan?
- b. Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan?

- c. Apakah motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan?
- d. Apakah kompetensi mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan?
- e. Apakah motivasi berprestasi dan kompetensi mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan?
- f. Apakah persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.
- b. Mendeskripsikan persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap kompetensi guru peserta pelatihan.
- c. Mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru peserta pelatihan.
- d. Mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.
- e. Mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi, terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan.

- f. Mendeskripsikan pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi, dan kompetensi terhadap hasil belajar guru dalam pelatihan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi lembaga maupun penyelenggara pelatihan untuk menentukan kebijakan yang jelas agar tepat dalam mengelola peserta pelatihan. Hal ini disebabkan karena faktor sumber daya manusia (SDM) guru calon peserta yang merupakan input penting dalam manajemen pelatihan sebagai sasaran utama sering tidak jelas kriterianya. Keadaan ini berakibat kurang efektif dalam proses penyerapan materi yang ditawarkan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu dalam manajemen pelatihan perlu ditetapkan kebijakan yang sesuai, khususnya kebijakan yang berkaitan dengan faktor psikologis calon peserta pelatihan sebagai input.

BAB II

LANDASAN TEORI

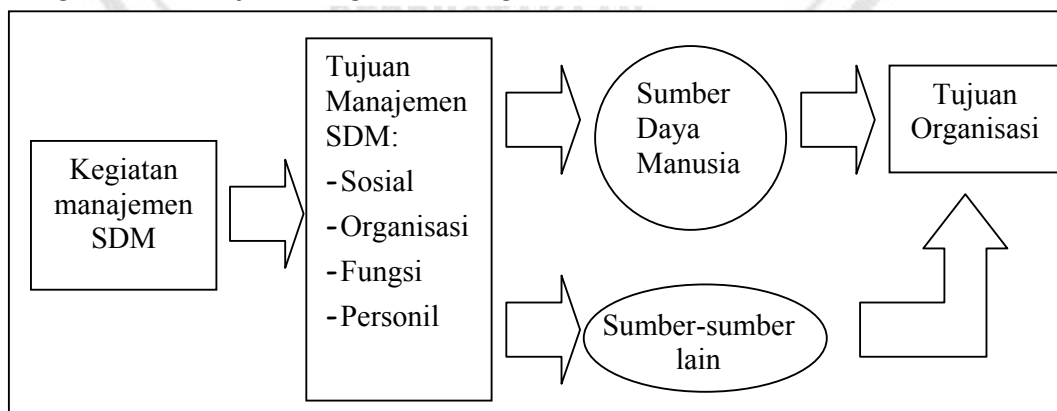
2.1. Deskripsi Teoretis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Dalam pengaturan dilakukan melalui proses yang berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen diatur dalam suatu organisasi, karena organisasi merupakan alat dan wadah untuk mengatur 6M dan semua aktivitas proses manajemen dalam mencapai tujuannya (Hasibuan 2004:2).

Simamora (1995: 1) menyebutkan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat dikategorikan menjadi 4 jenis yaitu: (1) sumber daya finansial, (2) sumber daya fisik, (3) sumber daya manusia, dan (4) sumber daya teknologi dan sistem. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia mendapat posisi paling penting dan utama karena sumber daya manusia selalu ada dalam dinamika organisasi. Dalam organisasi kependidikan khususnya di bidang manajemen pendidikan, guru memiliki peran yang menentukan dalam tercapainya tujuan pendidikan. Hal ini disebabkan karena tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan fasilitator dalam proses pembelajaran harus mampu membentuk perilaku dan membantu memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi peserta didik.

Manajemen sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda jika dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang *dimanage* adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi. Robbins (2001: 6) menyebutkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh pelaku secara individu dan kelompok, serta struktur yang telah digariskan. Organisasi dapat berarti sebuah lembaga atau kelompok fungsional. Proses kegiatan diatur dan dialokasikan antara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Stoner 1995). Notoatmodjo (2003: 118) menyebutkan bahwa tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan, suatu departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara jumlah dan tipe karyawan (sumber daya manusia) sedemikian rupa sehingga semua fungsi organisasi itu berjalan dengan seimbang.



Gambar 2.1 Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia
(Sumber: Notoatmodjo 2003: 120)

Kegiatan-kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya yang paling sentral dalam mencapai tujuan keseluruhan organisasi disajikan pada gambar 2.1.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut aspek non fisik yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan non fisik tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan. Dalam kaitannya dengan kualitas sumberdaya manusia guru, pemerintah melakukan upaya pelatihan dalam jabatan. Pelatihan dalam jabatan bertujuan agar guru dapat meningkatkan efektifitas mengajarnya, mengatasi persoalan-persoalan praktis dalam proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individual peserta didik.

Nadler (1982:7) menyebutkan bahwa pelatihan adalah belajar yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang pada saat itu. Pelatihan menurut Torrington dan Huat (1994:276) adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Handoko (1999:104) juga menyebutkan bahwa pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Menurut Dessler (1997:263), pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Selanjutnya dijelaskan Dessler (1997) terdapat lima langkah dalam pelatihan, yaitu: (1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi keterampilan kinerja, (2) rancangan instruksional, yaitu muatan sesungguhnya program pelatihan, (3) keabsahan, dengan melakukan penyajian

pada audien yang representatif; (4) implementasi program, dan (5) evaluasi tindak lanjut untuk menilai keberhasilan atau kegagalan.

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja untuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik 2001:10). Selanjutnya Hamalik (2001) menyebutkan bahwa sistem pelatihan seharusnya berlandaskan pada sistem nilai yang berlaku dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya di masa depan, yaitu : (1) sistem pelatihan secara aktif membudayakan nilai dan norma yang terkandung dalam Pancasila (2) sistem pelatihan berupaya mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya secara produktif dan profesional (3) sistem pelatihan berupaya secara aktif mempersiapkan tenaga untuk menyampaikan pesan pembangunan dan secara tidak langsung membantu masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora 1997:342).

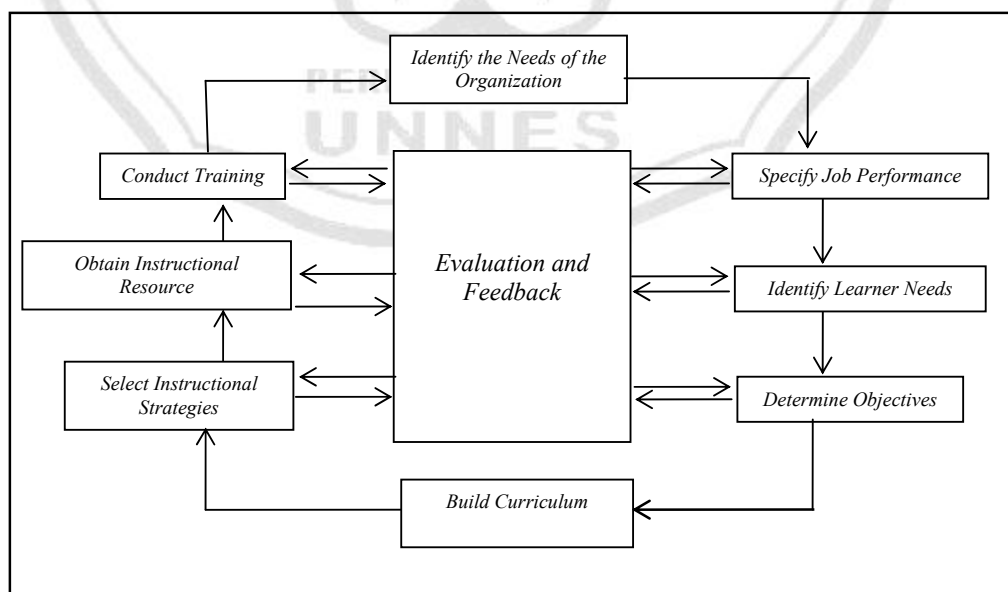
Selanjutnya disebutkan bahwa tujuan utama pelatihan ialah :

- (1) memperbaiki kinerja,
- (2) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
- (3) mengurangi waktu belajar bagi karyawan dalam pekerjaan,
- (4) membantu memecahkan permasalahan operasional,
- (5) mempersiapkan

karyawan untuk promosi, (6) mengorientasikan karyawan terhadap organisasi (khusus karyawan baru), (7) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. (Simamora 1997 : 346 – 348).

Secara singkat, Broadwell (1984:103) menyebutkan terdapat tiga alasan dilaksanakan pelatihan, yaitu: (1) apabila karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya: (2) karyawan dapat melakukan pekerjaannya tetapi kurang baik; dan (3) karyawan kurang tepat melakukan pekerjaannya.

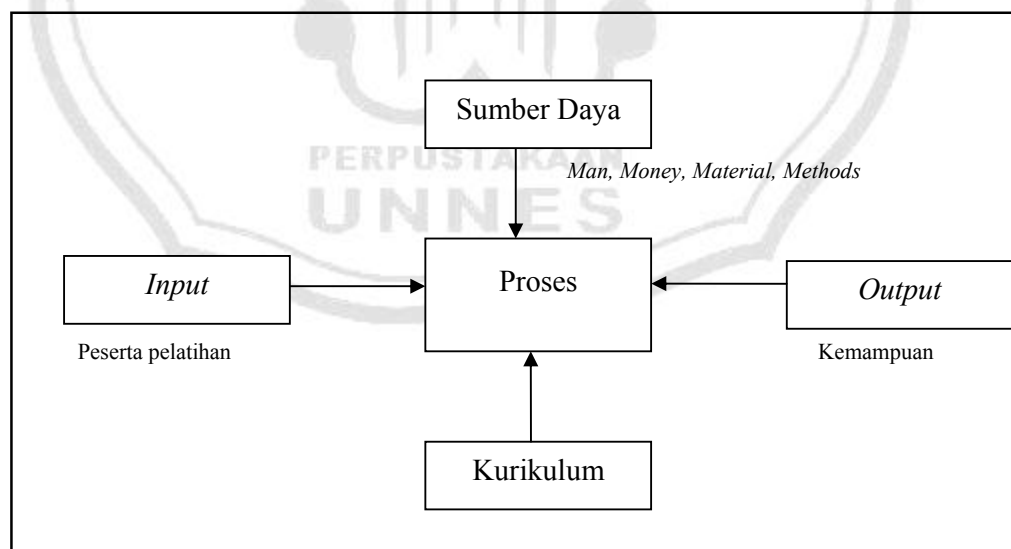
Tahap yang paling penting dalam pelatihan adalah melakukan penilaian kebutuhan, jika kebutuhan pelatihan tidak akurat maka proses pelatihan tidak tepat dan hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tahap penilaian kebutuhan merupakan fondasi dari seluruh upaya pelaksanaan pelatihan. Sehingga keberhasilan tahap pelaksanaan pelatihan sangat tergantung dari masukan-masukan tahap penilaian kebutuhan. Gambar 2.2 berikut merupakan kegiatan pengembangan model pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan individu dan organisasi menurut Nadler (1982).



Gambar 2.2 *The Critical Events Model*
(Sumber : Nadler 1982:12)

Berdasarkan gambar 2.2, maka terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan dalam melaksanakan pelatihan yaitu : (1) identifikasi kebutuhan organisasi; (2) spesifikasi kinerja; (3) identifikasi kebutuhan belajar; (4) penentuan tujuan; (5) pengembangan kurikulum; (6) pemilihan strategi pembelajaran; (7) mencari sumber belajar; (8) menyelenggarakan pelatihan; dan (9) melakukan evaluasi dan umpan balik.

Dilihat dari pendekatan sistem proses pelatihan terdiri dari *input* (sasaran pelatihan), *output* (perubahan perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses pelatihan (Notoatmodjo 2003:31). Dengan demikian, pada akhir pelatihan diharapkan adanya perubahan perilaku sasaran pelatihan yang diakibatkan oleh kegiatan belajar. Secara skematis proses pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut (gambar 2.3).

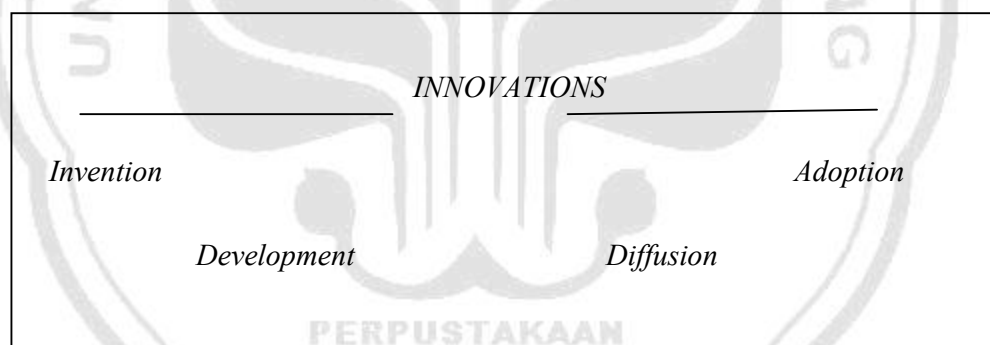


Gambar 2.3 Proses Pelatihan
(Sumber Notoatmodjo 2003:32).

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa pelatihan merupakan belajar untuk sekarang, oleh sebab itu setelah mengikuti pelatihan harus terjadi perubahan perilaku sesuai dengan program yang ditawarkan. Dengan demikian pelatihan merupakan suatu proses belajar yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan seseorang sesuai dengan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan bidang pekerjaannya.

2.1.2. Guru sebagai Agen Pembaharu

Pembaharuan merupakan proses yang membuat suatu objek, ide atau praktek baru yang muncul untuk diserap oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Proses ini mempunyai beberapa tahapan yang jelas sebagaimana terlihat dalam kontinum sebagaimana disajikan dalam gambar 2.4.



Gambar 2.4 Proses Pembaharuan

(Sumber : Wijaya 1992:10)

Invention (penemuan) merupakan penemuan atau penciptaan sesuatu hal yang baru. Namun demikian istilah baru tersebut merupakan adaptasi dari apa yang sudah ada. Di dunia pendidikan, penemuan bisa terjadi di dalam maupun di luar sekolah. Di dalam sekolah misalnya para guru berupaya untuk mengubah situasi dengan menciptakan cara baru untuk memecahkan cara-cara lama.

Development (pengembangan) yang dilakukan di dunia pendidikan biasanya bergandengan dengan adanya riset. Kegiatan ini meliputi berbagai hal antara lain dilakukan riset dasar untuk mencari dan menguji teori belajar. Sebagai contoh misalnya proses pengembangan kurikulum baru. Dalam pengembangan tersebut harus terdapat beberapa elemen pengembangan antara lain tim ahli penulis, sekolah-sekolah tempat uji coba dan desain riset yang digunakan untuk menilai keefektifan dan pembaharuan kurikulum tersebut.

Diffusion (penyebaran) menurut Rogers (1983:34) merupakan pengkomunikasian inovasi melalui saluran-saluran tertentu dalam suatu rentang waktu kepada para anggota sistem sosial. Difusi merupakan tipe khusus komunikasi yang pesannya mengenai penyebaran gagasan baru. Komunikasi merupakan suatu proses dimana para pelaku yang terlibat saling mencipta dan bertukar informasi untuk mencapai pemahaman bersama. Selanjutnya disebutkan Rogers, unsur-unsur pokok difusi gagasan baru adalah: (1) inovasi; (2) dikomunikasikan melalui saluran tertentu; (3) dalam suatu rentang waktu; (4) di kalangan suatu sistem sosial. Persebaran suatu ide baru tersebut berasal dari sumber temuan, langsung kepada pemakai atau penyerap yang terakhir.

Adoption (adopsi) merupakan sinonim dari penerimaan. Pemakaian suatu pembaharuan di sekolah belum menjamin bahwa pembaharuan itu diterima. Menurut Cece Wijaya (1991:13) adopsi perlu dibedakan menjadi dua hal, yaitu : (1) adopsi merupakan sinonim dari penerimaan, dan betul-betul berarti bahwa suatu pembaharuan telah memasuki sekolah dan sedang dipraktikkan, dan (2)

institusionalisasi, artinya tidak saja pembaharuan telah diterima tetapi menjadi bagian yang integral dari fungsi sekolah itu dipakai dalam waktu yang lama.

Terdapat lima ciri utama yang diuraikan oleh Rogers (1983:35) yang seharusnya ada dalam gagasan baru untuk dapat diterima sebagai bagian dari kehidupan kelompok maupun individu, yaitu: (1) dapat keuntungan (*relative advantage*) bagi pengguna gagasan baru; (2) kesesuaian (*compatibility*) dengan nilai dan karakter budaya individu dan kelompok; (3) kesulitan (*complexity*) dari gagasan baru tersebut; (4) dapat dicobakan (*triability*); dan (5) dapat diamati (*observability*).

Inovasi bersifat menguntungkan (*relative advantage*) apabila dianggap lebih baik dari gagasan sebelumnya. Keuntungan tersebut nampak dalam bentuk keuntungan ekonomis, pemberian status dan lain-lain bagi pengguna. Sedangkan kesesuaian (*compatibility*), terjadi jika inovasi dianggap konsisten dengan nilai-nilai yang ada, pengalaman masa lalu, dan kebutuhan calon penerima. Hal ini berkaitan dengan nilai-nilai dan kepercayaan sosio budaya, ide-ide yang diperkenalkan sebelumnya atau kebutuhan pengguna inovasi. Persepsi terhadap inovasi diwarnai oleh simbol-simbol yang dipergunakan untuk menyebutnya, sehingga pemilihan nama suatu inovasi merupakan hal yang penting karena kata-kata adalah unit pemikiran yang sudah terstruktur dalam persepsi seseorang.

Selanjutnya faktor kesulitan (*complexity*) terjadi jika suatu inovasi dianggap relatif sulit dipahami dan dipergunakan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu inovasi ada yang mudah dipahami dan juga ada yang sulit dipahami oleh calon pengguna.

Pada umumnya gagasan baru yang mudah dipahami akan lebih cepat diadopsi daripada inovasi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan baru.

Berikutnya faktor ketercobaan (*triability*) merupakan implikasi sejauh mana suatu inovasi dapat dicoba dalam skala kecil. Dengan demikian sebelum penyebaran inovasi maka perlu dilakukan uji coba dalam skala yang lebih kecil sehingga para pengguna inovasi tidak perlu mencoba ide yang ditawarkan tersebut. Gagasan baru yang dapat dicoba langsung umumnya lebih cepat diadopsi daripada inovasi yang tidak dapat dicoba.

Keteramatan (*observability*) ialah sejauh mana hasil suatu inovasi terlihat oleh orang lain. Faktor keteramatan suatu inovasi dalam suatu sistem sosial berhubungan positif dengan kecepatan adopsinya. Dengan teramatinya hasil suatu inovasi semakin besar kemungkinan untuk diadopsi. Keteramatan hasil inovasi merangsang pemakai untuk berdiskusi sehingga memperoleh informasi dan melakukan penilaian terhadap inovasi tersebut.

Guru merupakan kelompok sosial yang seyogyanya memiliki keinovatifan yang tinggi, mengingat tugasnya adalah mendidik, mengajar dan melatih. Inovasi didefinisikan sebagai proses tertentu seseorang dengan melalui pendayagunaan pemikiran, kemampuan, imajinasi, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun bagi lingkungannya (Jawwad 2004:1).

Inovasi adalah gagasan, tindakan atau barang yang dianggap baru oleh seseorang atau satuan pengguna lain (Rogers 1983:11). Kebaruan suatu inovasi

tidak hanya sekedar baru mengetahui, tetapi mungkin telah mengetahui namun belum menentukan sikap mengadopsi atau menolak.

Inovasi tidak terbatas pada penemuan baru, tetapi juga penerapan tiap konsep atau gagasan apa pun yang berbeda dari apa yang sudah terjadi atau yang dilakukan sebelumnya dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas kerja dan pencapaian keuntungan (Drucker 1968:43).

Keinovatifan memungkinkan guru untuk mampu mengadaptasikan setiap hal yang terjadi di dalam proses pembelajaran yang tugasnya sebagai agen pembaharu. Seorang guru yang inovatif akan selalu mengembangkan diri dengan mencari sumber-sumber, gagasan, perubahan untuk menemukan peluang keberhasilan pembaharuan. Pembaharuan ialah upaya memperkenalkan berbagai hal yang baru dengan maksud memperbaiki apa-apa yang sudah terbiasa demi timbulnya praktek yang baru, baik dalam metode ataupun cara-cara bekerja untuk mencapai tujuan (Wijaya 1992:9).

2.1.3. Hasil Belajar

Berdasarkan definisi, belajar dapat diartikan sebagai hasil dan sebagai proses. Belajar sebagai hasil dijelaskan oleh Morgan (1986 : 140), *learning can be defined as any relatively permanent change in behavior that occurs, as a results of practice or experience*. Definisi tersebut memberikan arti bahwa hasil belajar berupa perubahan tingkah laku dan perubahan tersebut terjadi sebagai akibat dari latihan atau karena pengalaman dan lebih bersifat permanen. Hal senada juga disebutkan oleh Hintzman dan Wittig (dalam Syah 1995 : 89) bahwa (1) *learning is a change in organism due to experience which can effect the organism's*

behavior. Belajar adalah suatu perubahan yang terjadi dalam diri organisme (manusia atau hewan) disebabkan oleh pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme tersebut. (2) *Any relatively permanent change in an organism's behavioral repertoire that occurs as a result of experience*. Belajar ialah perubahan yang relatif menetap yang terjadi dalam keseluruhan tingkah laku suatu organisme sebagai hasil pengalaman. Dengan demikian, berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa belajar itu ditandai adanya perubahan yang ditimbulkan oleh pengalaman yang dapat mempengaruhi organisme.

Sedangkan belajar sebagai suatu proses dikemukakan oleh Davidoff (1976 : 184) dan Dahar (1989 : 29) menyebutkan bahwa : (1) belajar adalah *a process of progressive behavior adaptation*. Belajar merupakan suatu proses adopsi atau penyesuaian tingkah laku yang berlangsung secara progresif. Proses adaptasi akan mendapatkan hasil yang optimal jika diberi penguatan (*reinforcement*), (2) belajar mempunyai dua pengertian yaitu belajar adalah *the process of acquiring knowledge* yaitu proses memperoleh pengetahuan; dan belajar adalah *a relatively permanent change in response potentiality which occurs as a result of reinforcement practice* yaitu suatu perubahan kemampuan bereaksi yang relatif permanen sebagai hasil latihan yang diperkuat. Dengan demikian belajar memiliki empat kata kunci yaitu bersifat permanen, didasarkan kemampuan bereaksi, adanya penguatan, dan memerlukan praktek atau latihan.

Selain belajar dipandang sebagai hasil dan sebagai proses, juga dipandang sebagai hasil sekaligus proses. Chaplin (dalam Syah 1995 : 89) menyebutkan bahwa (1) belajar adalah perolehan perubahan tingkah laku yang relatif menetap

sebagai akibat yang ditimbulkan oleh latihan dan pengalaman, dan (2) belajar ialah proses memperoleh respon – respon sebagai akibat adanya latihan khusus. Bigge dan Hunt (1969 : 260) mengelompokkan teori belajar menjadi tiga kelompok yaitu (1) teori disiplin mental, (2) teori SR - asosianistik, dan (3) teori *Gestalt – Field*. Teori disiplin mental didasarkan bahwa manusia terdiri atas badan dan jiwa, dalam hal ini yang memegang peran utama adalah jiwa. Pada teori ini terdapat dua versi klasikisme dan psikologi daya. Klasikisme didasarkan pada asumsi bahwa jiwa manusia adalah aktif dan netral (Hamalik 1989 : 65). Aspek dasar dari kemampuan belajar adalah respon. Sehingga belajar merupakan latihan atau pengembangan respon. Psikologi daya memiliki dasar bahwa manusia adalah jahat dan aktif. Daya atau kemampuan dasar manusia adalah untuk mengetahui perasaan dan kemauan. Kemauan dalam psikologi daya memegang peranan penting, sehingga kemauan merupakan kemampuan yang digunakan untuk mengarahkan dan menggunakan daya – daya itu ke arah yang berguna dan efektif.

Teori SR – Asosianistik didasarkan bahwa manusia adalah netral dan pasif. Menurut teori ini, belajar merupakan perubahan tingkah laku yang terjadi karena ada hubungan antara stimulus dan respon menurut prinsip – prinsip asosiasi. Stimulus sebagai penyebab belajar merupakan unsur dari lingkungan yang memberikan aksi sehingga menyebabkan organisme merespon. Beberapa teori yang termasuk dalam SR – Asosianistik yaitu teori SR – *Bound*, teori *Conditioning*, dan teori *Reinforcement* (Hamalik 1989 : 65). Teori SR – *Bond* menjelaskan bahwa belajar adalah pembentukan hubungan antara stimuli dengan respon. Selanjutnya teori Kondisional menjelaskan bahwa respon yang terjadi

bukan disebabkan karena stimulus tetapi kondisi. Sedangkan teori *Reinforcement* menjelaskan bahwa tingkah laku terbentuk oleh konsekuensi yang timbul dari tingkah laku itu sendiri.

Psikologi Gestalt memandang bahwa segala sesuatu akan mempunyai arti baik bila dimulai dari keseluruhan. Menurut Gestalt belajar harus dimulai dari keseluruhan, baru kemudian kepada bagian – bagian (Sukmadinata 2004 : 170). Selanjutnya Sukmadinata menyebutkan bahwa hukum yang terkenal dari Gestalt ialah hukum *Pragnanz* yang kurang lebih berarti teratur, seimbang dan harmonis. Belajar adalah mencari dan mendapatkan *Pragnanz* yaitu menemukan keteraturan, keharmonisan dari sesuatu. Untuk menemukan *Pragnanz* diperlukan *Insight* (pemahaman) dari apa yang dipelajari.

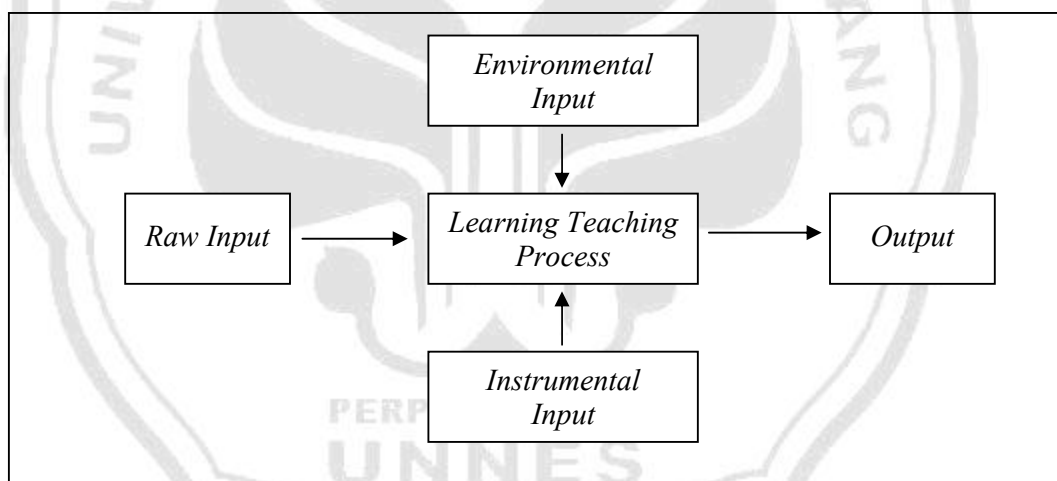
Dalam proses pelatihan, belajar dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan behavioristik dan pendekatan kognitif. Teori-teori belajar dengan pendekatan behavioristik menekankan perilaku atau tingkah laku yang dapat diamati. Teori – teori dalam rumpun ini bersifat molekular karena memandang kehidupan individu terdiri atas unsur – unsur seperti halnya molekul – molekul. Ciri – ciri dari rumpun teori ini adalah (1) mengutamakan unsur – unsur atau bagian – bagian kecil, (2) bersifat mekanistik, (3) menekankan peranan lingkungan, (4) mementingkan pembentukan reaksi atau respon, dan (5) menekankan pentingnya latihan (Sukmadinata 2004 : 168).

Teori belajar behavioristik yang sangat menonjol hingga saat ini ialah *Connectionism*, *Classical Conditioning*, dan *Operant Conditioning*. Teori *Connectionism* dikembangkan oleh Thorndike. Menurut teori ini tingkah laku

manusia tidak lain dari suatu hubungan antara stimulus – respon. Belajar adalah pembentukan stimulus – respon sebanyak – banyaknya. Terdapat tiga prinsip dalam belajar yaitu (1) *law of readiness*, belajar akan berhasil jika terdapat kesiapan untuk melakukan perbuatan tersebut, (2) *law of exercise*, belajar akan berhasil jika banyak latihan, ulangan, (3) *law of effect*, belajar akan bersemangat jika mengetahui dan mendapat hasil yang baik. Sedangkan teori *Classical Conditioning* menyebutkan bahwa belajar merupakan perubahan yang ditandai dengan adanya hubungan antara stimulus dan respon terhadap sesuatu. Teori ini dikembangkan oleh Ivan Pavlov dengan percobaan menggunakan anjing. Sedangkan teori *Operant Conditioning* dikembangkan oleh Skinner. Teori *Operant Conditioning* (penguatan) yang diperkuat adalah responnya. Sebagai contoh misalnya guru memberikan penghargaan kepada anak dengan nilai tinggi, hadiah, pujian, dan lain – lain sehingga akan belajar lebih rajin. Pendekatan kognitif menekankan arti penting sifat internal mental manusia dan bukan hubungan stimulus – respon. Dalam hal ini belajar merupakan peristiwa mental, bukan peristiwa behavioral yang bersifat jasmaniah meskipun hal – hal yang bersifat behavioral tampak lebih nyata dalam hampir setiap belajar. Jika rumpun behavioristik bersifat molekular (menekankan unsur – unsur), rumpun kognitif bersifat molar atau bersifat keseluruhan dan keterpaduan. Dalam teori kognitif sebagai indikator yang sangat penting adalah berfikir daripada perilaku. Individu berfikir secara aktif dalam membentuk wawasan tentang kenyataan, memilih aspek – aspek penting dari pengalaman untuk disimpan dalam ingatan, atau digunakan dalam pemecahan masalah (Sukmadinata 2004 : 170).

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar menurut Nasution (dalam Djamarah 2002: 141) yaitu *raw input*, *learning teaching process*, *output*, *environmental input*, dan *instrumental input*.

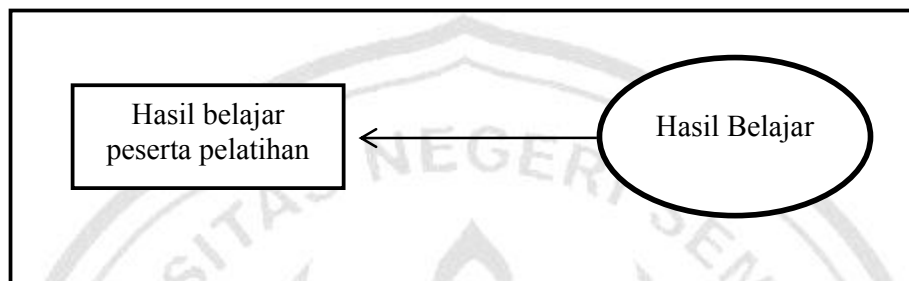
Gambar 2.5 menunjukkan bahwa masukan mentah (*raw input*) merupakan bahan pengalaman belajar tertentu dalam proses pembelajaran (*learning teaching process*) dengan harapan dapat berubah menjadi keluaran (*output*) dengan kualifikasi tertentu. Di dalam pembelajaran tersebut ikut berpengaruh sejumlah faktor lingkungan yang merupakan masukan dari lingkungan (*environmental input*) dan faktor instrumental (*instrumental input*) yang dirancang untuk mencapai tujuan.



Gambar 2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar
(Sumber: Djamarah, 2002: 142)

Indikator hasil belajar dalam penelitian ini adalah hasil belajar peserta pelatihan. Diukur melalui soal tes yang berkaitan dengan substansi materi pembelajaran yang diberikan, meliputi: wawasan kependidikan, teknologi informasi dan komunikasi, pengembangan profesi, pembiasaan, kurikulum 2004,

pendidikan kecakapan hidup, penilaian berbasis kelas, pengembangan silabus, bilangan, bangun ruang dan datar, serta pengukuran. Berdasarkan kajian di atas maka model variabel dan indikator hasil belajar dapat digambarkan dalam gambar 2.6.



Gambar 2.6 Model Variabel dan Indikator Hasil Belajar

2.1.4. Motivasi Berprestasi

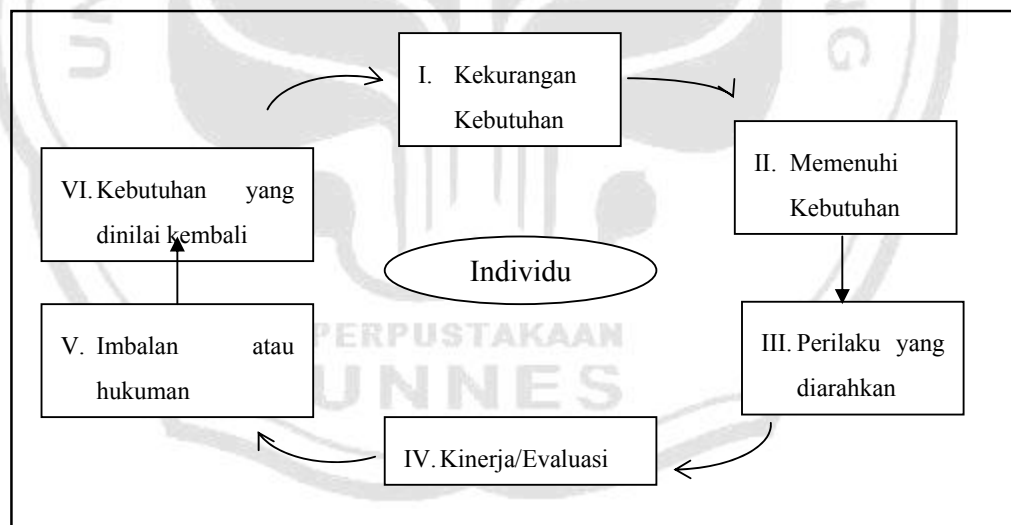
Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti “dasarnya” atau “penggerak”. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Motivasi ditimbulkan oleh tenaga-tenaga yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Tenaga-tenaga tersebut dapat dibedakan dalam berbagai istilah yaitu desakan (*drive*), motif (*motive*), kebutuhan (*need*) dan keinginan (*wish*). Desakan diartikan sebagai dorongan yang mengarah kepada pemenuhan kebutuhan jasmani. Motif merupakan suatu dorongan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan rohani. Kebutuhan merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh individu karena terdapat kekurangan. Sedangkan keinginan merupakan harapan seseorang untuk memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Menurut Donnelly (1984:309) motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku untuk

mencapai tujuan, sebagai suatu konsep yang dimanfaatkan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Hal ini senada dengan yang disebutkan Huit (2001), dalam *Motivation to Learn: An Overview*, bahwa motivasi merupakan suatu kondisi internal (kadang-kadang digambarkan sebagai kebutuhan, hasrat maupun keinginan) yang biasanya dipakai untuk menggerakkan atau menguatkan tingkah laku dan memberinya petunjuk.

(<http://info.balitacerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=viewarticle&art.id=14>).

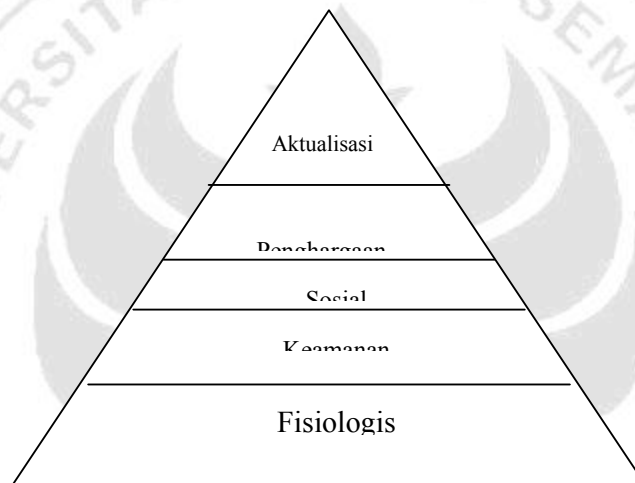
Proses motivasi untuk memenuhi kebutuhan menurut Winardi digambarkan sebagai berikut : (lihat gambar 2.7).



Gambar 2.7. Proses Motivasi
(Sumber Winardi, 2001)

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku untuk memenuhi suatu keinginan atau kebutuhannya. Jadi perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yaitu dimotivasi oleh keinginan untuk

mencapai tujuan tertentu (Hersey and Blanchard 1988:18). Campbell (dalam Winardi:2001) mendefinisikan motivasi meliputi pengarah perilaku, berkaitan dengan perilaku dan kinerja, pengarah kearah tujuan, faktor-faktor fisiologis, psikologikal dan lingkungan, sebagai faktor-faktor yang penting. Selanjutnya di sebutkan bahwa para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri mereka sendiri, yaitu keinginan (*wants*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan perasaan takut (Winardi 2001:7).



**Gambar 2.8 Tingkat Kebutuhan Maslow
(Sumber Robbins 1996 : 200)**

Menurut Maslow dalam teorinya tentang pemenuhan kebutuhan, yang dikutip oleh Wahjosumidjo pada prinsipnya adalah: (1) manusia adalah binatang yang berkeinginan; (2) setelah salah satu kebutuhan dipenuhi, lainnya muncul; (3) kebutuhan-kebutuhan manusia nampaknya diorganisasi ke dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat; dan (4) segera setelah kebutuhannya terpenuhi, maka tidak

mempunyai pengaruh yang dominan dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi (Wahjosumidjo 1994:109).

Robbins (1996:200) menyebutkan bahwa Maslow memisahkan tingkat kebutuhan menjadi tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat tinggi adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal yaitu kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan kebutuhan tingkat rendah adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal yaitu kebutuhan faali dan keamanan. (lihat gambar 2.8).

Kekuatan suatu motivasi sangat tergantung dari kekuatan dasar suatu motif, besarnya harapan atau keinginan yang akan dipenuhi dengan suatu motif dan besarnya kepuasan yang diantisipasi oleh individu. Dengan demikian motivasi dapat berfungsi dalam mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Hoy dan Miskel (1996) menjabarkan secara rinci hirarki kebutuhan Maslow seperti dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Indikator fisik dan psikologis kebutuhan

Kebutuhan	Indikator fisik dan psikologis
Tingkat 5 Aktualisasi/realisasi	Keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha sendiri kreativitas, dan ekspresi diri
Tingkat 4 Penghargaan	Menerima keberhasilan diri, kompetensi, keyakinan, rasa diterima orang lain, aspirasi, rekognisi, dan dignitas atau martabat
Tingkt 3 Rasa disertakan, cinta, dan aktivitas sosial	Rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dalam kelompok, rasa bersahabat, dan afeksi
Tingkat 2 Rasa Aman	Menghindari bahaya dan bebas dari rasa takut atau terancam
Tingkat 1 Fisik atau biologik	Lapar, haus, rasa enak, tidur dan istirahat

(Sumber : Hoy dan Miskel (1996:98)

Berdasarkan faktor lingkungan, motivasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Wodfolk dan Micolich 1984:272). Motivasi intrinsik merupakan keinginan bertindak yang disebabkan faktor-faktor pendorongan dari diri individu, misalnya keinginan guru peserta pelatihan untuk mengadopsi inovasi yang di tawarkan agar mampu melakukan tindak lanjut di lapangan dengan baik. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah rangsangan yang datang dari luar individu.

Dorongan intrinsik seseorang dapat dikembangkan melalui pemberian motivasi ekstrinsik sehingga motivasi berprestasi termasuk dalam kategori motivasi intrinsik. Motivasi berprestasi merupakan perkembangan kesadaran seseorang yang kehidupan makin lama makin dikendalikan oleh alam kesadaran, sehingga seseorang akan mencari makna terhadap apa yang dilakukannya untuk menuju kepada realita dan tujuan. Perkembangan seseorang adalah keadaan yang dinamik dan berkembang terus sepanjang hidup sejalan dengan kenyataan yang dihadapi. Proses hidup seseorang pada dasarnya bukan suatu proses dimana perkembangan itu sendiri berhenti melainkan sesuatu yang menjadi (*be coming*), baik dari aspek fisik maupun psikis. Perkembangan fisik dan psikis semakin mengarah pada keadaan tertentu yang lebih baik dari keadaan sebelumnya (Allport G.W. 1964:35).

Rogers (1977:40) menyebutkan bahwa pembentukan motivasi berprestasi pada setiap individu didasarkan atas dasar teori kebutuhan Maslow dalam klasifikasi *hierarchi of needs*. Klasifikasi kebutuhan Maslow didasarkan pada

kebutuhan yang paling dasar menuju kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan kepribadian manusia, sebab kepribadian manusia akan dapat terbentuk dengan baik jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, motivasi berprestasi sangat menekankan pentingnya faktor lingkungan dan faktor perkembangan individu, sebab besar kecilnya kebutuhan yang dirasakan dan kuat tidaknya motivasi berprestasi sangat dipengaruhi oleh latar belakang sosial, termasuk motivasi belajar (Smith 1969:8).

Kusumapradja (2003:76) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi diawali dengan membentuk dan memulai perilaku manusia untuk berprestasi, yang mempunyai dua dimensi yaitu dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal disebabkan oleh dorongan dari dalam diri individu yang ditandai oleh : (1) harapan-harapan untuk sukses; (2) cenderung menetapkan tujuan yang cukup sukar; (3) adanya komitmen terhadap tujuan ; (4) memiliki kegigihan untuk memecahkan masalah ; (5) senang bekerja keras ; (6) bersedia menerima umpan balik yang kongkrit tentang seberapa baik mereka berprestasi. Sedangkan dimensi eksternal antara lain memiliki indikator : (1) menyukai tantangan untuk berkompetisi ; (2) berani mengambil resiko.

Mc. Cleland (1987) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu : (1) memiliki tanggungjawab pribadi terhadap pekerjaan. Ia merasa puas jika dapat mengerjakan tugas dengan hasil baik, (2) memiliki kebutuhan untuk mendapatkan umpan balik

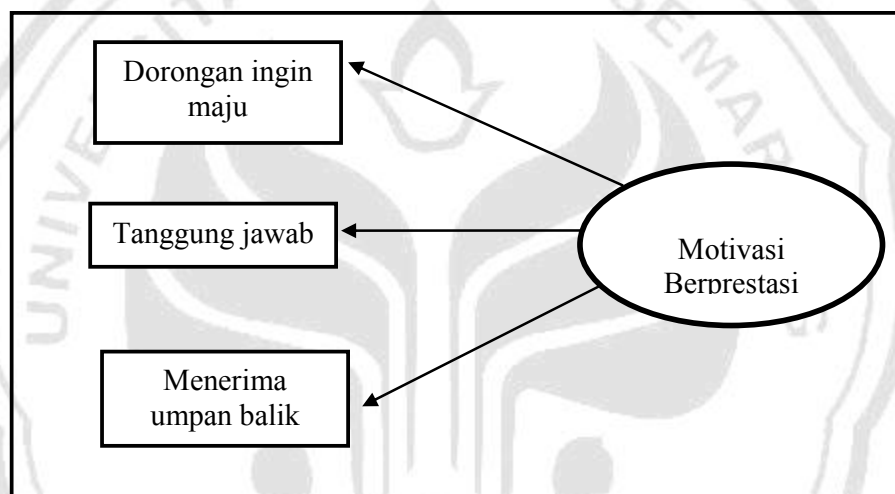
dari suatu pekerjaan. Ia akan lebih efisien setelah mendapatkan umpan balik terhadap apa yang dihasilkannya, (3) inovatif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi sering mengerjakan sesuatu secara lebih baik, termasuk mengerjakan secara berbeda dari sebelumnya dengan waktu yang lebih cepat, dan cara yang lebih efisien. Mereka suka mencari informasi untuk menemukan cara-cara yang lebih baik dalam mengerjakan sesuatu, dan (4) cenderung mengambil resiko yang lebih besar.

Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil akan bergulat untuk prestasi pribadinya dan bukan untuk mencari ganjaran semata. Mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dari riset kebutuhan akan prestasi didapatkan bahwa peraih prestasi tinggi memiliki hasrat yang lebih dalam menyelesaikan sesuatu hal dibandingkan dengan yang lain (Robbins 1996:205). Mereka lebih menyukai tantangan dalam menyelesaikan suatu masalah dengan tanggung jawab untuk sukses maupun kegagalan. Mereka tidak menyukai suatu keberhasilan yang disebabkan karena secara kebetulan. Seseorang yang memiliki prestasi tinggi dalam memecahkan permasalahan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu mereka menginginkan umpan balik yang cepat atas kinerjanya agar mengetahui kekurangan untuk dapat menentukan tujuan dalam menghadapi tantangan.

Dalam penelitian ini variabel indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi adalah dorongan ingin maju, tanggungjawab, dan menerima umpan balik. Dorongan ingin maju diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan

yang berkaitan dengan tantangan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan keberanian mengambil resiko yang berkaitan dengan senang bekerja keras dan bersedia menyelesaikan tugas. Sedangkan menerima umpan balik diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan model variabel dan indikator untuk motivasi berprestasi sebagai disajikan pada gambar 2.9.



Gambar 2.9. Model Variabel dan Indikator Motivasi Berprestasi Modifikasi dari model Robbins (1996:205)

2.1.5. Kompetensi

Guru merupakan jabatan profesional yang memerlukan keahlian khusus. Guru akan melakukan tanggung jawab dengan baik apabila memiliki kompetensi sesuai yang diperlukan. Dengan demikian guru yang profesional harus memiliki sejumlah kompetensi yang tinggi agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Makna kata kompetensi (*competency*) dalam bahasa Inggris Amerika adalah perbedaan antara kinerja rata-rata dengan kinerja tinggi, sedangkan dalam *British-English* kompetensi diartikan sebagai mampu memenuhi syarat atau efektif (Dale 2003). Selanjutnya disebutkan bahwa di Inggris istilah kompetensi menurut *National Council for Vocational Qualification* (Dale 2003:38) adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Hal ini merupakan konsep yang luas dan mencakup pengertian kemampuan untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan ke situasi baru dalam lingkup pekerjaan.

Boulter (2003:39) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang direfleksikan dalam berfikir dan bertindak (Depdiknas 2003:5). Definisi di atas memberikan tekanan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan secara nyata dan memiliki kecakapan.

Finch & Crunkilton (dalam Mulyasa 2002:38) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Sesuai dengan hal di atas, menurut Suprojo Pusposutarjo dalam Ibrahim (2001:33-34), guru Sekolah Dasar dalam melaksanakan tugas pokoknya harus memiliki kompetensi : (1) kompetensi umum, (2) kompetensi khusus dan (3) kompetensi penunjang. Secara umum,

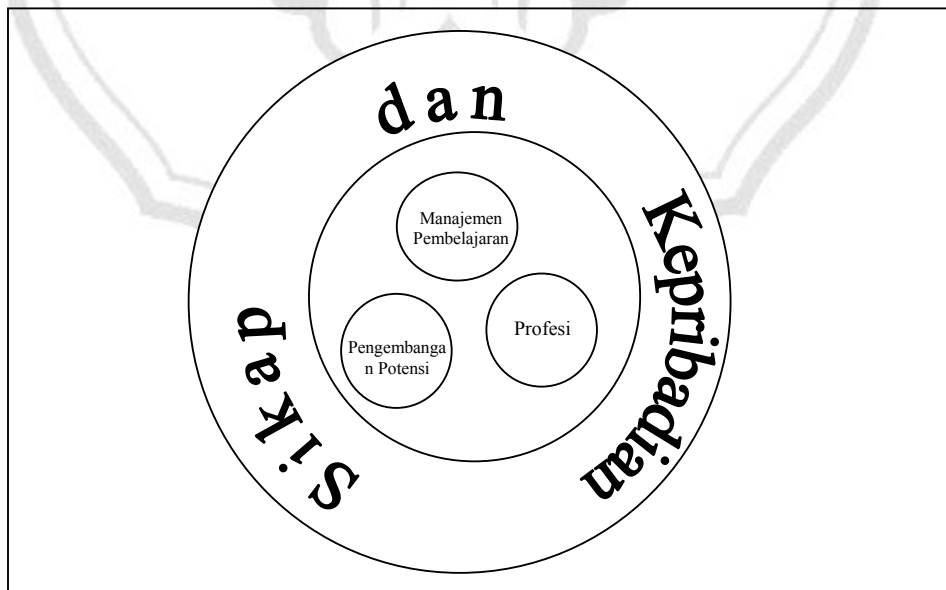
kompetensi yang harus dimiliki guru adalah bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan lingkungan luas, berkomunikasi dengan jelas, kritis, luwes dan terbuka, bekerjasama, bertanggungjawab, tanggap dan peka, jujur, mandiri, disiplin dan objektif. Sedangkan kompetensi khusus meliputi bidang kependidikan, penguasaan terhadap materi bidang studi dan penguasaan bidang pembelajaran di Bidang Kependidikan seorang guru harus : (a) memiliki pemahaman tentang teori dan sistem pendidikan, perkembangan peserta didik, dan tata kehidupan masyarakat, (b) memiliki sikap dan kemampuan mengembangkan berbagai aspek kepribadian peserta didik. Selanjutnya guru harus menguasai Materi Bidang Studi yaitu : (a) menguasai materi (karakteristik dan substansi) bidang studi yang diajarkan di Sekolah Dasar secara utuh beserta metodologinya, (b) mampu menjabarkan materi bidang ilmu ke dalam bahan ajar sesuai dengan kurikulum sekolah, dan (c) memiliki pemahaman terhadap perkembangan substansi bidang studi yang diajarkan di SD.

Selain itu keterampilan khusus yang harus dimiliki guru adalah penguasaan bidang pembelajaran, antara lain : (a) memiliki pemahaman tentang proses belajar yang bersifat generik maupun *subject specific*; (b) menguasai teori dan keterampilan keguruan yang bersifat generik maupun *subject specific*; dan (c) memiliki sikap/perilaku yang mendorong upaya belajar siswa (termasuk *experiential learning*).

Hal lain yang harus dimiliki guru adalah kompetensi penunjang, yaitu: (a) mampu melakukan penelitian praktis, kegiatan ekstra kurikuler, dan tugas-tugas profesional lainnya; (b) mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi dan

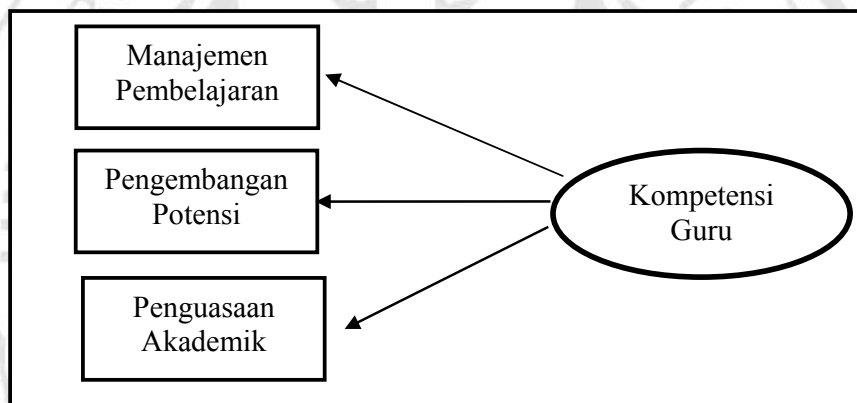
pengelolaan yang mendukung upaya pendidikan dan pembelajaran; (c) memiliki sikap dan kemampuan untuk mengembangkan kualitas diri profesi secara mandiri, melalui pendidikan, penelitian, maupun kerjasama kesejawatan.

Sebagaimana telah disebutkan di atas, guru akan dapat melakukan tugasnya dengan baik apabila memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh para guru menunjukkan kualitas yang sebenarnya. Departemen Pendidikan Nasional (2003:3) dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang berhubungan dengan proses pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang utuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif dimana sikap dan kepribadian tersebut senantiasa melingkupi dan melekat pada setiap komponen kompetensi yang menunjang profesi guru. Ikatan ketiga komponen tersebut seperti pada gambar 2.10.



Gambar 2.10 Tiga Komponen Standar Kompetensi Guru
(Sumber : Depdiknas,2003:9)

Secara keseluruhan Depdiknas (2003:10) menyebutkan bahwa standar kompetensi guru terdiri atas tujuh kompetensi, yaitu : (1) penyusunan rencana pembelajaran; (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; (3) penilaian prestasi belajar peserta didik; dan (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) pengembangan profesi; (6) pemahaman wawasan kependidikan; dan (7) penguasaan bahan kajian akademik.



Gambar 2.11 Model Variabel dan Indikator Kompetensi
(Modifikasi Depdiknas 2003:9)

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru supaya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang disyaratkan. Untuk mengetahui kompetensi guru sekolah dasar, dalam penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap variabel manajemen pembelajaran, pengembangan potensi, dan penguasaan akademik. Manajemen pembelajaran diungkap melalui instrumen tes yang berisi pernyataan tentang kemampuan peserta pelatihan yang berkaitan dengan penyusunan rencana

pembelajaran, interaksi belajar mengajar, motivasi belajar, dan tindak lanjut penilaian hasil belajar. Sedangkan pengembangan potensi diungkap dengan menggunakan instrumen tes yang berisi pernyataan tentang pemahaman umum angka kredit, komponen pengembangan profesi, dan karya tulis ilmiah. Selanjutnya penguasaan bahan kajian akademik diungkap melalui tes meliputi wawasan kependidikan dan penguasaan terhadap mata pelajaran yang diajarkan, meliputi mata pelajaran Bahasa Indonesia, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, dan Matematika. Dengan demikian variabel dan indikator kompetensi guru dapat digambarkan pada gambar 2.11.

2.1.6. Persepsi

Persepsi adalah proses di mana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya atau pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera (Kartono 1987:343).

Persepsi merupakan reaksi psikologis berupa seleksi, pengorganisasian, dan interpretasi suatu obyek yang ditangkapnya melalui pancaindera (penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba) (Armstrong 1994:10 – 15).

Menurut Thoha (2000:123), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Selanjutnya ia menyimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dengan kenyataan. Bechtel menyebutkan bahwa *if perception is apprehension of the immediate environment through sensory input,*

then cognition is apprehending without the necessity of an external stimulus imagining, creating, remembering, thinking, learning are all the province of cognition.(<http://undertow.Arch.Gatech.Edu/homepages/rdalton/lectures/se01.htm>

). Dengan demikian jika persepsi adalah pengertian yang didapat dari lingkungan terdekatnya melalui input indrawi, maka kognisi adalah memahami tanpa perlunya stimulus dari luar. Berimajinasi, mencipta, mengingat, berfikir, belajar adalah wilayah kognisi.

Menurut Robbins (1996:124), persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu pelaku persepsi, target yang dipersepsikan dan situasi. Bila seseorang memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya maka penafsiran dipengaruhi pribadi dari pelaku persepsi individual tersebut.

Rakhmat (2004:51) menyebutkan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

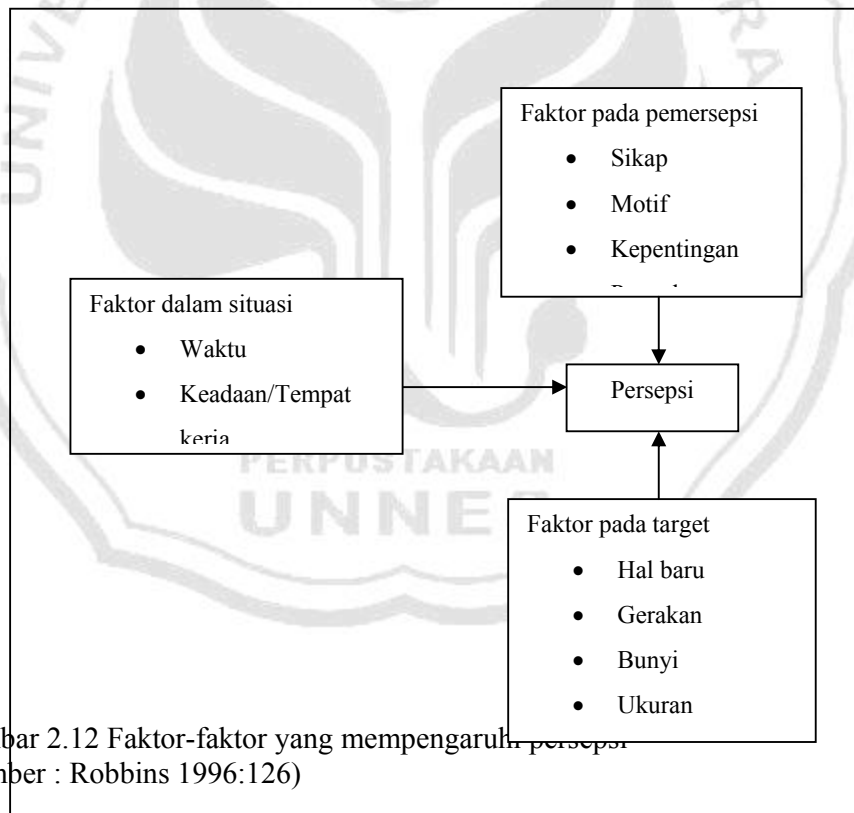
Setiap individu dalam menafsirkan fenomena yang terjadi di lingkungannya tidak selamanya memiliki pandangan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang memiliki latar belakang pengalaman dan karakteristik yang berbeda. Beberapa karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan.

Sikap yang berbeda pada setiap orang dipengaruhi oleh adanya penafsiran berbeda dalam memandang suatu objek. Hal ini ditunjukkan adanya penafsiran berbeda oleh setiap orang dalam memaknai setiap kejadian yang sedang berlangsung. Selanjutnya kebutuhan (motif) yang tidak tercukupi akan merangsang seseorang untuk mempengaruhi persepsi. Seseorang yang merasa lapar cenderung kurang berkonsentrasi dalam melakukan persepsi terhadap sesuatu. Hal ini membuat kabur peristiwa yang sedang diamati. Berikutnya kepentingan pribadi juga mempengaruhi penafsiran terhadap suatu objek. Jika kita mendapat permasalahan pribadi, maka akan sulit mencurahkan perhatian kepada orang lain. Hal lain yaitu objek atau peristiwa baru yang belum pernah dialami akan lebih menarik daripada yang pernah diketahui. Selain itu, pengharapan dapat mempengaruhi persepsi dan makna yang sesungguhnya karena pengharapan terkadang tidak memperdulikan kejadian yang sebenarnya.

Karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Beberapa karakteristik dalam target yang diamati antara lain ialah hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang dan kedekatan. Sebagai contoh antara lain orang yang suaranya keras, orang yang menarik, akan lebih mendapat perhatian dibanding yang sebaliknya. Suatu peristiwa yang hampir serupa cenderung di kelompokkan bersama. Semakin besar kemiripan maka semakin cenderung dipersepsikan dalam satu kelompok. Objek yang berdekatan satu sama lain cenderung dipersepsikan bersama-sama dan bukan terpisah.

Selain itu situasi merupakan hal penting dalam melihat objek menafsirkan persepsi. Beberapa faktor dalam situasi yaitu waktu, keadaan/tempat kerja dan

keadaan sosial. Sebagai contoh misalnya kita memperhatikan seseorang sedang menggunakan pakaian renang di kolam renang. Namun bagaimana persepsi kita ketika orang dengan pakaian renang tersebut berdiri mengajar di depan kelas? Hal ini pasti akan menarik perhatian kita. Oleh karena itu, walaupun pemersepsi maupun target tidak berubah tetapi situasi berlainan, maka situasi yang berbeda itu akan mempengaruhi persepsi. Dengan demikian, waktu merupakan suatu objek yang dapat mempengaruhi perhatian seperti juga lokasi, cahaya, panas dan faktor situasional yang lain. Gambar 2.12 merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi.



Gambar 2.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi
(Sumber : Robbins 1996:126)

Dari beberapa hal di atas, dijelaskan bahwa persepsi ditimbulkan karena manusia selalu mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan tersebut

dapat dilakukan melalui indera yaitu penglihatan, pendengaran, peraba, perasa dan pencium. Dalam menekuni pekerjaannya, seorang guru perlu mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan persepsi. Slameto (2003:102) menyebutkan bahwa dengan mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip persepsi maka : (1) makin baik suatu objek, orang, peristiwa atau hubungan diketahui akan semakin mudah dapat diingat; (2) dalam pengajaran, menghindari salah pengertian merupakan hal yang harus dilakukan oleh seorang guru, sebab salah pengertian akan menjadikan siswa belajar sesuatu yang keliru atau tidak relevan; dan (3) jika dalam mengajarkan sesuatu, guru perlu mengganti benda yang sebenarnya dengan gambar atau potret dari benda tersebut, maka guru harus mengetahui bagaimana gambar atau potret tersebut harus dibuat agar tidak terjadi persepsi yang keliru.

Mulyana (2002:167–168) berpendapat bahwa persepsi merupakan inti komunikasi, karena jika persepsi tidak akurat, seseorang tidak mungkin dapat berkomunikasi dengan akurat. Hal ini disebabkan karena persepsi memungkinkan seseorang untuk memilih suatu pesan dan mengabaikan pesan yang lain.

Persepsi manusia terbagi menjadi dua, yaitu persepsi terhadap objek (lingkungan fisik) dan persepsi terhadap manusia. Terdapat perbedaan antara persepsi terhadap lingkungan fisik dengan persepsi terhadap lingkungan sosial. Persepsi terhadap objek melalui lambang-lambang fisik, sedangkan persepsi terhadap orang melalui lambang-lambang verbal dan non verbal. Orang lebih aktif daripada objek dan lebih sulit diramalkan. Persepsi terhadap objek menanggapi sifat-sifat luar, sedangkan persepsi terhadap orang menanggapi sifat-sifat luar dan

dalam (perasaan, motif, harapan dan sebagainya). Objek tidak bereaksi, sedangkan manusia bereaksi. Dengan kata lain objek bersifat statis, sedangkan manusia bersifat dinamis. Dengan demikian persepsi terhadap manusia dapat berubah dari waktu ke waktu, lebih cepat daripada persepsi terhadap objek.

Dalam mempersepsi lingkungan fisik, terkadang terjadi kekeliruan karena indera yang kurang tepat. Selain itu latar belakang pengalaman, budaya dan suasana psikologis yang berbeda juga membuat persepsi kita berbeda atas suatu objek.

Persepsi sosial merupakan proses menangkap arti objek-objek sosial dan kejadian-kejadian yang terjadi di lingkungan kita. Terdapat beberapa prinsip penting mengenai persepsi sosial yang menjadi pembenaran atas perbedaan persepsi sosial, yaitu: (1) persepsi berdasarkan pengalaman; (2) persepsi bersifat selektif; (3) persepsi bersifat dugaan; (4) persepsi bersifat evaluatif; dan (5) persepsi bersifat kontekstual. (Mulyana 2002:176–191).

Persepsi manusia terhadap seseorang, objek, atau kejadian dan reaksi mereka terhadap hal-hal tersebut berdasarkan pengalaman masa lalu mereka berkaitan dengan orang, objek atau kejadian serupa. Apabila seseorang tidak memiliki pengalaman terdahulu, maka orang tersebut akan menafsirkan objek berdasarkan dugaan berdasarkan pengalaman yang mirip.

Setiap saat manusia mendapat rangsangan inderawi yang harus dapat diatasi secara selektif. Faktor utama yang menentukan selektivitas terhadap suatu rangsangan adalah atensi. Atensi dipengaruhi oleh faktor biologis (lapar, haus). Faktor fisiologis (tinggi, pendek, gemuk, kurus, sehat, sakit, lelah, penglihatan,

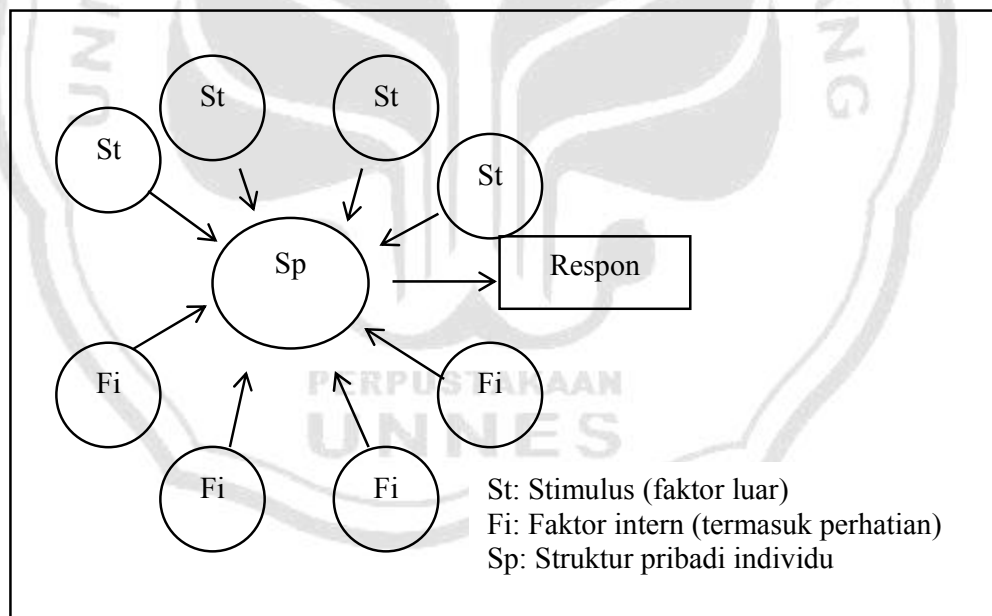
pendengaran dan lain-lain) dan faktor sosial budaya seperti *gender*, agama, pendidikan, pekerjaan, penghasilan, status sosial, pengalaman masa lalu, dan kebiasaan.

Persepsi bersifat dugaan karena informasi yang lengkap tidak tersedia sehingga diperlukan dugaan untuk membuat kesimpulan berdasarkan informasi dari penginderaan yang tidak lengkap tersebut.

Persepsi merupakan suatu proses kognitif psikologis dalam diri seseorang. Dalam proses tersebut dia merasakan bahwa apa yang dipersepsikan adalah nyata. Akan tetapi ternyata alat indera kita menipu kita sehingga terjadi salah persepsi. Dengan demikian kita menjadi ragu atas kejadian persepsi kita dengan realitas yang sebenarnya.

Ditegaskan oleh Matlin (1989:23) bahwa persepsi merupakan proses penggunaan pengetahuan (kognisi) awal bersamaan dengan stimulus penerimaan indera. Menurut Matlin terdapat tiga aspek persepsi yang berkenaan dengan kognisi yaitu : (1) kepekaan memori dalam menerima stimulus; (2) pola rekognisi, meliputi identifikasi pengaturan sensor stimulus yang kompleks; dan (3) perhatian, meliputi aktivitas mental. Ketiga persepsi tersebut sangat penting bagi kognisi karena ketiganya secara bersamaan memproses arus informasi sehingga dapat digunakan pada proses mental yang lebih kompleks. Kepekaan memori mengatur informasi ke dalam bentuk khusus pada waktu yang sangat singkat, kemudian digantikan oleh pola rekognisi. Sedangkan perhatian merupakan pemrosesan informasi yang lebih luas dan penolakan terhadap informasi lainnya.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera (Walgito 2004:87-88). Selanjutnya dia menjelaskan bahwa stimulus yang diterima alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Setelah terjadi proses di otak, akhirnya seseorang menyadari apa yang dilihat, didengar maupun dirasakan. Tahap akhir dari proses persepsi adalah individu menyadari sesuatu yang telah diterima oleh alat indera. Namun demikian tidak semua stimulus mendapat respon untuk dipersepsi. Stimulus yang akan dipersepsi atau mendapat respon tergantung dari perhatian individu yang bersangkutan. Secara skematis hal tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.13.

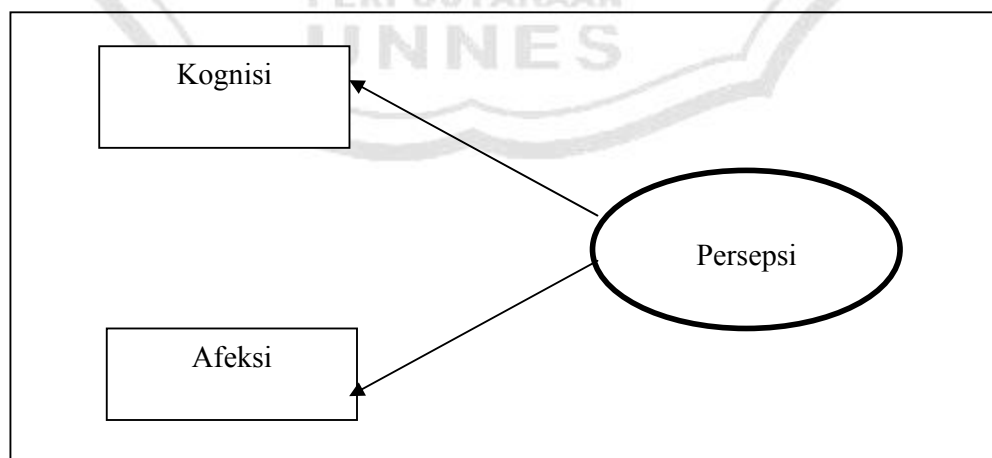


Gambar 2.13 Proses terjadinya persepsi
 (Sumber : Walgito 2004:91).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses mengorganisasi dan menafsirkan kesan yang diterima oleh

indera untuk memaknai lingkungannya. Dengan demikian persepsi merupakan proses kognitif seseorang dalam memahami lingkungannya melalui indera yang dimiliki sehingga menyadari sesuatu yang terjadi.

Dalam penelitian ini variabel indikator yang dapat memberikan gambaran persepsi guru peserta pelatihan dibatasi pada (1) kognisi dan (2) afeksi. Kognisi menyangkut pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan keinginan atau pengharapan atau dari cara individu tersebut memandang sesuatu berdasarkan pengalaman yang pernah didengar / dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan afeksi menyangkut aspek emosi seperti rasa senang dan tidak senang terhadap stimulus yang dipersepsi. Kognisi diungkap melalui tanggapan peserta pelatihan terhadap kognisi tim penyaji, situasi proses pembelajaran, dan target manfaat materi bagi peserta pelatihan. Sedangkan afeksi diungkap melalui tanggapan peserta pelatihan terhadap penyampaian materi oleh tim penyaji (menarik, menyenangkan), suasana kondusif (interaksi antar peserta, kesejukan ruangan) dan target (isi program dan harapan peserta). Adapun konstruk variabel dan indikator persepsi dapat digambarkan pada gambar 2.14.



Gambar 2.14 Model Variabel dan Indikator Persepsi

Modifikasi dari Walgito (2004:91)

2.1.7. Perilaku Proaktif

Perilaku menurut Chaplin (2004:53) bisa berarti luas atau sempit. Perilaku dalam arti luas didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan atau dialami seseorang. Perilaku dalam arti sempit adalah segala sesuatu yang mencakup reaksi yang dapat diamati secara umum atau objektif.

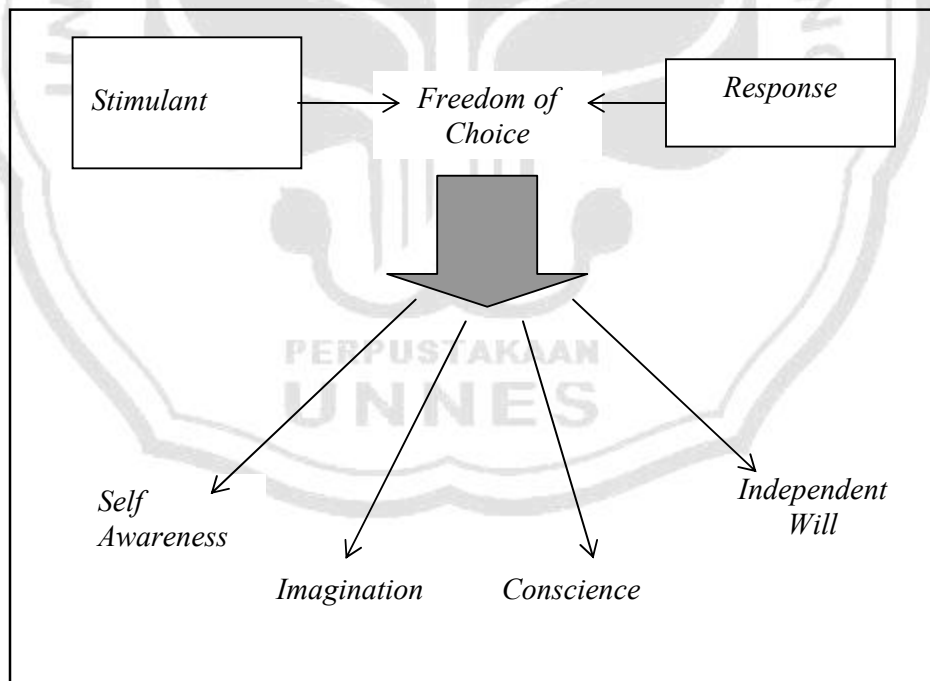
Lewin (dalam Rakhmat 2004:27) menyebutkan bahwa perilaku merupakan hasil interaksi antara diri orang itu dengan lingkungan psikologisnya. Twiford (dalam Cecilia 2005:12) menyebutkan bahwa terdapat aspek-aspek perilaku, yaitu (1) frekuensi, (2) lamanya berlangsung, dan (3) intensitas. Frekuensi merupakan sering tidaknya perilaku muncul. Usaha-usaha sistematis untuk mengubah perilaku dianggap sebagai usaha untuk mempengaruhi frekuensi munculnya suatu perilaku, akibatnya pengumpulan data frekuensi menjadi salah satu ukuran yang paling banyak digunakan dalam penilaian program. Adapun lamanya berlangsung merupakan waktu yang diperlukan untuk berlangsungnya suatu tindakan. Pengukur lamanya berlangsung merupakan cara yang tepat untuk menyatakan secara jelas dan terperinci pada perubahan-perubahan perilaku. Selanjutnya intensitas merupakan banyaknya daya yang dikeluarkan oleh perilaku.

Stephen R. Covey dalam bukunya yang berjudul *The Seven Habits of Highly Effective People* (1990:71) menjelaskan bahwa orang yang berperilaku proaktif akan menggunakan pertimbangan terlebih dahulu sebelum memberikan tanggapan atas rangsangan yang diterima. Pertimbangan tersebut merupakan sifat-

sifat alami manusia yang digambarkan melalui model sebagai berikut : (lihat gambar 2.15).

Di antara stimulus dan respons, manusia memiliki kebebasan untuk memilih. Dengan menggunakan pertimbangan sebelum memberikan tanggapan, seseorang lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Terdapat sifat-sifat alami manusia yang disebutkan Covey (1990), yaitu:

- (1) kehendak bebas (*independent will*), kemauan yang murni dari dirinya tanpa pengaruh dari luar (atasan, orang lain dan lain-lain).
- (2) kesadaran diri (*self awareness*), kesadaran dirinya sebagai manusia yang memiliki peran yang bermanfaat bagi kehidupan.
- (3) suara nurani (*conscience*), kemampuan untuk membedakan yang baik dan buruk bagi dirinya dan orang lain.
- (4) imajinasi kreatif (*creative imagination*), yaitu memiliki daya cipta yang kreatif.



Gambar 2.15 *Proactive Model*
(Sumber : Covey 1990:71)

Orang yang berperilaku proaktif menggunakan ruang kebebasan yang dimilikinya untuk membuat pilihan-pilihan yang paling sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya dan bertanggung jawab atas pilihannya. Terdapat ciri-ciri orang yang proaktif, yaitu : (1) memiliki inisiatif; (2) merespon sesuai dengan nilai-nilai yang dianut; (3) berfokus dalam lingkaran pengaruh mereka. (Covey 1990:66–93).

Proaktif tidak hanya berangan-angan atau peduli terhadap sesuatu, tetapi melakukan dan mewujudkan sesuatu dengan inisiatif dan keinginan yang kuat. Sifat dasar manusia adalah bertindak dan bukan menjadi sasaran tindakan. Karena manusia memiliki sifat dasar yang berupa tindakan maka kondisi ini dapat memberi kekuatan untuk menciptakan keadaan tertentu. Orang yang berperilaku proaktif biasanya mendapatkan pekerjaan yang baik. Mereka mempunyai inisiatif untuk melakukan pekerjaan dan konsisten dengan prinsip yang benar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mengambil inisiatif bukan berarti mendesak, menjengkelkan dan agresif karena hal ini tidak mengandung unsur tanggung jawab atas segala yang terjadi.

Proaktif tidak hanya sekedar mengambil inisiatif, tetapi juga mengandung unsur tanggung jawab. *Responsibility* (tanggung jawab) terdiri dari kata “*respons – ability*” yang berarti kemampuan untuk memiliki respon. Orang yang sangat proaktif memiliki kemampuan untuk memilih respon. Mereka tidak menyalahkan keadaan, kondisi atau pengkondisian untuk perilaku mereka. Perilaku mereka merupakan produk dari pilihan sadar yang didasarkan nilai dan bukan berdasarkan perasaan.

Orang yang proaktif memiliki kemampuan untuk mengutamakan nilai dalam memilih respon. Menurut Raven dalam penelitian Sasongko (2003), tanpa adanya nilai sosial maka masyarakat dan negara tidak akan memperoleh kehidupan yang harmonis dan demokratis. Selanjutnya Raven memetakan ke dalam beberapa sub nilai yaitu (1) kasih sayang, terdiri atas pengabdian, tolong menolong, kekeluargaan, kesetiaan dan kepedulian, (2) tanggung jawab, terdiri atas nilai rasa yang memiliki, disiplin dan (3) keserasian hidup yang terdiri atas nilai keadilan, toleransi, kerjasama dan demokrasi.

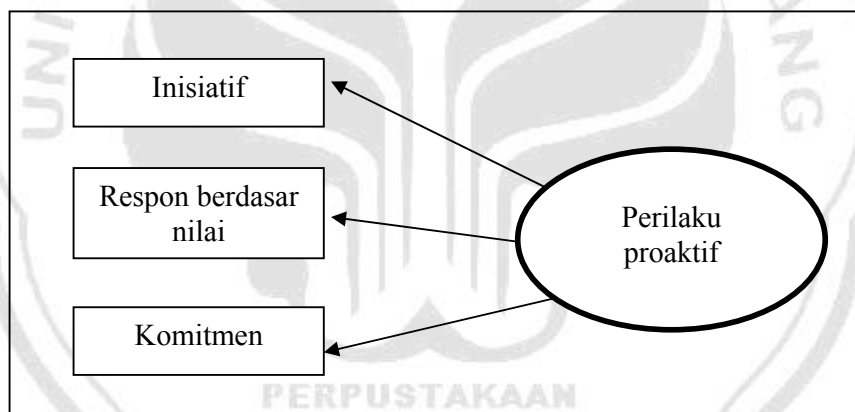
Orang proaktif memfokuskan upaya mereka di dalam lingkaran pengaruh. (Covey 1990:91) menyebutkan bahwa bagian paling inti dari lingkaran pengaruh adalah kemampuan untuk membuat dan memenuhi komitmen serta janji. Komitmen yang kita buat untuk diri sendiri dan orang lain serta kejujuran kita pada komitmen tersebut merupakan inti dari proaktif.

Melalui kesadaran diri dan suara hati, kita sadar akan kelemahan sehingga dapat melakukan perbaikan. Melalui imajinasi dan kehendak bebas kita dapat membuat janji dan menetapkan tujuan. Dengan membuat dan memenuhi janji pada diri sendiri dan orang lain maka akan meningkatkan kehormatan kita.

Dari beberapa kajian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku proaktif adalah perilaku seseorang dalam menggunakan ruang kebebasan yang dimiliki untuk memilih yang paling sesuai dengan nilai yang dianut dan dengan rasa tanggung jawab tinggi.

Dalam penelitian ini variabel indikator yang dapat menunjukkan gambar perilaku proaktif guru peserta pelatihan dibatasi pada (1) inisiatif, (2) respon

berdasar nilai, dan (3) komitmen. Indikator inisiatif diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi inisiatif selama menjalankan tugas, intensitas inisiatif yang dimiliki dan lamanya inisiatif berlangsung. Respon berdasar nilai diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi, intensitas, dan kemampuan berlangsungnya respon terhadap nilai. Sedangkan komitmen diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi komitmen, intensitas, dan lamanya berlangsung. Berikut ini konstruk variabel dan indikator perilaku proaktif : (lihat gambar 2.16).



Gambar 2.16 Model Variabel dan Indikator Perilaku proaktif
Modifikasi dari Covey (1990:66-93)

2.1.8. Empati

Empati berasal dari kata Yunani *pathos* yang berarti perasaan yang mendalam dan kuat yang mendekati penderitaan. Empati mengacu pada keadaan identifikasi kepribadian yang lebih mendalam kepada seseorang, sedemikian rupa

sehingga seseorang yang berempati sesaat melupakan atau kehilangan identitas dirinya sendiri (Rollo 2003:71).

Empati merupakan pemroyeksian perasaan sendiri pada satu kejadian, satu objek alami atau satu karya estetis (Chaplin 2004:165). Senada dengan hal tersebut, Rogers (1983:252) berpendapat bahwa empati merupakan kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya ke dalam peran orang lain. Selanjutnya Rogers menyebutkan bahwa kemampuan ini merupakan kualitas penting bagi inovator yang harus dapat berpikir di luar fakta, imajinatif, dan mengambil peran orang lain yang berbeda dengan dirinya agar dapat berkomunikasi efektif dengannya.

Disebutkan dalam Parakaleo (Edisi Oktober – Desember 2000) bahwa empati adalah sikap positif seseorang terhadap orang lain yang diekspresikan melalui kesediaannya untuk menempatkan diri pada tempat orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dengan pengertian orang lain. Suatu sikap yang Carl Rogers sebut sebagai *to perceive the internal frame of reference of another with accuracy, and with emotional components and a meanings which pertain thereto, as if one were the condition* / merasakan apa yang dipikirkan orang lain dengan tepat dan dengan komponen emosional, seolah-olah berada pada kondisi yang sama. (<http://www.sabda.org/c31/kategori/komunikasi/isi/?id=87&mulai=0>).

Empati membutuhkan imajinasi untuk memproyeksikan diri pada perasaan orang lain, sebagai suatu kemampuan menempatkan diri sendiri pada posisi orang lain, dengan menstimulasikan perasaannya, prasangkanya, nilai-nilai yang

dianutnya (Koontz 1980:679). Empati dibangun berdasarkan kesadaran diri, semakin terbuka kita kepada emosi diri sendiri semakin terampil kita membaca perasaan (Goleman 2003:135).

Selanjutnya Stephan dan Stephan (1985:272) mengatakan bahwa empati terjadi ketika seseorang merasa kasihan terhadap penderitaan orang lain. Dengan empati seseorang berusaha melihat seperti orang lain melihat, merasakan seperti orang lain merasakan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dengan memahami perasaan orang lain dari sudut pandang orang lain dan menempatkan diri pada kedudukan orang lain tersebut. Thomson (dalam Eisenberg 1987:135-137) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan berempati, yaitu : (1) jenis kelamin, (2) karakteristik kepribadian, dan (3) lingkungan teman sebaya. Perbedaan jenis kelamin seseorang mempengaruhi kemampuan empatnya. Disebutkan oleh Thomson bahwa anak perempuan lebih memiliki kemampuan berempati terhadap teman lain dibandingkan dengan anak laki-laki. Selanjutnya, karakteristik kepribadian antara individu satu dengan yang lain memiliki perbedaan yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri. Kepribadian merupakan totalitas terorganisasi dari disposisi individu yang memungkinkan membedakan antara individu satu dengan yang lain. Demikian juga lingkungan teman sebaya mempengaruhi kemampuan berempati. Hubungan dengan teman sebaya ini mencakup keterlibatan dengan teman sebaya termasuk di dalamnya hubungan dengan saudara kandung. Semakin dekat hubungan dengan teman sebaya /

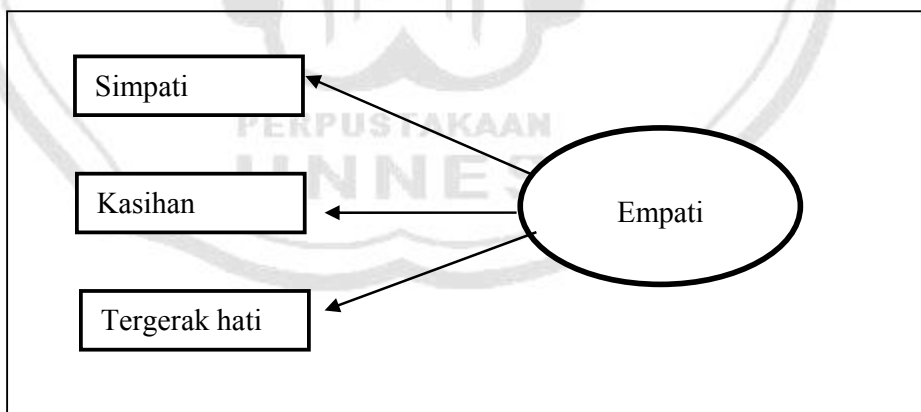
saudara kandung, akan semakin mampu mengekspresikan kemampuan berempatinya.

Dymon (dalam Carlozzi dkk 1983:113), menyebutkan bahwa seseorang yang tingkat empatinya tinggi akan memiliki penyesuaian diri yang baik. Hal ini disebabkan karena dengan memiliki empati yang tinggi, seseorang akan dapat memahami sudut pandang orang lain dan menyadari bahwa setiap orang memiliki sudut pandang yang berbeda. Selain itu empati dapat mempererat hubungan dengan orang lain. Hal ini sesuai dengan Lausters (1995:116) bahwa jika setiap orang berusaha saling menempatkan dirinya dalam kedudukan orang lain (empati), maka selalu paham, ketidaksepakatan antar individu dapat dihindari. Fungsi empati yang lain adalah meningkatkan pemahaman diri. Kemampuan memahami perspektif orang lain membuat seseorang menyadari bahwa orang lain dapat membuat penilaian berdasarkan perilakunya. Dengan demikian hal itu akan membuat individu lebih menyadari dan memperhatikan pendapat orang lain tentang dirinya. Melalui proses ini, akhirnya akan terbentuk suatu konsep diri melalui perbandingan sosial yaitu dengan mengamati dan membandingkan diri sendiri dengan orang lain (Mussen dkk 1989:328-329).

Berkomunikasi secara empatik merupakan suatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam mengembangkan kemampuan berempati. Komunikasi merupakan keterampilan paling penting dalam hidup. Berbagai bentuk komunikasi tersebut yaitu membaca, menulis, berbicara dan mendengarkan. Untuk melakukan komunikasi yang efektif diperlukan sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan.

Dalam berkomunikasi, kemampuan mendengarkan sangat memegang peranan penting agar dapat menjalin hubungan antar pribadi untuk benar-benar mengerti orang lain secara mendalam. Covey (1990) menyebutkan bahwa mendengar secara empatik masuk ke dalam acuan orang lain. Mendengarkan empatik tidak hanya sekedar merekam, merenungkan atau bahkan mengerti kata-kata yang diucapkan. Dalam mendengarkan secara empatik, selain mendengarkan dengan telinga, juga mendengarkan dengan mata dan hati.

Menurut Cialdini, dkk (1987:749-758) empati memiliki beberapa aspek yaitu : (1) simpati, (2) kasihan, dan (3) tergerak hati. Simpati merupakan perasaan yang timbul karena mengetahui bahwa orang lain mengalami rasa senang atau tidak senang. Sedangkan kasihan merupakan rasa iba atau belas kasihan melihat penderitaan orang lain. Adapun tergerak hati merupakan keinginan untuk menolong atau membantu terhadap penderitaan orang lain.



Gambar 2.17. Model Variabel dan Indikator Empati
Modifikasi dari Cialdini (1987:749-758).

Dari beberapa uraian tersebut peneliti menggunakan aspek empati, yaitu simpati dengan memberikan label terhadap emosi atau perasaan orang lain, kasihan yaitu kemampuan mengasumsikan perspektif dan alih peran orang lain, serta tergerak hati yaitu kemampuan memberi respon emosional. Simpati diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang memerlukan persetujuan dengan pendapatnya terhadap perasaan senang dan tidak senang dalam mengikuti pelatihan. Kasihan diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan terhadap pendapatnya mengenai rasa iba terhadap penderitaan orang lain (tim penyaji). Tergerak hati diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang memiliki keinginan untuk membantu penderitaan orang lain. Berikut ini merupakan konstruk variabel dan indikator empati (gambar 2.17).

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian hasil belajar guru sekolah dasar dalam mengikuti pelatihan ini terdiri dari enam konstruk yaitu variabel persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi, kompetensi, dan hasil belajar.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian yang relevan maka dapat disarikan keterkaitan antar variabel sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Robbins (1996) berpendapat bahwa kebutuhan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Guru peserta pelatihan yang memiliki motivasi berprestasi selalu memiliki dorongan ingin maju dengan menyukai tantangan

untuk berkompetisi. Mereka berupaya untuk selalu berani bersaing untuk mencapai tujuan. Selain itu faktor tanggung jawab dalam melaksanakan tugas selalu mereka jadikan acuan. Mereka bersedia menerima tugas, tangkas dan mau bekerja keras serta dalam menanggung resiko dalam menghadapi kesulitan. Dalam meningkatkan kinerja selalu menerima umpan balik dengan menerima kritik dan perbaikan.

Persepsi timbul karena faktor internal dan eksternal akibat komunikasi. Apabila seseorang melakukan penafsiran, apa yang di lihatnya kadang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya. Dengan demikian pemahaman terhadap kesan indera harus benar-benar tepat agar pemaknaan terhadap sesuatu yang terjadi sesuai dengan kenyataan. Dalam proses pelatihan, menghindari salah pengertian dan kesan negatif merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh peserta pelatihan. Hal ini sesuai yang disebutkan Mulyana (2002) bahwa persepsi merupakan inti komunikasi, karena jika persepsi tidak akurat maka tidak dapat berkomunikasi secara akurat pula. Salah pengertian dan kesan negatif akan menjadikan peserta pelatihan. melakukan suatu kekeliruan dalam upaya pelaksanaan implementasi hasil. Dasar pemikiran tersebut menjelaskan bahwa peserta pelatihan yang memiliki persepsi secara positif tentang inovasi yang ditawarkan akan mudah mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan yang berpersepsi secara negatif. Dengan demikian guru peserta yang memiliki persepsi positif diduga cenderung memiliki dorongan motivasi berprestasi tinggi.

Orang yang berperilaku proaktif menggunakan ruang kebebasan yang dimilikinya untuk membuat pilihan-pilihan yang paling sesuai dengan nilai-nilai

yang dianutnya dan bertanggung jawab atas pilihannya. Oleh sebab itu orang yang berperilaku proaktif memiliki kemampuan memilih respon, sehingga perilaku mereka adalah produk pilihan sadar yang berdasar nilai dan bukan berdasar atas perasaan. Ciri-ciri orang yang berperilaku proaktif menurut Covey (1990) adalah: (1) memiliki inisiatif; (2) merespon sesuai nilai yang dianut; dan (3) berfokus dalam lingkaran pengaruh. Dasar pemikiran tersebut menjelaskan bahwa seorang guru peserta pelatihan yang memiliki keproaktifan tinggi diduga memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Empati merupakan salah satu kemampuan individu untuk menempatkan diri sebagai orang lain. Menempatkan diri sebagai orang lain berarti dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain tersebut. Menurut Koontz empati membutuhkan imajinasi untuk memproyeksikan diri pada perasaan orang lain, sebagai suatu kemampuan menempatkan diri sendiri pada posisi orang lain, dengan menstimulasikan perasaan, prasangka dan nilai-nilai yang dianut. Cialdini (1997) menyebutkan bahwa empati memiliki aspek simpati, kasihan dan tergerak hati.

Simpati merupakan perasaan yang timbul karena mengetahui orang lain mengalami rasa senang atau tidak senang. Kasihan merupakan iba atau belas kasihan melihat penderitaan orang lain. Sedangkan tergerak hati merupakan keinginan untuk membantu atau menolong terhadap penderitaan orang lain. Jadi, kemampuan berempati merupakan kemampuan mentransformasikan diri secara imajinatif ke dalam perasaan, pikiran dan tindakan orang lain sesuai dengan yang diinginkan orang lain.

Secara spesifik empati adalah memahami dan menyatakan perasaan senang ataupun susah kepada orang lain dengan penuh pengertian dan tulus sesuai yang dirasakan orang tersebut. Dengan memiliki empati yang tinggi, seseorang guru peserta pelatihan mampu memahami keberadaan diri sendiri dengan segala kelemahan dan kelebihanannya sehingga mereka memiliki sikap peduli terhadap orang lain. Dengan demikian dapat diduga bahwa guru peserta pelatihan yang memiliki empati tinggi akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula.

Dari beberapa uraian di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.

2.2.2. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan

Guru dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik apabila memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang guru yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan yang digelutinya. Hal ini sesuai Depdiknas (2003) bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam berpikir dan bertindak. Dengan demikian, dalam melakukan suatu tindakan yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya mereka harus selalu dapat memahami perasaan, hasrat, gagasan-gagasan serta tindakan yang dilakukan oleh orang lain.

Sebagai seorang pengajar dan pendidik guru perlu menyadari bahwa setiap orang memiliki perilaku dan budaya yang berbeda-beda. Dalam kondisi yang

bagaimanapun mereka dituntut memiliki kematangan berpikir dan bertindak, sehingga untuk mempersepsikan sesuatu hal yang terjadi harus dimaknai dengan arti yang sesungguhnya. Thoha (2000) menyimpulkan bahwa persepsi merupakan proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar yang unik tentang kenyataan yang berbeda dengan kenyataan. Seorang guru yang memiliki persepsi akurat akan dapat melakukan komunikasi secara baik. Persepsi merupakan proses menangkap arti obyek-obyek dan kejadian-kejadian yang ada di lingkungannya. Dengan adanya penafsiran sesuatu yang akurat terjadi komunikasi yang jelas, sehingga kompetensi akan mudah dicapai oleh seseorang. Dengan adanya pemaknaan yang tepat tanpa dipengaruhi faktor internal maupun eksternal maka seorang guru dapat merefleksikan apa yang terjadi dengan benar dalam berpikir dan bertindak. Karena kompetensi merupakan kemampuan untuk dapat melakukan berdasarkan nilai-nilai dasar, maka diduga adanya kaitan antara persepsi dengan kompetensi guru peserta pelatihan.

Orang yang berperilaku proaktif memiliki kemampuan untuk memiliki respon. Covey (1990) menjelaskan bahwa orang yang berperilaku proaktif akan menggunakan pertimbangan terlebih dahulu sebelum memberikan tanggapan atas rangsangan yang di terima. Dalam memilih respon, mereka selalu didasarkan pilihan nilai tertentu. Sebelum keputusan diambil, diantara stimulus dan respon terdapat berbagai pilihan yang ditentukan secara bebas dan berdasarkan nilai. Sehingga perilaku proaktif memiliki pengaruh terhadap kompetensi sebagai bahan pertimbangan atas tindakan yang akan dilakukan. Uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara perilaku proaktif seseorang dengan

peningkatan kompetensi. Dengan demikian dapat diduga terdapat kaitan perilaku proaktif dengan kompetensi guru dalam proses pelatihan.

Empati merupakan sikap positif seseorang terhadap orang lain yang diekspresikan melalui kesediaannya untuk menempatkan diri pada tempat orang lain, merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Seorang peserta pelatihan yang memiliki empati tinggi akan dengan mudah memahami perasaan, hasrat, gagasan-gagasan dan tindakan yang dilakukan orang lain, sehingga guru peserta didik yang memiliki empati tinggi dapat dengan mudah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta dapat menerapkan di lapangan sesuai dengan apa yang dilatihkan oleh para penatar. Uraian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara empati dengan kompetensi guru peserta pelatihan.

Atas dasar kajian teori yang dikemukakan di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh persepsi, keproaktifan dan empati guru peserta pelatihan terhadap kompetensinya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan

Menurut Ibrahim (2001) secara umum guru harus memiliki kompetensi sebagai berikut : bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan lingkungan yang luas, berkomunikasi dengan jelas, kritis, luwes dan terbuka, bekerjasama, bertanggung jawab, tanggap dan peka, jujur, mandiri, disiplin dan objektif. Kompetensi seseorang dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Smith (1996) menyebutkan bahwa dalam proses pemenuhan kebutuhan, motivasi berprestasi sangat menekankan pentingnya faktor lingkungan dan faktor perkembangan individu, sebab besar kecilnya kebutuhan yang dirasakan dan kuat tidaknya motivasi berprestasi sangat dipengaruhi oleh latar belakang sosial termasuk motivasi belajar. Temuan Sukardi (2002) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kompetensinya. Guru peserta pelatihan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu berkomunikasi dengan lingkungannya dengan baik untuk mencapai tujuan. Mereka selalu memiliki dorongan untuk maju, bertanggung jawab dalam meraih keinginannya. Untuk mencapai tujuan, mereka memiliki wawasan lingkungan yang luas, dapat berkomunikasi, kritis, luwes dan terbuka, dapat bekerjasama, bertanggung jawab, tanggap, peka, jujur, mandiri, disiplin dan objektif. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu mempunyai keinginan yang tinggi untuk meraih kesuksesan. Sedangkan kesuksesan seseorang sangat ditentukan oleh kompetensinya, sehingga motivasi berprestasi memiliki kontribusi untuk meningkatkan kompetensi.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru peserta pelatihan. Dengan kata lain jika motivasi berprestasi tinggi maka dapat diduga guru tersebut memiliki kompetensi yang tinggi.

2.2.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Menurut Mc Clelland bahwa *competence motivation* adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu memiliki keinginan yang tinggi pula untuk meraih sukses. Dalam meraih sukses, mereka selalu memiliki dorongan yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi agar tujuan tercapai.

Kompetensi merupakan penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Seseorang yang memiliki kompetensi tinggi memiliki keterampilan untuk meraih prestasi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang disyaratkan. Seseorang yang mempunyai kompetensi tinggi mempunyai kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan secara nyata. Secara umum kompetensi yang dimiliki oleh guru adalah bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan lingkungan luas, berkomunikasi jelas, kritis, lugas, dan terbuka, bekerjasama, bertanggung jawab, tanggap dan peka, jujur, mandiri, disiplin dan objektif. Berdasarkan kompetensi yang dimiliki guru tersebut maka dapat diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan motivasi berprestasi.

Dari kajian di atas dapat di duga bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.

2.2.5. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Hasil Belajar Peserta Pelatihan

Disebutkan oleh Hamalik (2001) bahwa pelatihan merupakan proses yang meliputi serangkaian upaya dengan sengaja untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja oleh tenaga profesional dalam satuan waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja. Dalam menerima sesuatu inovasi yang ditawarkan dalam pelatihan, seorang guru peserta pelatihan memiliki kecepatan yang berbeda. Dengan demikian setelah peserta pelatihan mengikuti serangkaian macam program yang telah ditentukan dengan rentang waktu yang ditetapkan perlu diukur hasil belajarnya melalui postes untuk mengetahui keberhasilannya. Dari hasil postes tersebut dapat diketahui bahwa penyerapan materi pelatihan selama waktu yang telah ditentukan akan terlihat hasilnya. Dalam kenyataannya, hasil postes menunjukkan bahwa terdapat nilai tinggi dan nilai rendah sehingga dapat disebutkan bahwa peserta pelatihan yang mendapat nilai tinggi memiliki hasil belajar tinggi dan sebaliknya mereka yang nilai postesnya rendah memiliki hasil belajar yang rendah pula. Hal ini memungkinkan guru peserta pelatihan tidak seluruhnya segera menerima gagasan baru yang ditawarkan.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan ingin maju untuk mencapai keberhasilan. Dalam hal ini seseorang ingin meraih prestasi dan bukan untuk mencari ganjaran. Seorang guru peserta pelatihan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan dengan cepat menerima pembaharuan yang ditawarkan. Mereka menyukai tantangan untuk berkompetisi, berani mengambil resiko, senang bekerja keras, bersedia menyelesaikan tugas dan selalu berupaya

meningkatkan kinerja. Penelitian Suradji (2000) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat keinovatifan. Sehingga dapat diduga bahwa terdapat kaitan antara motivasi berprestasi dengan hasil belajar. Apabila motivasi berprestasi tinggi maka diduga bahwa memiliki hasil belajar juga tinggi.

Menurut Finch Crunkilton (dalam Mulyasa 2004), kompetensi merupakan penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dengan dimilikinya karakteristik dasar yang memungkinkan memberikan kinerja unggul tersebut maka guru peserta pelatihan akan dapat segera mengadopsi inovasi yang ditawarkan. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap hasil belajar.

Atas kajian teori di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap hasil belajar peserta pelatihan.

2.2.6. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati Terhadap Hasil Belajar.

Persepsi guru peserta pelatihan terhadap inovasi yang ditawarkan terkadang tidak sesuai dengan makna yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena faktor kognisi dan afeksi. Beberapa faktor kognisi antara lain kemampuan tim penyaji dalam penguasaan materi, suasana selama proses pembelajaran, lama pelatihan dan manfaat materi. Sedangkan faktor afeksi antara lain adalah penyampaian materi oleh penyaji, suasana kekeluargaan selama proses pembelajaran dan kesesuaian materi dengan harapan peserta. Sehingga persepsi bisa menimbulkan

salah pengertian yang dapat menjadikan sesuatu yang keliru atau tidak relevan. Mulyana (2002) berpendapat bahwa persepsi merupakan inti komunikasi, jika persepsi tidak akurat maka tidak akan dapat berkomunikasi dengan akurat. Dengan demikian kesalahpahaman yang diakibatkan oleh salah persepsi antara lain pengetahuan penyaji, suasana dan target mengakibatkan rendahnya hasil belajar. Hal ini diduga bahwa persepsi mempengaruhi guru peserta pelatihan dalam proses tercapainya hasil belajar.

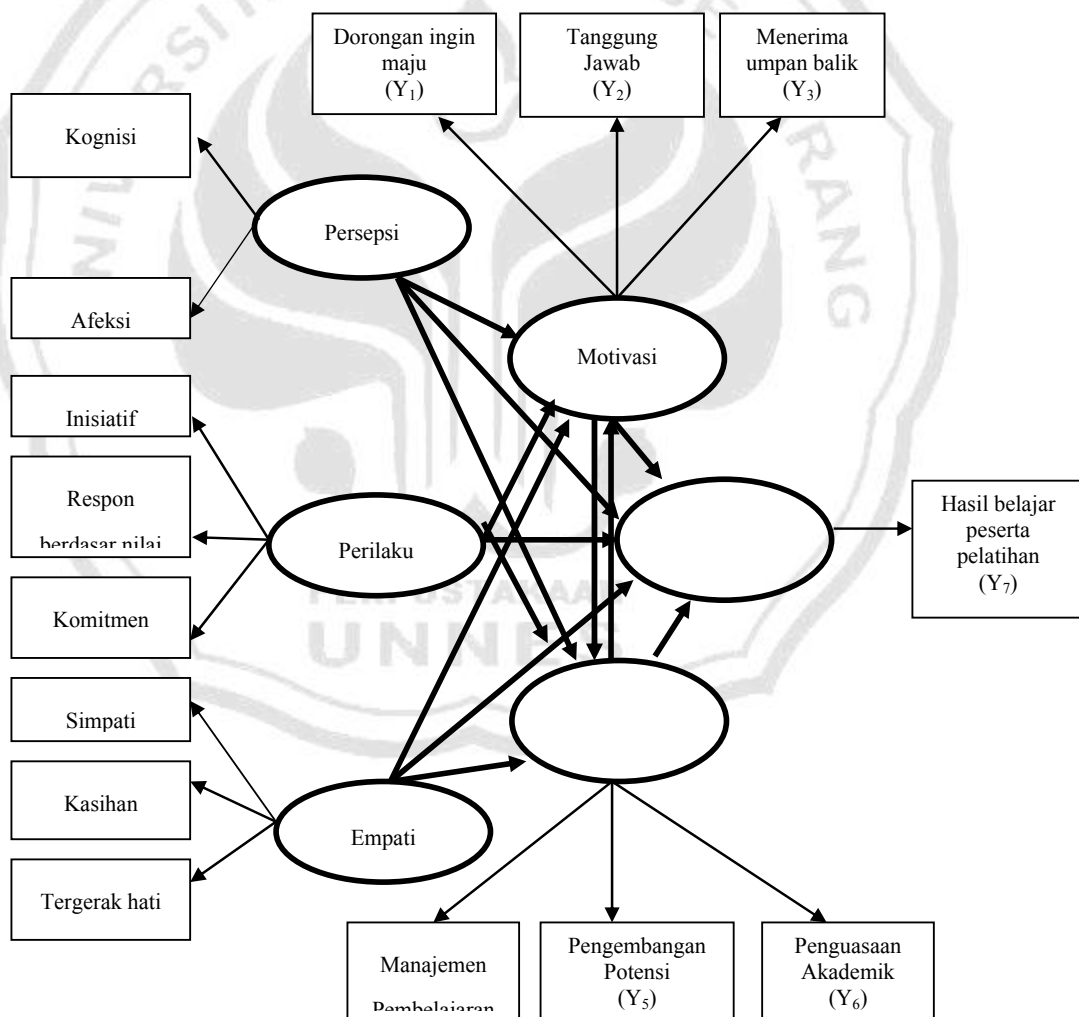
Orang yang proaktif memiliki kemampuan untuk memilih respon. Oleh sebab itu perilaku mereka berdasarkan produk pilihan sadar yang berdasar nilai atau bukan hanya berdasar atas perasaan. Dengan demikian, guru peserta pelatihan yang berperilaku proaktif diduga memiliki hasil belajar yang tinggi dalam merespon materi pembelajaran yang ditawarkan.

Empati merupakan pemahaman seseorang akan orang lain sehingga ia akan terbuka menerima informasi yang diberikan oleh orang lain. Covey (1990) menyebutkan bahwa mendengar secara empatik tidak hanya sekedar merekam, merenungkan atau mengerti kata-kata yang diucapkan tetapi juga didengarkan dengan mata hati. Seorang guru peserta pelatihan yang memiliki empati tinggi akan mampu memahami setiap gagasan yang ditawarkan oleh para penyaji/penatar dalam proses pelatihan. Sehingga dapat diduga bahwa guru peserta pelatihan yang memiliki empati tinggi dengan mudah menyerap inovasi yang ditawarkan.

Dari beberapa uraian di atas, maka diduga bahwa terdapat pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati guru peserta pelatihan terhadap hasil belajarnya.

Gambar 2.18 merupakan desain kerangka konseptual pada penelitian ini.

Pada gambar tersebut dapat dilihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain secara teoretis. Pengaruh antar variabel tersebut ditunjukkan oleh garis pengaruh, sedang indikator dan variabel dihubungkan oleh garis dimensi.



Gambar 2.18 Model Kerangka Konseptual

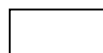
Keterangan



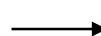
: Variabel



: Garis pengaruh



: Indikator



: Garis dimensi

2.3. Hipotesis Penelitian

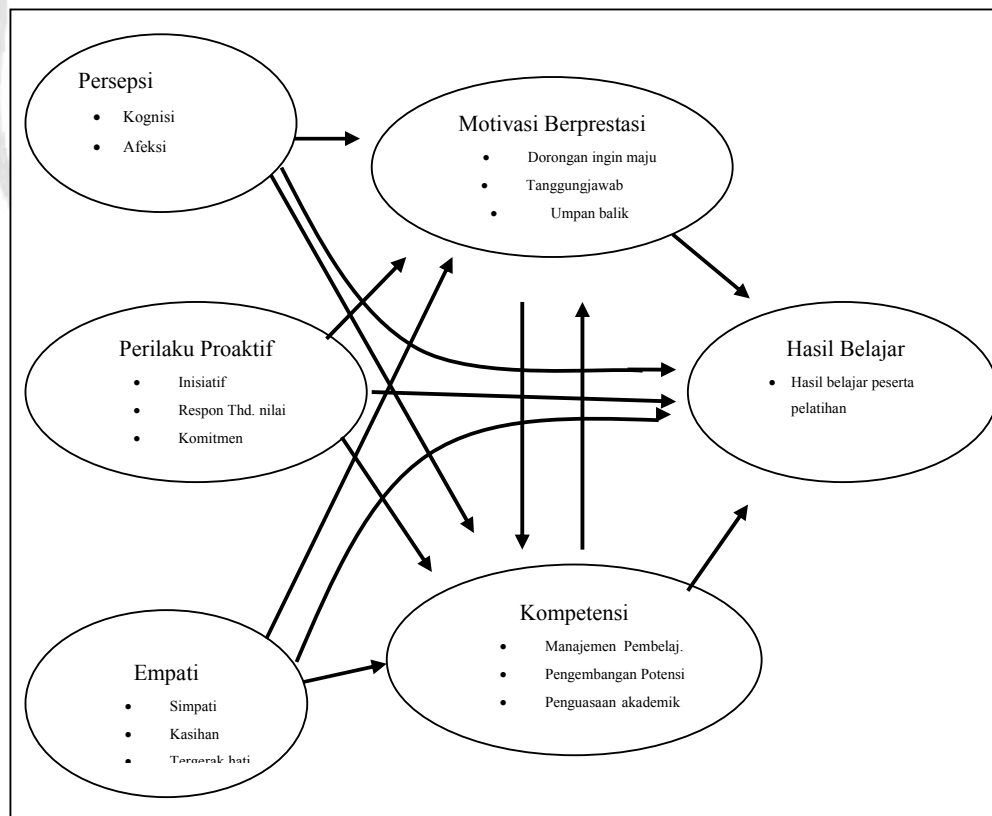
- 2.3.1. Persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.
- 2.3.2. Persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan.
- 2.3.3. Motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi guru peserta pelatihan.
- 2.3.4. Kompetensi mempengaruhi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.
- 2.3.5. Motivasi berprestasi dan kompetensi mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan.
- 2.3.6. Persepsi, perilaku proaktif, dan empati mempengaruhi hasil belajar guru peserta pelatihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.9. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara variabel yang berkaitan dengan persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi, dan kompetensi terhadap hasil belajar guru sekolah dasar yang mengikuti pelatihan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan survey korelasional. Adapun rancangan penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Paradigma Penelitian

3.10. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah tahun 2005. Adapun jenis pelatihan yang dilakukan adalah Matematika 4 angkatan, Bahasa Indonesia 2 angkatan, Pendidikan Kewarganegaraan dan Pengetahuan Sosial 1 angkatan dan Pengetahuan Alam 1 angkatan sejumlah 288 orang.

3.2.2. Sampel

Pada penelitian ini ukuran sampel yang digunakan sesuai dengan yang disarankan Hair dkk (1995) yaitu antara 100 sampai 200 orang. Dalam penelitian ini diambil sampel peserta pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran Matematika guru Sekolah Dasar sejumlah 144 orang. Sampel yang diambil diharapkan dapat mewakili populasi guru yang ada, sehingga karakteristiknya dapat digunakan untuk menduga karakteristik populasi.

3.2.3. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan untuk menentukan sampel dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Dalam teknik ini sampel ditentukan melalui tahapan didasarkan atas kelompok yang memiliki ciri sendiri-sendiri. Adapun tahapan penentuan sampel dilakukan sebagai berikut: (1) Sampel diambil salah satu dari empat jenis pelatihan yang diselenggarakan LPMP Jawa Tengah, (2) Hasil yang diambil dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan

peningkatan kompetensi mata pelajaran matematika. Dengan demikian, maka peserta pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran matematika guru Sekolah Dasar ditetapkan sebagai sampel penelitian.

3.11. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*exogenous*) dan variabel terikat (*endogenous*).

3.3.1. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu: persepsi, perilaku proaktif dan empati. Variabel bebas persepsi memiliki indikator kognisi (X_1), dan afeksi (X_2); variabel bebas perilaku proaktif terdiri indikator inisiatif (X_3), respon berdasar nilai (X_4) dan komitmen (X_5) sedangkan variabel bebas empati dibentuk oleh indikator simpati (X_6), kasihan (X_7) dan tergerak hati (X_8).

3.3.2. Variabel terikat

Variabel terikat terdiri dari 3 variabel yaitu: motivasi berprestasi, kompetensi, dan hasil belajar. Variabel motivasi berprestasi memiliki indikator antara lain: dorongan ingin maju (Y_1), tanggung jawab (Y_2) dan menerima umpan balik (Y_3); variabel kompetensi terdiri dari indikator manajemen pembelajaran (Y_4), pengembangan potensi (Y_5) dan penguasaan akademik (Y_6); sedangkan variabel hasil belajar memiliki indikator hasil belajar peserta pelatihan (Y_7).

3.12. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat enam variabel yaitu persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi, kompetensi, dan hasil belajar.

Untuk memahami beberapa variabel tersebut, pertama-tama perlu dijelaskan pengertian pelatihan dan peserta pelatihan. Pelatihan dalam penelitian ini ialah serangkaian proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi dalam tugasnya, yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran Matematika, Bahasa Indonesia, Pendidikan Kewarganegaraan dan Pengetahuan Sosial serta Pengetahuan Alam. Adapun sampel pelatihan ini adalah peserta pelatihan peningkatan kompetensi mata pelajaran matematika guru Sekolah Dasar di wilayah Jawa Tengah.

3.4.7. Persepsi

Persepsi merupakan proses pengorganisasian dan penafsiran guru peserta pelatihan tentang fenomena yang diterima oleh indera selama mengikuti proses pelatihan. Persepsi guru peserta pelatihan diungkap melalui kognisi dan afeksi dalam mengikuti pelatihan yaitu persepsi terhadap penyaji, situasi dan target.

3.4.2.1. Kognisi

Kognisi diungkap melalui tanggapan peserta pelatihan terhadap kognisi tim penyaji, situasi poses pembelajaran dan target manfaat materi bagi peserta, diukur dengan 9 butir pernyataan meliputi 3 butir pernyataan kognisi penyaji; 3 butir pernyataan situasi dan 3 butir pernyataan target, dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun skor untuk alternatif jawaban adalah 5,4,3,2, dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan nomor 1-9).

3.4.2.2. Afeksi

Afeksi diungkap melalui tanggapan peserta pelatihan, terhadap penyampaian materi oleh tim penyaji (menarik, menyenangkan), suasana kondusif (interaksi antar peserta, kesejukan ruangan), dan target (isi program dan harapan peserta). Afeksi diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan yaitu afeksi penyaji 2 butir, situasi proses pembelajaran 2 butir dan target 2 butir dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan nomor 10-15).

3.4.8. Perilaku proaktif

Perilaku proaktif merupakan perilaku peserta pelatihan dalam menggunakan ruang kebebasan yang dimiliki untuk memilih yang paling sesuai dengan nilai yang dianutnya dan dengan rasa tanggung jawab. Perilaku diukur melalui sering tidaknya perilaku muncul, lamanya waktu berlangsungnya tindakan dan banyaknya daya yang dikeluarkan oleh perilaku. Sedangkan proaktif diungkap melalui inisiatif, respon terhadap nilai dan komitmen guru peserta pelatihan.

3.4.2.1. Inisiatif

Inisiatif diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi inisiatif selama mengerjakan tugas, intensitas inisiatif yang dimiliki, dan lamanya inisiatif berlangsung. Diukur dengan menggunakan 2 butir pernyataan frekuensi inisiatif, 2 butir pernyataan intensitas inisiatif, dan 1 butir pernyataan lamanya inisiatif berlangsung dengan alternatif jawaban sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak

sesuai dengan pernyataan. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan 16-20).

3.4.2.2. Respon terhadap nilai

Respon terhadap nilai diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi, intensitas dan lamanya berlangsung respon terhadap nilai. Diukur dengan menggunakan 2 butir pernyataan frekuensi respon terhadap nilai, 2 butir pernyataan intensitas respon terhadap nilai, dan 1 butir pernyataan lamanya berlangsung respon terhadap nilai dengan alternatif jawaban sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan 21-25).

3.4.2.3. Komitmen

Komitmen diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan keadaan diri sendiri meliputi frekuensi komitmen, intensitas komitmen dan lamanya komitmen berlangsung. Frekuensi komitmen diukur dengan menggunakan 2 butir pernyataan, intensitas komitmen diukur dengan menggunakan 2 butir pernyataan, sedang lamanya komitmen berlangsung diukur dengan 1 butir pernyataan dengan alternatif jawaban sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan 26-30).

3.4.9. Empati

Empati merupakan kemampuan yang dimiliki oleh peserta pelatihan untuk mendengarkan dan merasakan dengan sikap positif tentang apa yang dirasakan

oleh penatar dan peserta lain. Pemahaman itu meliputi pemahaman terhadap perasaan, hasrat, gagasan dan tindakan orang lain selama proses pelatihan. Empati peserta pelatihan diungkap melalui : (1) simpati terhadap orang lain, yaitu perasaan yang timbul karena mengetahui bahwa orang lain mengalami rasa senang atau tidak senang, (2) kasihan, yaitu merasa iba atau belas kasihan melihat penderitaan orang lain dan (3) tergerak hati, yaitu keinginan untuk menolong atau membantu orang lain.

3.4.5.1. Simpati

Simpati diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang memerlukan persetujuan dengan pendapatnya terhadap perasaan senang dan tidak senang dalam mengikuti pelatihan. Simpati diukur melalui 2 butir pernyataan perasaan senang dan 1 butir pernyataan tidak senang dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan 31-33).

3.4.5.2. Kasihan

Kasihan diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan terhadap pendapatnya mengenai rasa iba terhadap penderitaan orang lain. Kasihan diukur melalui 3 butir pernyataan yaitu iba terhadap tim penyaji yang kurang berhasil menyampaikan materi dan peserta yang kurang mampu menyerap materi serta gagal menyelesaikan paket pelatihan. Adapun alternatif jawaban pernyataan adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor jawaban 5, 4, 3, 2, dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan 34-36).

3.4.5.3. Tergerak hati

Tergerak hati diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkeinginan, rasa ingin membantu terhadap penderitaan orang lain dalam proses pelatihan. Diukur melalui butir pernyataan dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir 37-39).

3.4.10. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi yaitu dorongan atau hasrat yang tinggi dari guru peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menginginkan suatu umpan balik agar mencapai keberhasilan. Motivasi berprestasi diungkap melalui dorongan ingin maju, tanggung jawab dan menerima umpan balik untuk mencapai tujuan.

3.4.5.1. Dorongan ingin maju

Dorongan ingin maju diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan tantangan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan keberanian mengambil resiko. Diukur melalui 4 butir pernyataan dengan memilih 1 dari 5 alternatif jawaban dengan skor jawaban adalah 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, butir pernyataan nomor 40-43).

3.4.5.2. Tanggungjawab

Tanggung jawab diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan senang bekerja keras dan bersedia menyelesaikan tugas. Diukur dengan masing-masing 2 butir pernyataan dengan memilih 1 dari 5 alternatif

jawaban. Adapun skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, pernyataan nomor 44-47).

3.4.5.3. Menerima umpan balik

Menerima umpan balik diungkap melalui pernyataan peserta pelatihan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja. Diukur dengan 2 butir pernyataan dengan memilih 1 dari 5 alternatif jawaban. Skor jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1 (lihat lampiran 1, pernyataan nomor 48-49).

3.4.11. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan guru peserta pelatihan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang digelutinya. Dalam penelitian ini kompetensi guru peserta pelatihan diungkap melalui tes pengetahuan untuk melakukan manajemen pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik.

3.4.5.1. Manajemen Pembelajaran

Manajemen pembelajaran diungkapkan dengan menggunakan instrumen tes yang berisi pernyataan tentang kemampuan peserta pelatihan yang berkaitan dengan penyusunan rencana pembelajaran, interaksi belajar mengajar, motivasi belajar, penilaian prestasi belajar dan tindak lanjut hasil penilaian hasil belajar. Diukur dengan menggunakan 7 butir pernyataan tes dengan 4 pilihan jawaban. Adapun skor jawaban benar adalah 1, sedangkan jawaban salah adalah 0 (lihat lampiran 1, instrumen B pertanyaan nomor 1 - 7).

3.4.5.2. Pengembangan Potensi

Pengembangan potensi diungkap dengan menggunakan instrumen tes yang berisi pertanyaan tentang pemahaman umum angka kredit 3 butir pernyataan, komponen pengembangan profesi 2 butir pertanyaan, karya tulis ilmiah 2 butir pertanyaan. Diukur dengan tes dengan 4 pilihan jawaban dengan skor jawaban benar adalah 1 dan jawaban salah adalah 0 (lihat lampiran 1, instrumen B pertanyaan nomor 8 - 14).

3.4.5.3. Penguasaan Akademik

Guru Sekolah Dasar merupakan guru kelas yang harus menguasai berbagai jenis mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki wawasan kependidikan. Penguasaan akademik diungkap melalui tes yang berisi tentang pemahaman wawasan kependidikan sejumlah 6 butir soal, penguasaan materi pelajaran Bahasa Indonesia 7 butir soal, penguasaan materi-materi mata pelajaran IPA 7 butir soal, penguasaan materi pelajaran IPS 7 butir soal dan penguasaan materi mata pelajaran matematika 7 butir soal. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan skor jawaban benar adalah 1 dan skor jawaban salah adalah 0 (lihat lampiran 1, instrumen B pertanyaan nomor 15 – 48).

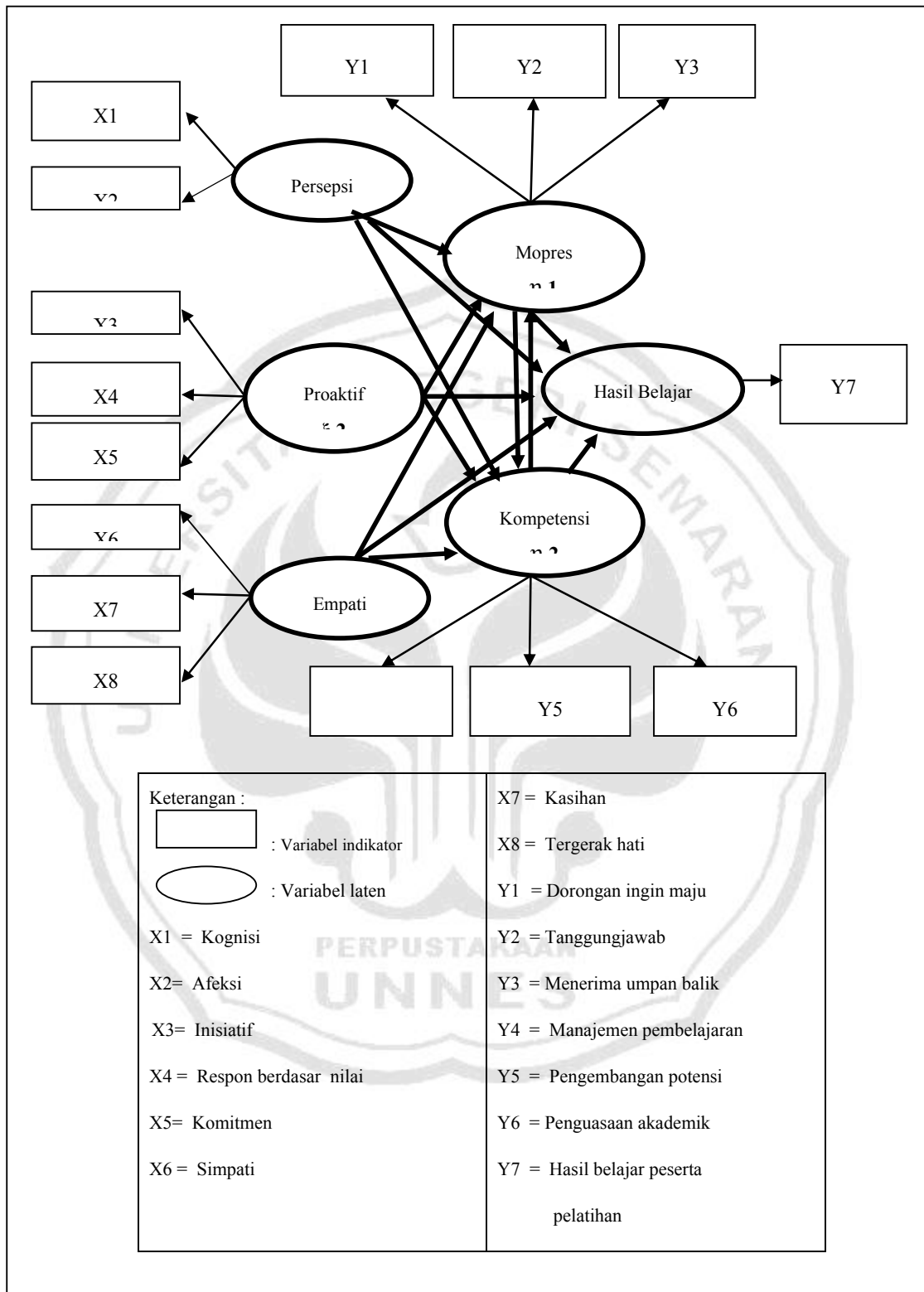
3.4.12. Hasil Belajar

Hasil belajar merupakan penguasaan para guru peserta pelatihan dalam menyerap materi yang ditawarkan selama proses pelatihan. Hasil belajar diungkap melalui ketuntasan belajar (penguasaan materi) peserta pelatihan yang ditunjukkan oleh keberhasilannya dalam mengerjakan postes setelah mengikuti pola pelatihan selama 82 jam. Beberapa materi postes yang diujikan merupakan serangkaian

materi yang tertuang dalam struktur program pelatihan. Adapun materi-materi tersebut meliputi wawasan kependidikan 2 butir, Teknologi Informasi dan Komunikasi 2 butir, Pengembangan Profesi 2 butir, Pembiasaan 3 butir, Kurikulum 2004 2 butir, Pendidikan Kecakapan Hidup 1 butir, Pendekatan Kontekstual 2 butir, Penilaian Berbasis Kelas 2 butir, Pengembangan Silabus 2 butir dan substansi materi mata pelajaran matematika 22 butir soal. Terdapat 4 pilihan jawaban, dengan skor jawaban benar adalah 1 dan skor jawaban salah 0 (lihat lampiran 1, instrumen C nomor 1-40).

Penelitian dengan 15 variabel tersebut masing-masing diberi simbol : kognisi (Kognisi atau X_1), afeksi (afeksi atau X_2), inisiatif (inisiatif atau X_3), respon terhadap nilai (respon atau X_4), komitmen (komit atau X_5), simpati (simpati atau X_6), kasih (kasihan atau X_7), tergerak hati (Grakti atau X_8), dorongan ingin maju (dorong atau Y_1), tanggung jawab (tgjwb atau Y_2), menerima umpan balik (umpan atau Y_3), manajemen pembelajaran (manaj atau Y_4), pengembangan potensi (potens atau Y_5), penguasaan akademik (akadem atau Y_6) dan hasil belajar peserta pelatihan (hasil belajar atau Y_7).

Model penuh yang dibangun dari landasan teori utama termasuk hubungan antara variabel indikator endogen, variabel indikator eksogen, variabel laten eksogen dan variabel laten endogen, secara menyeluruh digambarkan dalam bentuk model teoretis, tertuang dalam gambar 3.2.



Gambar 3.2. Model teoretis hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen

3.13. Instrumen Penelitian

Berdasarkan variabel pada penelitian ini, maka terdapat dua jenis instrumen yang diperlukan yaitu instrumen yang berbentuk tes dan nontes untuk pengambilan data.

3.5.4. Instrumen tes

Instrumen tes diberikan kepada responden untuk mengukur kompetensi dan hasil belajar guru peserta pelatihan. Agar mendapat masukan data yang handal diperlukan butir soal yang baik dan terstandar. Soal tes yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari soal-soal uji kompetensi yang dikembangkan oleh Depdiknas. Tabel 3.1 di bawah ini disajikan sebaran butir soal instrumen tes kompetensi dan hasil belajar. Butir soal disebar sesuai dengan indikator variabelnya.

Tabel 3.1. Sebaran butir soal instrumen kompetensi dan hasil belajar.

No	Instrumen tes	Nomor butir soal
1	Kompetensi Y4 Manajemen pembelajaran Y5 Pengembangan potensi Y6 Penguasaan akademik	1 s.d. 7 8 s.d. 14 15 s.d. 48
2	Hasil Belajar Y7 Hasil belajar peserta pelatihan	1 s.d. 40

Tabel 3.1 menunjukkan sebaran soal instrumen tes kompetensi sebanyak 48 butir yang tersebar dalam masing masing indikator variabel. Demikian juga instrumen tes hasil belajar, sebanyak 40 butir.

3.5.5. Instrumen Nontes

Instrumen nontes berupa angket digunakan untuk mengukur variabel persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi. Tabel 3.2 merupakan sebaran butir soal instrumen nontes. Dalam tabel dapat dilihat sebaran instrumen dalam variabel indikator. Variabel indikator yang dimunculkan untuk instrumen nontes ini adalah kognisi, afeksi, inisiatif, respon berdasar nilai, komitmen, simpati, kasihan, tergerak hati, dorongan ingin maju, tanggung jawab dan menerima umpan balik. Banyaknya butir soal untuk instrumen nontes adalah 49 butir.

Tabel 3.2 Sebaran butir soal instrumen nontes

No	Instrumen nontes	Nomor butir soal
1	Persepsi X1 Kognisi X2 Afeksi	1 s.d. 9 10 s.d. 15
2	Perilaku Proaktif X3 Inisiatif X4 Respon berdasar nilai X5 Komitmen	16 s.d. 20 21 s.d. 25 26 s.d. 30
3	Empati X6 Simpati X7 Kasihan X8 Tergerak hati	31 s.d. 33 34 s.d. 36 37 s.d. 39
4	Motivasi Berprestasi Y1 Dorongan ingin maju Y2 Tanggung jawab Y3 Menerima umpan balik	40 s.d. 43 44 s.d. 47 48 s.d. 49

3.5.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagai langkah awal untuk pengambilan data dari sampel, terlebih dahulu dilakukan validasi instrumen. Validasi instrumen yang dilakukan meliputi validasi konstruk dan validasi empiris. Validasi konstruk, dilakukan dengan cara mengkonsultasikan instrumen kepada tenaga ahli yang membidangi substansi yang berkaitan dengan isi instrumen. Instrumen yang dikonsultasikan tersebut adalah instrumen nontes dan instrumen tes.

Dalam penelitian ini instrumen tes divalidasi oleh widyaiswara LPMP Jawa Tengah yang memiliki disiplin ilmu yang berkaitan dengan instrumen. Sedangkan kesesuaian isi instrumen nontes yang berkaitan dengan aspek psikologi divalidasi oleh staf pengajar Program Magister Psikologi Soegijapranata Semarang yang juga berprofesi sebagai psikolog. Validasi instrumen dilakukan pada bulan Oktober tahun 2005.

Validasi empiris dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Validasi empiris ini dilakukan dengan mengadakan uji coba instrumen terhadap guru sekolah dasar peserta pelatihan mata pelajaran matematika tahun 2005 yang dilaksanakan LPMP Jawa Tengah. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan rumus untuk menentukan validitas dan reliabilitas seperti yang tertulis pada rumus (1), (2), (3), dan (4).

3.5.3.1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen tes

Untuk mendapatkan instrumen yang standar maka perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas

instrumen tes untuk variabel kompetensi dan hasil belajar guru peserta pelatihan. Validitas merupakan keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengulas apa yang akan diukur (Arikunto, 2005:167). Sedangkan reabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan atau pengukuran (Azwar, 2000:83).

Untuk menentukan validitas instrumen tes digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots(1)$$

X = Skor Butir

Y = Skor Total

r_{xy} = Koefisien Korelasi untuk Validitas

Selanjutnya hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan n = 40 adalah sebesar 0,302. Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi validitas (r_{xy}) lebih besar dari r tabel.

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan validitas butir soal instrumen tes yang terdiri dari tes kompetensi dan hasil belajar adalah valid. Hal ini ditunjukkan bahwa setelah dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikan 5 % dengan n = 40 sebesar 0.302, $r_{xy} > 0.302$.

Untuk menghitung reliabilitas instrumen tes digunakan rumus KR-21 sebagai berikut :

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma_t^2} \right) \dots \dots \dots (2)$$

Instrumen tes disebut reliabel apabila memiliki koefisien realibilitas alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa item tes kompetensi dan hasil belajar adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan bahwa instrumen kompetensi $r_{\alpha} = 0.8980 > 0.60$ sedangkan instrumen hasil belajar $r_{\alpha} = 0.9023 > 0.60$. Validitas dan reliabilitas instrumen tes dituliskan dalam tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3. Hasil analisis butir soal ujicoba instrumen kompetensi dan hasil belajar.

No	Instrumen tes	Nomor butir soal	Validitas		Instrumen reliabel jika >> 0.60
			r_{xy}	Instrumen valid jika ≥ 0.302	
1	Kompetensi				0.898 (reliabel)
	Y4 Manajemen pembelajaran	1-7	≥ 0.302	Valid	
	Y5 Pengembangan potensi	8-14	≥ 0.302	Valid	
	Y6 Penguasaan akademik	15-48	≥ 0.302	Valid	
2	Hasil belajar				
	Y7 Hasil belajar peserta pelatihan	1-40	≥ 0.302	Valid	

3.5.3.2. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen nontes

Uji validitas dan reliabilitas instrumen nontes sejumlah 49 butir soal diberikan kepada guru sekolah dasar yang mengikuti pelatihan mata pelajaran matematika di LPMP Jawa Tengah.

Untuk menentukan validitas instrumen nontes digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots(3)$$

X = Skor Butir

Y = Skor Total

r_{xy} = Koefisien Korelasi untuk Validitas

Selanjutnya hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan n = 40 adalah sebesar 0,302. Jika koefisien korelasi untuk validitas (r_{xy}) lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan valid. Validasi instrumen nontes dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* di atas setelah dikonsultasikan dengan r tabel, menunjukkan seluruh butir soal dalam penelitian ini valid, $r_{xy} > 0.302$.

Untuk instrumen yang dapat diberikan skor dan skornya bukan 1 dan 0, uji coba dapat dilakukan dengan teknik “sekali tembak” yaitu diberikan satu kali saja kemudian hasilnya dianalisis dengan rumus alpha (Arikunto, 2005:180). Dengan demikian reliabilitas instrumen nontes dapat digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots(4)$$

r_{α} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Banyaknya butir instrumen

σ_b^2 = Variabel skor butir

σ_t^2 = Variabel skor total

Instrumen nontes disebut reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0.60. Berdasarkan perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen sikap adalah reliabel, karena $r_{\alpha} = 0.951 > 0.60$. Validitas dan reliabilitas instrument nontes disajikan dalam table 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Hasil analisis butir soal ujicoba instrumen nontes

No	Instrumen nontes	Jumlah butir soal	Validitas		Instrumen Reliabel jika >> 0.60
			r_{xy}	Instrumen valid jika ≥ 0.302	
1	Persepsi				0.951
	X1 Kognisi	1 - 9	≥ 0.302	Valid	
	X2 Afeksi	10 - 15		Valid	
2	Perilaku Proaktif				
	X3 Inisiatif	16 - 20		Valid	

	X4 Respon berdasar nilai	21 - 25		Valid	
	X5 Komitmen	26 - 30		Valid	
3	Empati				
	X6 Simpati	31 - 33		Valid	
	X7 Kasihan	34 - 36		Valid	
	X8 Tergerak hati	37 - 39		Valid	
4	Motivasi Berprestasi				
	Y1 Dorongan ingin maju	40 - 43		Valid	
	Y2 Tanggung jawab	44 - 47		Valid	
	Y3 Menerima umpan balik	48 - 49		Valid	

3.14. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari lapangan melalui tes dan nontes. Data tentang kompetensi dan hasil belajar guru peserta pelatihan berbentuk tes objektif pilihan ganda dengan empat option. Materi tes tersebut disesuaikan dengan standar kompetensi guru yang dikembangkan oleh Departemen Pendidikan Nasional tahun 2004.

Adapun data penelitian yang berbentuk nontes dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan skala Likerts yang dimodifikasi untuk variabel persepsi, perilaku proaktif, empati, motivasi berprestasi dan hasil belajar. Tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan dalam angket diklasifikasikan dalam skala Likerts sebagai berikut : SS (sangat setuju), S (Setuju), BM (belum

memutuskan), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Pilihan jawaban dibuat ganjil agar pilihan jawaban di tengah dapat digunakan sebagai pilihan netral. Hal ini sesuai dengan Azwar (2000:34 – 35) yang menyebutkan bahwa silang pendapat tentang perlu tidaknya pilihan tengah merupakan hal yang kurang beralasan karena : (1) kecenderungan subjek memilih pilihan tengah karena kalimat dalam aitem kurang sensitif memancing respon yang berbeda dari subjek. Sehingga bila aitem ditulis dengan benar maka variasi jawaban akan keluar dengan sendirinya; (2) kalau tidak disediakan pilihan tengah, maka subjek yang merasa di antara “ya” dan “tidak” tidak memiliki jawaban; (3) belum ada bukti empiris yang mendukung kekhawatiran tersebut. Selanjutnya dia menyebutkan bahwa pilihan tengah harus diwujudkan sebagai netral atau tidak menentukan pendapat. Jangan memberikan pilihan tengah sebagai hal yang “ragu-ragu” karena respon yang diinginkan adalah respon yang diyakini oleh subjek.

3.15. Teknik Analisis Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Kausalitas atau pengaruh dan hubungan. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program LISREL. Untuk mengukur variabel (persepsi, keproaktifan, empati, motivasi berprestasi, kompetensi dan hasil belajar) digunakan model analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*). Adapun penafsiran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien jalur.

Menurut Ferdinand (2000:30–62) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan SEM, yaitu seperti disajikan dalam tulisan berikut ini.

3.7.8. Pengembangan model berbasis teori

SEM dilakukan berdasarkan atas hubungan sebab (*causal*), sehingga perubahan terjadi pada satu variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan variabel yang lain. Oleh karena itu justifikasi teoretis yang kuat merupakan dasar dari suatu pengembangan model.

Konstruk dan dimensi yang akan diteliti dan model teoretis diuraikan dalam tabel berikut.

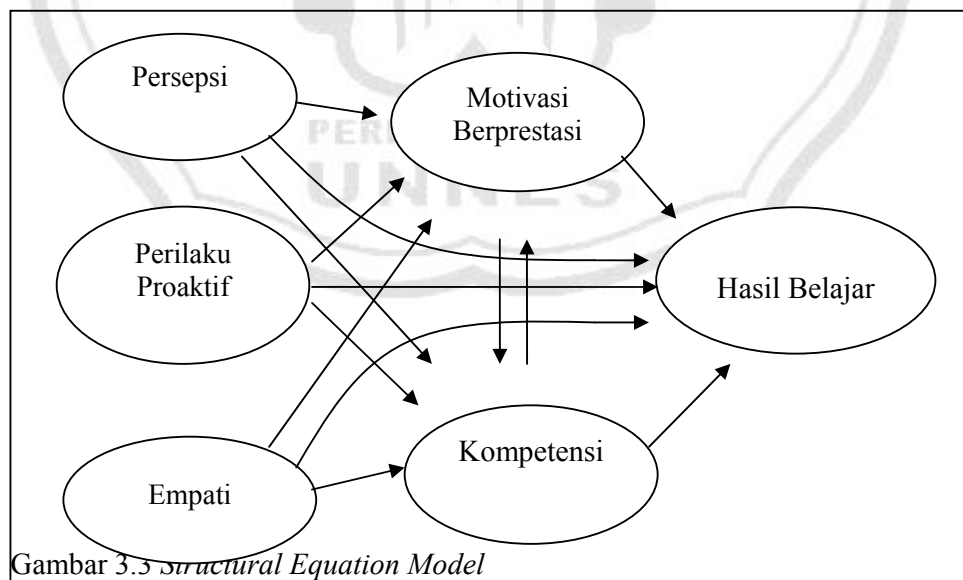
Tabel 3.5 Bangunan Model Teoretis

	Konstruk Penelitian	Dimensi Konstruk
1.	Persepsi ($\xi 1$)	X1 Kognisi X2 Afeksi
2.	Perilaku Proaktif($\xi 2$)	X3 Inisiatif X4 Respon berdasar nilai X5 Komitmen
3.	Empati ($\xi 3$)	X6 Simpati X7 Kasihan X8 Tergerak hati
4.	Motivasi Berprestasi ($\eta 1$)	Y1 Dorongan ingin maju Y2 Tanggung jawab Y3 Menerima umpan balik
5.	Kompetensi ($\eta 2$)	Y4 Manajemen pembelajaran Y5 Pengembangan potensi Y6 Penguasaan akademik
6.		Y7 Hasil belajar peserta pelatihan

	Hasil Belajar (η_3)	
--	----------------------------	--

3.7.9. Pengembangan diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas

Pada langkah kedua, model teoretis langkah pertama digambarkan dalam sebuah diagram jalur. Hal ini digunakan untuk menggambarkan serangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dengan menggunakan anak panah. (lihat gambar 3.3).



3.7.10. Mengubah alur diagram ke persamaan struktural dan model pengukuran

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam diagram jalur, kemudian mengkonversikan model ke dalam persamaan. Persamaan struktural ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai variabel (konstruk) sebagai berikut :

$$\eta = B + \Gamma \xi + \varsigma$$

Keterangan :

η = variabel *endogenous*

ξ = variabel *exogenous*

B = koefisien yang menunjukkan hubungan antara sesama variabel *endogenous*

Γ = koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel *exogenous* dan variabel *endogenous*

ς = *error*

Dari persamaan di atas, maka dapat diuraikan menjadi persamaan sebagai berikut disajikan dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6 Model Pengukuran

Variabel <i>Endogenous</i>	Variabel <i>Eksogenous</i>			Variabel <i>Endogenous</i>		Error
	Persepsi (ξ_1)	Perilaku Proaktif (ξ_2)	Empati (ξ_3)	Motivasi Berprestasi (η_1)	Kompetensi (η_2)	
Motivasi Berprestasi	$\gamma_1 \xi_1$	$+ \gamma_2 \xi_2$	$+ \gamma_3 \xi_3$			$+ \varsigma_1$

Kompetensi	$\gamma_4 \xi_1 + \gamma_5 \xi_2 + \gamma_6 \xi_3 + \beta_1 \eta_1$	$+ \zeta_2$
Hasil Belajar	$\gamma_7 \xi_1 + \gamma_8 \xi_2 + \gamma_9 \xi_3 + \beta_1 \eta_1 + \beta_2 \eta_2$	$+ \zeta_3$

3.7.11. Memilih jenis *matrik input* dan estimasi model yang dibangun

Pada penelitian ini matrik *input*-nya adalah *matrik kovarian* dimana ukuran sampel minimumnya adalah 144 responden. Teknik estimasi model yang digunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation* (ML).

3.7.12. Mengidentifikasi model

Menganalisis apakah model dapat diidentifikasi pada langkah ini dapat dilakukan dengan melihat :

- Standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
- Korelasi yang tinggi ($\geq 0,90$) diantara koefisien estimasi.
- Munculnya angka-angka aneh seperti adanya *varians error* yang negatif.
- Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang harus disajikan.

3.7.13. Mengevaluasi kriteria *goodness of fit*.

Beberapa pengukuran yang penting dalam mengevaluasi kriteria *goodness of fit* adalah sebagai berikut :

- Chi – Square*.

Pengukuran yang paling mendasar adalah *likelihood ratio chi-square* (χ^2) dimana nilai χ^2 yang rendah dengan tingkat *signifikan* $> 0,05$ menandakan matrik *input* yang sebenarnya dan yang diperkirakan secara statistik tidak berbeda (jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$).

- Goodness of Fit Index (GFI)*.

GFI adalah pengukuran *non-statistical* yang nilainya berkisar antara 0 sampai dengan 1,0 di mana nilai-nilai yang lebih besar dari 0,90 menandakan *fit* yang baik.

c. *Adjusted Goodness of Fit (AGFI)*.

AGFI adalah penyesuaian dari rasio derajat kebebasan untuk model bebas atau *null model*. Nilai yang dapat diterima adalah nilai yang $> 0,90$.

d. *Comparative Fit Index (CFI)*.

CFI mewakili perbandingan antara estimasi model dengan suatu model bebas, nilai yang dapat diterima adalah yang mendekati 1.

e. *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)*.

RMSEA adalah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* statistik dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai yang diterima lebih kecil atau sama dengan 0,08.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam Tabel 3.6.

3.7.14. Menginterpretasikan dan memodifikasi model

Tahap terakhir menginterpretasikan dan memodifikasi model apabila model yang diajukan tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Penilaian signifikansi berpedoman pada nilai $-p$, dengan batas signifikansi $p \leq 0.05$ dan nilai $-t$ dari persamaan structural > 1.96

Tabel 3.7 Indeks Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-Off Value</i>
<i>Chi-square</i>	Diharapkan Kecil
<i>Significaned Probality</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,94$

Sumber : Diadaptasi dari Augusty Ferdinand (2000:59)

3.16. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah dengan mengambil sampel guru Sekolah Dasar peserta pelatihan mata pelajaran matematika yang berasal dari 35 kabupaten/ kota se Jawa Tengah.

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan bulan November 2005 hingga Februari 2006. Namun demikian desain awal penelitian dilakukan sejak bulan Juli 2005.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.3. Karakteristik Responden

Dari hasil kajian, data yang diperoleh telah memenuhi kriteria minimal seperti yang telah dijelaskan pada bab tiga sejumlah 144 orang. Berdasarkan sampel sebanyak 144 orang tersebut didapat klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, golongan, pendidikan terakhir dan usia sebagai berikut:

4.1.3.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 menggambarkan bahwa jenis kelamin responden guru peserta pelatihan di LPMP Jawa Tengah terdiri dari 54.17 % laki-laki dan 45.83 % perempuan.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	78	54.17
Perempuan	66	45.83

Sumber : Data Primer Penelitian, tahun 2005

4.1.3.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan lamanya bekerja, guru peserta pelatihan peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar mata pelajaran matematika memiliki masa kerja sebagian besar lebih dari 10 tahun. Hal ini ditunjukkan oleh 93.75 % mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun dan selebihnya 6.25 % baru memiliki masa kerja antara 5 sampai dengan 10 tahun.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
5 – 10 tahun	9	6.25
11 – 20 tahun	68	47.22
21 tahun atau lebih	67	46.53

Sumber : Data Primer Penelitian, tahun 2005

4.1.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa guru peserta pelatihan peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar mata pelajaran di LPMP Jawa tengah sebagian besar memiliki golongan kepangkatan III yaitu 68.75%. Selebihnya terdiri golongan IV dan golongan II, yaitu 30.56% golongan IV dan 0.69% golongan II.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase (%)
II	1	0.69
III	99	68.75
IV	44	30.56

Sumber: Data Primer Penelitian, tahun 2005

4.1.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa diantara para peserta pelatihan masih terdapat 6.94% yang memiliki pendidikan SLTA. Selebihnya mereka memiliki pendidikan terakhir D2 sebesar 45.14% dan S1 sebesar 47.92%.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	10	6.94
D2	65	45.14
S1	69	47.92

Sumber : Data Primer Penelitian, tahun 2005.

4.1.1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari usia, menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 41 tahun sebesar 14.58 %. Selebihnya mereka memiliki usia antara 41 sampai dengan 50 tahun 82.64 % , dan diatas 50 tahun 2.78 %.

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 30	1	0.69
31 – 40	20	13.89
41 – 50	119	82.64
51 atau lebih	4	2.78

Sumber : Data Primer Penelitian, tahun 2005

4.1.2 Kategori Nilai Rata-Rata

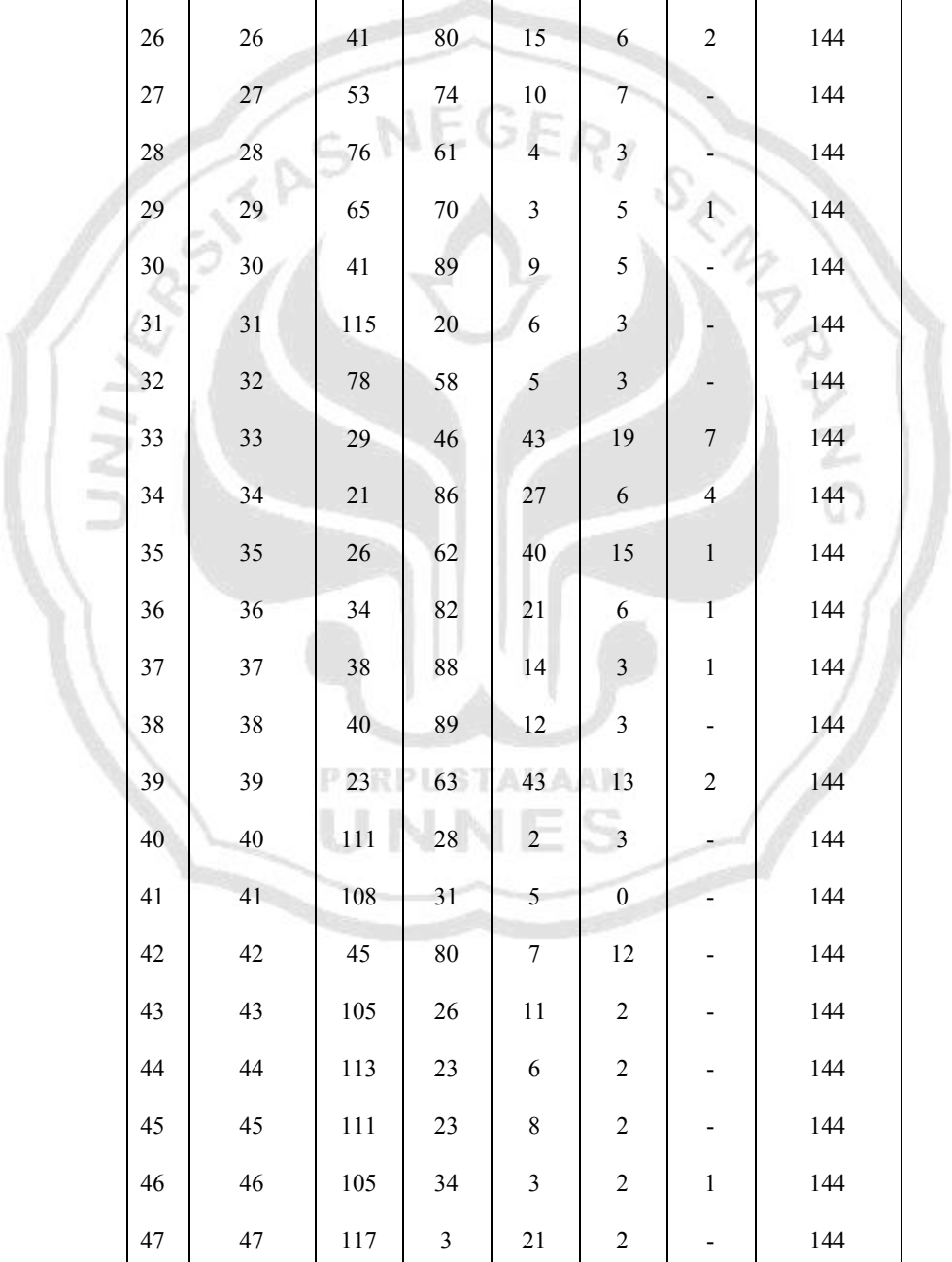
4.1.1.1 Kategori Nilai Rata-rata Nontes

Untuk nilai nontes tidak dirata-rata, sebab nilai nontes menggunakan skala Likerts. Untuk pengkategorian digunakan 5 kategori penjawab skor yang terdiri dari kategori skor 5, kategori skor 4, kategori skor 3, kategori skor 2, kategori 1. Pengkategorian dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat persetujuan peserta terhadap pernyataan yang dibuat pada instrumen nontes. Kategori tersebut dipilih sebab mampu mewakili total jawaban dari seluruh peserta. Dari 144 sampel penelitian, nilai nontes yang terdiri dari persepsi,

perilaku proaktif, dan motivasi berprestasi mempunyai kategori nilai nontes, seperti tabel 4.6 berikut ini.

4.6 Tabel Kategori Instrumen Nontes

No	No butir	Jumlah responden menjawab dengan skor					Jumlah total
		5	4	3	2	1	
1	1	82	58	4	-	-	144
2	2	61	78	4	1	-	144
3	3	75	66	3	-	-	144
4	4	60	79	3	2	-	144
5	5	28	72	26	17	1	144
6	6	78	46	9	1	-	144
7	7	80	56	8	-	-	144
8	8	106	36	2	-	-	144
9	9	63	73	8	-	-	144
10	10	40	91	13	-	-	144
11	11	49	82	13	-	-	144
12	12	85	57	2	-	-	144
13	13	72	68	2	2	-	144
14	14	49	88	7	0	-	144
15	15	50	83	8	3	-	144
16	16	60	68	8	7	1	144
17	17	22	60	32	25	5	144
18	18	70	71	2	1	-	144
19	19	66	73	5	0	-	144
20	20	32	69	22	16	5	144



21	21	69	69	4	2	-	144
22	22	106	37	1	-	-	144
23	23	97	47	-	-	-	144
24	24	85	53	5	-	1	144
25	25	74	63	6	-	1	144
26	26	41	80	15	6	2	144
27	27	53	74	10	7	-	144
28	28	76	61	4	3	-	144
29	29	65	70	3	5	1	144
30	30	41	89	9	5	-	144
31	31	115	20	6	3	-	144
32	32	78	58	5	3	-	144
33	33	29	46	43	19	7	144
34	34	21	86	27	6	4	144
35	35	26	62	40	15	1	144
36	36	34	82	21	6	1	144
37	37	38	88	14	3	1	144
38	38	40	89	12	3	-	144
39	39	23	63	43	13	2	144
40	40	111	28	2	3	-	144
41	41	108	31	5	0	-	144
42	42	45	80	7	12	-	144
43	43	105	26	11	2	-	144
44	44	113	23	6	2	-	144
45	45	111	23	8	2	-	144
46	46	105	34	3	2	1	144
47	47	117	3	21	2	-	144

48	48	59	66	18	1	-	144
49	49	107	27	9	1	-	144

4.1.2.2. Kategori Nilai Rata-rata Kompetensi

Hasil analisis data tes kompetensi dengan sampel 144 memiliki rata-rata 29.88 dengan standar deviasi 3.061. Adapun median sebesar 30.00 dengan nilai terendah 22 dan nilai tertinggi 37. Dalam penelitian ini rata-rata tes kompetensi dikategorikan menjadi (1) kategori rendah : 0 – 12, (2) kategori sedang : 13 – 36, dan (3) kategori tinggi : 37 – 48. Karena nilai rata-rata kompetensi peserta pelatihan 29.88 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tes kompetensi mereka dalam kategori sedang.

4.1.2.3. Kategori Nilai Rata-rata Hasil Belajar

Hasil belajar guru sekolah dasar dalam mengikuti pelatihan diambil dari hasil tes akhir (postes). Dari sejumlah 144 peserta yang mengikuti pelatihan setelah mengikuti tes menunjukkan bahwa rata-rata nilai mereka adalah 23.71 dengan standar deviasi 5.999. Adapun nilai tengahnya (median) sebesar 25.00 dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 37. Adapun kategori nilai rata-rata tes hasil belajar adalah sebagai berikut (1) kategori rendah = 0-10, (2) kategori sedang = 11 – 30 , dan (3) kategori tinggi = 31 – 40. Karena rata-rata tes hasil belajar guru selama mengikuti pelatihan sebesar 23.7', maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tes hasil belajar dalam kategori sedang.

Tabel 4.7 Kategori nilai rata-rata tes kompetensi dan tes hasil belajar (jumlah sampel 144).

Jenis instrumen	Rentang/ kategori	Nilai rata-rata	Kategori
Tes Kompetensi (48 butir, skor 0 dan 1)	0 – 12 (rendah) 13 – 36 (sedang) 37 – 48 (tinggi)	29.88	sedang
Tes hasil belajar (40 butir, skor 0 dan 1)	0 – 10 (rendah) 11 – 30 (sedang) 31 – 40 (tinggi)	23.71	sedang

Sumber : Data Primer Penelitian, tahun 2005

4.2. Uji Persyaratan Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka data yang berhasil dikumpulkan perlu di uji persyaratan uji hipotesis. Uji persyaratan ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas dan uji konstruk. Untuk uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 10.00*. Sedangkan untuk uji konstruk digunakan *software LISREL 8.51*.

4.2.1. Uji Normalitas Data

Distribusi data disebut normal apabila rasio *skewness* (kemiringan) dan *kurtosis* (keruncingan) berada pada rentang $-2 < \text{rasio} < 2$. Adapun rasio *skewness* adalah sebagai berikut

$$\text{rasio skewness} = \frac{\text{Stdar_error_of_skewness}}{\text{skewness}}$$

dan *rasio kurtosis* adalah

$$\text{rasio kurtosis} = \frac{\text{Stdar_error_of_kurtosis}}{\text{Kurtosis}}$$

Berdasarkan perhitungan, kurtosis data nilai nontes berdistribusi normal.

$$\text{Rasio skewness} = \frac{0.202}{-0.356} = -0.567, \text{ sedangkan}$$

$$\text{rasio kurtosis} = \frac{0.401}{0.779} = 0.515.$$

Karena *rasio skewness* dan *rasio kurtosis* nilai nontes berada pada rentang $-2 < \text{rasio} < 2$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data nontes adalah normal. Hal ini juga dapat dilihat dari histogram (lampiran 3).

Distribusi data nilai nilai uji kompetensi juga berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\text{rasio skewness} = \frac{0.202}{-0.134} = -1.507, \text{ sedangkan}$$

$$\text{rasio kurtosis} = \frac{0.401}{-0.332} = -1.208$$

Distribusi tersebut berada pada $-2 < \text{rasio} < 2$. Hasil normalitas juga dapat dilihat dari histogram (lampiran 3). Selain itu, data nilai adopsi guru juga berdistribusi normal. Menurut hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\text{rasio skewness} = \frac{0.202}{-0.637} = -0.317 \text{ dan}$$

$$\text{rasio kurtosis} = \frac{0.401}{0.332} = 1.208$$

Distribusi hasil belajar berada direntang $-2 < \text{rasio} < 2$. Normalitas hasil tes juga dapat dilihat melalui histogram (lampiran 3).

4.2.2. Uji Linearitas Data

Untuk mengetahui linearitas data digunakan analisis regresi berganda. Hal ini dilakukan dengan menguji hubungan antara variabel independen nontes (persepsi, perilaku proaktif, empati dan motivasi berprestasi) (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan variabel dependen hasil belajar (Y). Dari data masing-masing variabel, nilai deskriptifnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Deviasi standar	N
Hasil Belajar	23.71	5.999	144
Nontes (persepsi, perilaku proaktif, empati dan motivasi berprestasi)	211.78	12.537	144
Kompetensi	29.88	3.061	144

Sumber : Data Primer Penelitian. Tahun 2005

Antara variabel nontes (persepsi, perilaku proaktif, empati dan motivasi berprestasi) dengan variabel hasil belajar mempunyai nilai korelasi sebesar $r_{X_1} = 0.469$, sedangkan antara variabel kompetensi dengan variabel hasil belajar mempunyai nilai korelasi sebesar $r_{X_2} = 0.509$ (lampiran 3). Sehingga bisa disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut mempunyai hubungan yang cukup erat.

Secara bersama-sama variabel nontes dan variabel kompetensi mempunyai nilai korelasi $r_{X_1, X_2} = 0.632$ dan koefisien determinasi (R^2) = 0.4 sehingga keduanya mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel hasil

belajar sebesar 40% dan sisanya (60%) dipengaruhi oleh faktor lain. Model regresi ganda untuk variabel-variabel diatas signifikan karena nilai signifikansi pada tabel $0.000 < 0.05$. Dari tabel koefisien didapat koefisien-koefisien korelasi (60 ,6.62) yang ketiganya signifikan (Sig < 0.05), sehingga persamaan regresi ganda $Y = - 40.492 + 0.183 X_1 + 0.849 X_2$.

4.2.3 Uji Homogenitas Sampel

Hasil uji homogenitas data yang dikumpulkan dapat dilihat pada lampiran 3. Untuk mengetahui homogenitas digunakan rumus *one way anova*. Dari lampiran 3 dapat diketahui besar F untuk masing masing jenis data yaitu data hasil belajar (Prestasi matematika) sebesar 0.148, kompetensi sebesar 0.174 dan instrumen nontes yang meliputi empati, perilaku proaktif, persepsi dan motivasi berprestasi adalah sebesar 0.452. Besar signifikansi yang ditunjukkan tabel tentang instrumen tes hasil belajar adalah 0.862, kompetensi sebesar 0.841 dan instrumen nontes sebesar 0.637. Dari nilai F dan taraf signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari sampel yang homogen.

4.2.4. Uji Kesesuaian Model Teoretis dengan Analisis Faktor Konfirmatori

Hipotesis kerja dapat diterima jika model teoretis yang dibangun sesuai dengan data empiris yang dikumpulkan. Untuk mengetahui apakah ada kesesuaian antara model yang diajukan dengan data empiris, maka perlu dilakukan uji kesesuaian model. Uji kesesuaian model diolah dengan menggunakan metoda analisis faktor konfirmatori dan bantuan *software LISREL 8.51*. Program *software LISREL 8.51* digunakan dengan menempatkan variabel-variabel utama sebagai

faktor yang diukur atau konstruk. Dengan demikian koefisien jalur yang akan dihasilkan adalah dalam skala “*true score*”. Program *LISREL 8.51* mampu melakukan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor konfirmatori bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir mengukur variabel yang akan diukur, dan apakah model pengelompokan butir yang disusun berdasarkan teori sesuai dengan data yang dikumpulkan. Signifikan tidaknya setiap indikator dinilai pada nilai-t ($p < 0.05$). Indikator yang signifikan terhadap variabel latennya jika mempunyai nilai-t > 1.96 (untuk responden (N) banyaknya lebih dari 120 (Ghozali, 2005:40) dan 100 – 200 (Hair dkk, 1995)).

Untuk uji kesesuaian model dengan analisis faktor konfirmatori ini dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama dilakukan analisis faktor konfirmatori terhadap ke 15 indikator variabel. Analisis faktor konfirmatori tahap pertama dilakukan untuk menguji butir soal yang disusun untuk membangun indikator variabel. struktur indikator variabel yang dibangun. Dalam tahap ini ke 15 indikator variabel menjadi variabel laten. Sementara itu butir-butir soal untuk masing-masing indikator variabel menjadi indikator variabel .

Tahap dua dilakukan analisis faktor konfirmatori terhadap model teoretis yang sudah dibangun. Pada tahap ini akan diketahui apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan. Jika pada tahap ini ternyata model teoretis sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan berarti sudah terjadi kesesuaian. Jika pada tahap ini ternyata model teoretis tidak sesuai dengan data, maka dilakukan tahap tiga atau dilakukan modifikasi model.

4.2.4.4 Uji Faktor Tahap Pertama

Analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai muatan faktor, standar kesalahan dan nilai-t (signifikansi) pada taraf kepercayaan 95%. Hasil analisis faktor tahap pertama setiap variabel laten dalam penelitian ini disajikan dalam dua tabel. Kedua tabel itu adalah tabel untuk instrumen nontes dan tabel untuk instrumen tes di bawah ini.

Tabel 4.9 Analisis faktor konfirmatori untuk instrumen nontes

No	Variabel laten	Indikator variabel	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	Persepsi X1 Kognisi	1	1.00	-	-
		2	1.16	0.12	10.05
		3	1.18	0.11	10.51
		4	0.94	0.10	9.32
		5	-	-	-
	X2 Afeksi	6	0.94	0.10	9.64
		7	1.11	0.11	10.19
		8	1.20	0.12	10.20
		9	1.88	0.09	9.53
		10	1.00	-	-
		11	0.87	0.07	11.58
		12	0.93	0.08	11.70
		13	0.68	0.07	9.50
		14	0.85	0.08	11.18
		15	0.82	0.07	10.91
2	Perilaku Proaktif X3 Inisiatif	16	1.00	-	-
		17	0.79	0.11	7.36
		18	1.28	0.15	8.40
		19	1.53	0.18	8.65
		20	0.65	0.10	6.55
	X4 Respon berdasar nilai	21	1.00	-	-
		22	0.91	0.10	9.51
		23	1.06	0.10	10.19
		24	0.91	0.10	9.57
		25	0.84	0.09	9.55

3	X5 Komitmen	26	1.00	-	-	
		27	1.28	0.14	9.39	
		28	1.34	0.15	8.93	
		29	1.21	0.14	8.81	
		30	1.27	0.14	9.09	
4	Empati	31	1.00	-	-	
		32	0.97	0.12	8.23	
	X6 Simpati	33	0.50	0.08	6.13	
		34	1.00	-	-	
	X7 Kasihan	35	0.97	0.11	8.77	
		36	1.01	0.12	8.66	
		37	1.00	-	-	
	X8 Tergerak hati	38	1.37	0.18	7.56	
		39	1.09	0.15	7.26	
	4	Motivasi Berprestasi	40	1.00	-	-
			41	1.54	0.16	9.53
		Y1 Dorongan ingin maju	42	0.90	0.11	8.14
			43	1.15	0.13	9.01
		Y2 Tanggung jawab	44	1.00	-	-
45			0.98	0.09	10.91	
46			1.03	0.09	11.17	
47			0.73	0.07	9.67	
Y3 Menerima umpan balik		48	1.00	-	-	
		49	1.17	0.12	9.75	

Tabel 4.9 di atas mempunyai taraf kepercayaan 95 %. Pada tabel 4.9 dapat diketahui ada beberapa butir nomor soal yang memiliki angka satu dan kosong pada muatan faktor. Untuk butir nomor soal yang memiliki angka satu berarti pada nomor itu nilai dijadikan sebagai patokan pada variabel tersebut. Kemudian, untuk butir soal yang muatan faktornya kosong (tidak mempunyai nilai), berarti butir soal tersebut dieliminasi pada saat dilakukan uji kesesuaian

model teori dengan data yang berhasil dikumpulkan. Hal ini dilakukan karena butir soal tersebut tidak sesuai dengan konstruk yang dibangun.

Tabel 4.10 Analisis faktor konfirmatori untuk instrumen tes

No	Variabel laten	Indikator variabel	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	Kompetensi				
	Y4 Manajemen pembelajaran	1	1.00	-	-
		2	-	-	-
		3	3.42	0.82	4.17
		4	-	-	-
		5	4.39	1.00	4.39
		6	1.41	0.39	3.63
		7	-	-	-
	Y5 Pengembangan potensi	8	1.00	-	-
		9	-	-	-
		10	1.06	0.07	14.63
		11	-	-	-
		12	-	-	-
		13	0.46	0.06	8.01
		14	-	-	-
	Y6 Penguasaan akademik	15	-	-	-
		16	-	-	-
		17	-	-	-
		18	-	-	-
		19	-	-	-
		20	-	-	-
		21	1.00	-	-
		22	-	-	-
		23	0.86	0.07	11.72
		24	-	-	-
		25	-	-	-
		26	-	-	-
		27	-	-	-
		28	-	-	-
		29	-	-	-
		30	1.23	0.10	12.18
		31	0.48	0.07	7.21
		32	-	-	-
		33	0.48	0.08	6.17
		34	-	-	-
		35	-	-	-

		36	-	-	-
		37	-	-	-
		38	-	-	-
		39	-	-	-
		40	-	-	-
		41	-	-	-
		42	-	-	-
		43	1.17	0.10	12.29
		44	-	-	-
		45	-	-	-
		46	0.90	0.08	10.58
		47	0.65	0.07	9.66
		48	-	-	-

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa terdapat banyak butir soal yang kosong karena besar nilai muatan faktor sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pada butir soal pada nomor tersebut juga dieliminasi pada penghitungan model yang dibangun. Eliminasi dilakukan pada butir soal tersebut karena butir soal tidak sesuai dengan model teoretis yang dibangun.

4.2.4.2. Uji Analisis Faktor Konfirmatori Tahap Kedua

Analisis Faktor konfirmatori tahap dua dilakukan untuk mengetahui apakah model teoretis yang dibangun sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan. Pada model ini setelah diuji dengan bantuan package program *LISREL 8.51* didapatkan hasil seperti pada gambar 4.1.

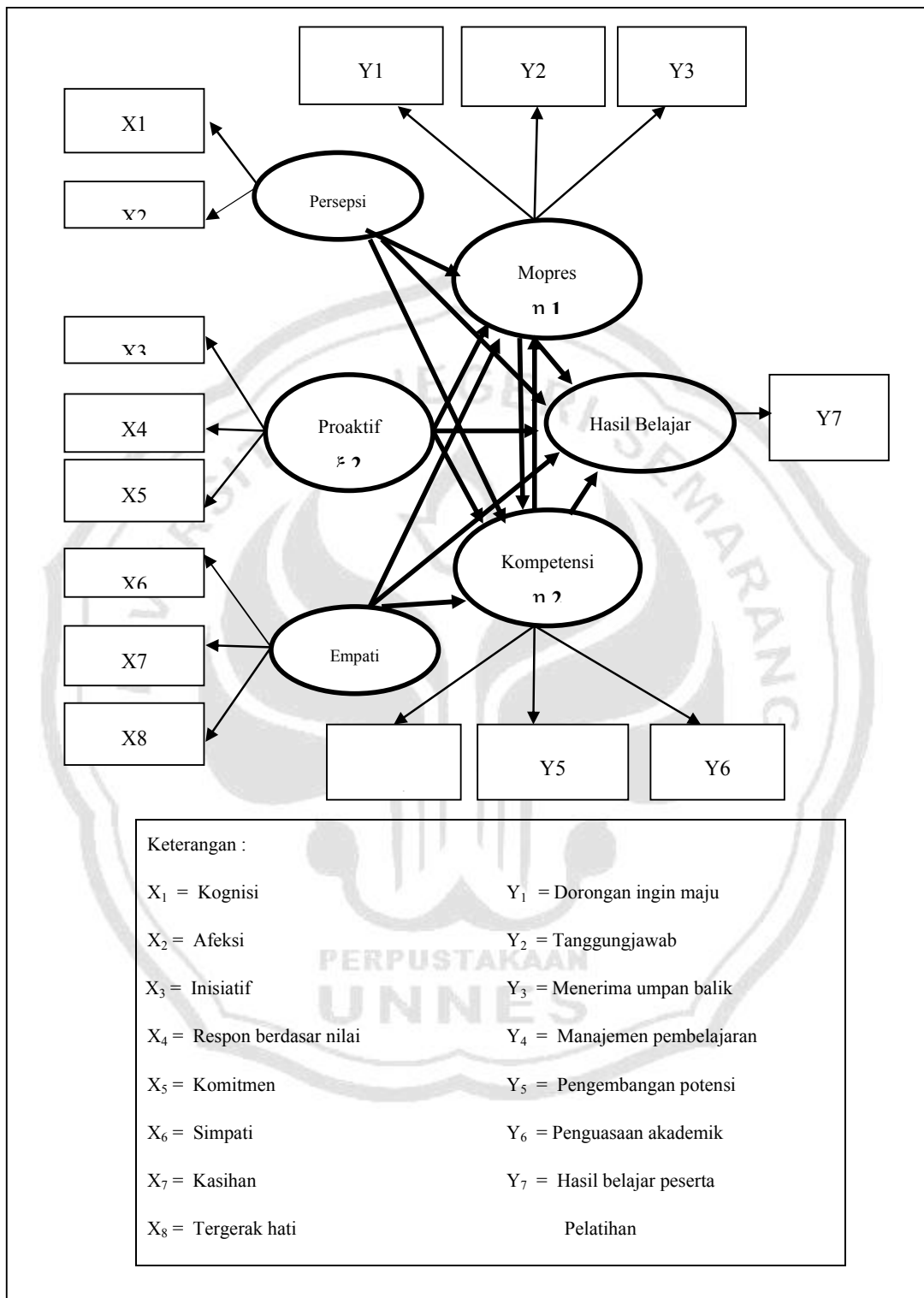
Gambar 4.1 menunjukkan kesesuaian model sebagaimana tertulis pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Nilai *Chi square* kesesuaian antara model teoretis dengan data empiris.

<i>Chi-Square</i>	77.68
Df (<i>degree of freedom</i>)	66
<i>P-value (probability)</i>	0.15396
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.035
<i>GFI (goodness fit of index)</i>	0.96 > 0.90

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat dikatakan bahwa model yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris, atau dengan kata lain model yang diajukan dapat diterima. Nilai *Chi-Square*=77.68 dengan derajat bebas (*df*)=66, dan *p-value*= 0.15396>0.05, serta *RMSEA*=0.035< 0.08 menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan yaitu model yang dibangun secara teoretis pengaruh antara Persepsi (Persepsi), Perilaku Proaktif (Proaktif), Empati (Empati), Motivasi Berprestasi (Mopres), Kompetensi (Kompetensi), dan Hasil belajar peserta pelatihan (Hasil Belajar), seperti yang digambarkan pada gambar 4.1 sesuai dengan data empiris, sehingga model dapat diterima.

Struktur model teoretis yang dibangun berdasarkan tabel di atas disajikan dalam gambar 4.1. Data perhitungan *LISREL 8.51* gambar 4.1 di bawah disajikan dalam tabel 4.12, 4.13 dan 4.14.



Gambar 4.1 Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati, dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi, Terhadap Hasil Belajar

Tabel 4.12 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara indikator variabel dengan variabel laten.

No	Variabel laten	Indikator variabel	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	<i>Endogenous</i> Motivasi Berprestasi	Y1	1.00	-	-
		Y2	0.65	0.11	6.16
		Y3	0.92	0.16	5.87
2	Kompetensi	Y4	1.00	-	-
		Y5	-0.36	0.42	-0.88
		Y6	-2.55	0.85	-3.02
3	Hasil Belajar	Y7	1.00	-	-
4	<i>Exogenous</i> Persepsi	X1	1.00	-	-
		X2	1.30	0.24	5.32
5	Perilaku Proaktif	X3	1.00	-	-
		X4	1.02	0.15	6.71
		X5	1.64	0.23	7.03
6	Empati	X6	1.00	-	-
		X7	0.99	0.12	8.01
		X8	1.06	0.12	8.66

Tabel 4.13 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*

No	Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	Motivasi Berprestasi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.27	0.26	-1.06
	Perilaku proaktif	1.09	0.87	1.25
	Empati	0.20	0.54	0.37
2	Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	0.18	0.15	1.17
	Perilaku proaktif	-0.14	0.47	-0.29
	Empati	-0.43	0.42	-0.43
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.07	0.21	-0.32
		0.01	0.68	0.01

	Perilaku proaktif Empati	0.61	0.60	1.01
--	-----------------------------	------	------	------

Tabel 4.14 Matrik data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antar *endogenous*.

No	Variabel Laten	Motivasi berprestasi	Kompetensi
1	Motivasi Berprestasi		0.08 (0.11) 0.76
2	Kompetensi	0.03 (0.29) 0.10	
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)	0.05 (0.42) 0.12	-0.20 (0.10) -2.10

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur-jalur yang menghubungkan variabel-variabel laten *exogenous* dengan variabel laten *endogenous* seperti terlihat pada gambar 4.1 dan dilengkapi dengan data-data perhitungan *LISREL 8.51* yang disajikan pada tabel 4.12, 4.13 dan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai-nilai t (t-value) dari tiap-tiap jalur hampir semuanya kurang dari 1.96. Demikian juga untuk nilai t yang berharga negatif juga hanya beberapa yang nilainya kurang dari -1.96. Dengan demikian uji model teoretis hampir semuanya tidak signifikan. Terdapat satu jalur yang terlihat signifikan yaitu Kompetensi (Kompetensi) terhadap Hasil belajar peserta pelatihan (Hasil Belajar), dengan koefisien sebesar -0.20 dan nilai t sebesar -2.10. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif antara Kompetensi dengan Hasil Belajar, sehingga bertentangan dengan teori yang mendasarinya.

Hasil uji model teoretis pada tahap kedua dari model ini hampir semuanya tidak signifikan, atau dengan kata lain hipotesis kerja yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel-variabel laten Persepsi, Proaktif, Empati, Mopres, Kompetensi, dan Hasil Belajar, maka model teoretis ini ditolak. Oleh karena itu untuk mengetahui tingkat kebermaknaan hubungan antar variabel tersebut perlu adanya modifikasi-model.

4.2.4.3. Modifikasi Model

4.2.4.3.1. Model Modifikasi 1

Analisis Faktor konfirmatori tahap dua dilakukan untuk mengetahui apakah model teoretis yang dibangun sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan. Pada model ini setelah diuji dengan bantuan package program *LISREL 8.51* didapatkan hasil seperti pada gambar 4.2.

Gambar 4.2 menunjukkan kesesuaian model sebagaimana tertulis pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Nilai Chi square kesesuaian antara model teoretis dengan data empiris.

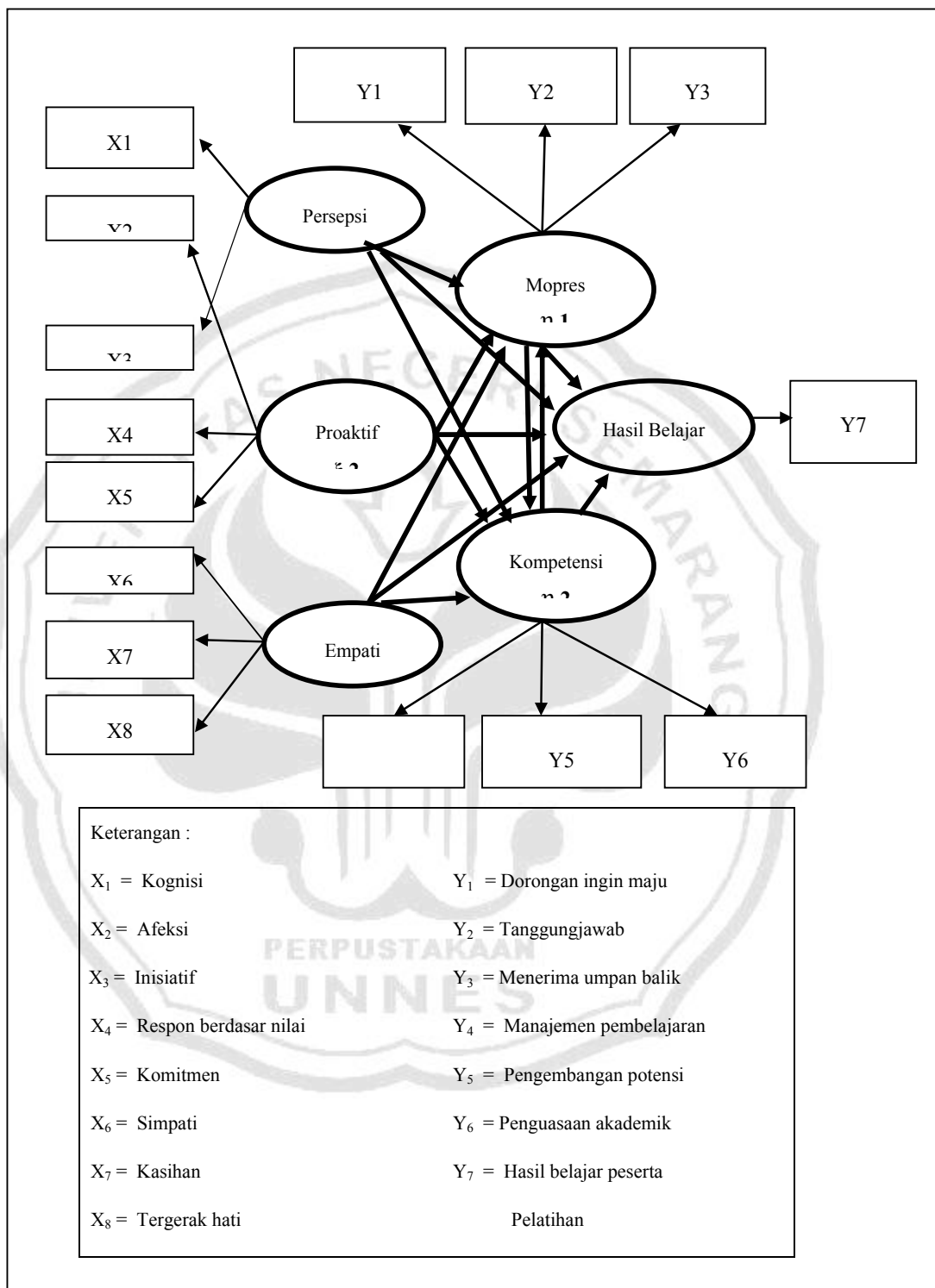
Chi-Square	78.67
Df (degree of freedom)	68
P-value (probability)	0.25496
RMSEA (rootmean square error)	0.045
GF1 (goodness fit of index)	0.96 > 0.90

Berdasarkan nilai-nilai di atas dapat dikatakan bahwa model yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris, atau dengan kata lain model

yang diajukan dapat diterima. Nilai *Chi-Square*=78.67 dengan derajat bebas (*df*)=68, dan *p-value*= 0.25496>0.05, serta *RMSEA*=0.045< 0.08 menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan yaitu model yang dibangun secara teoretis pengaruh antara Persepsi (Persepsi), Perilaku Proaktif (Proaktif), Empati (Empati), Motivasi Berprestasi (Mopres), Kompetensi (Kompetensi), dan Hasil belajar peserta pelatihan (Hasil Belajar), seperti yang digambarkan pada gambar 4.2 sesuai dengan data empiris, sehingga model dapat diterima.

Tabel 4.16 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara indikator variabel dengan variabel laten.

No	Variabel laten	Indikator variabel	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	<i>Endogenous</i> Motivasi Berprestasi	Y1	1.00	-	-
		Y2	0.84	0.07	12.70
		Y3	0.94	0.09	10.91
2	Kompetensi	Y4	1.00	-	-
		Y5	0.60	0.21	2.88
		Y6	-	-	-
3	Hasil Belajar	Y7	1.00	-	-
4	<i>Exogenous</i> Persepsi	X1	1.00	-	-
		X2	1.29	0.09	14.58
		X4	0.55	0.11	5.20
5	Perilaku Proaktif	X3	1.00	-	-
		X4	0.34	0.12	2.76
		X5	1.44	0.13	10.83
6	Empati	X6	1.17	0.16	7.36
		X7	0.91	0.13	6.88
		X8	1.14	0.15	7.40



Gambar 4.2 Model Modifikasi 1 Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati, dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi, terhadap Hasil Belajar

Data perhitungan *LISREL 8.51* gambar 4.2 di atas disajikan dalam tabel 4.16, 4.17 dan 4.18.

Tabel 4.17 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* Modif I

No	Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	Motivasi Berprestasi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.62	0.22	-2.76
	Perilaku proaktif	2.43	0.83	2.92
	Empati	-0.74	0.64	-1.16
2	Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	0.16	0.35	0.46
	Perilaku proaktif	-1.56	2.02	-0.77
	Empati	0.87	1.36	-0.64
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.32	0.15	-2.16
	Perilaku proaktif	0.77	0.69	1.11
	Empati	0.42	0.55	0.75

Tabel 4.18 Matrik data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antar *endogenous*. Modif I.

No	Variabel Laten	Motivasi berprestasi	Kompetensi
1	Motivasi Berprestasi		0.02 (0.10) 0.22
2	Kompetensi	0.02 (0.10) 0.22	
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)	0.12 (0.07) 1.66	-0.09 (0.09) -1.06

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur-jalur yang menghubungkan variabel-variabel laten *exogenous* dengan variabel laten *endogenous* seperti terlihat pada gambar 4.2 dan dilengkapi dengan data-data perhitungan *LISREL 8.51* yang disajikan pada tabel 4.16, 4.17 dan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai-nilai t (t -value) dari tiap-tiap jalur hampir semuanya kurang dari 1.96. Demikian juga untuk nilai t yang berharga negatif juga hanya beberapa yang nilainya kurang dari -1.96 . Dengan demikian modifikasi model 2 hampir semuanya tidak signifikan.

Hasil uji modifikasi model 2 pada tahap kedua dari model ini hampir semuanya tidak signifikan, atau dengan kata lain hipotesis kerja yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel-variabel laten Persepsi, Proaktif, Empati, Mopres, Kompetensi, dan Hasil Belajar, maka model teoretis ini ditolak. Oleh karena itu untuk mengetahui tingkat kebermaknaan hubungan antar variabel tersebut perlu adanya modifikasi-model yang lain.

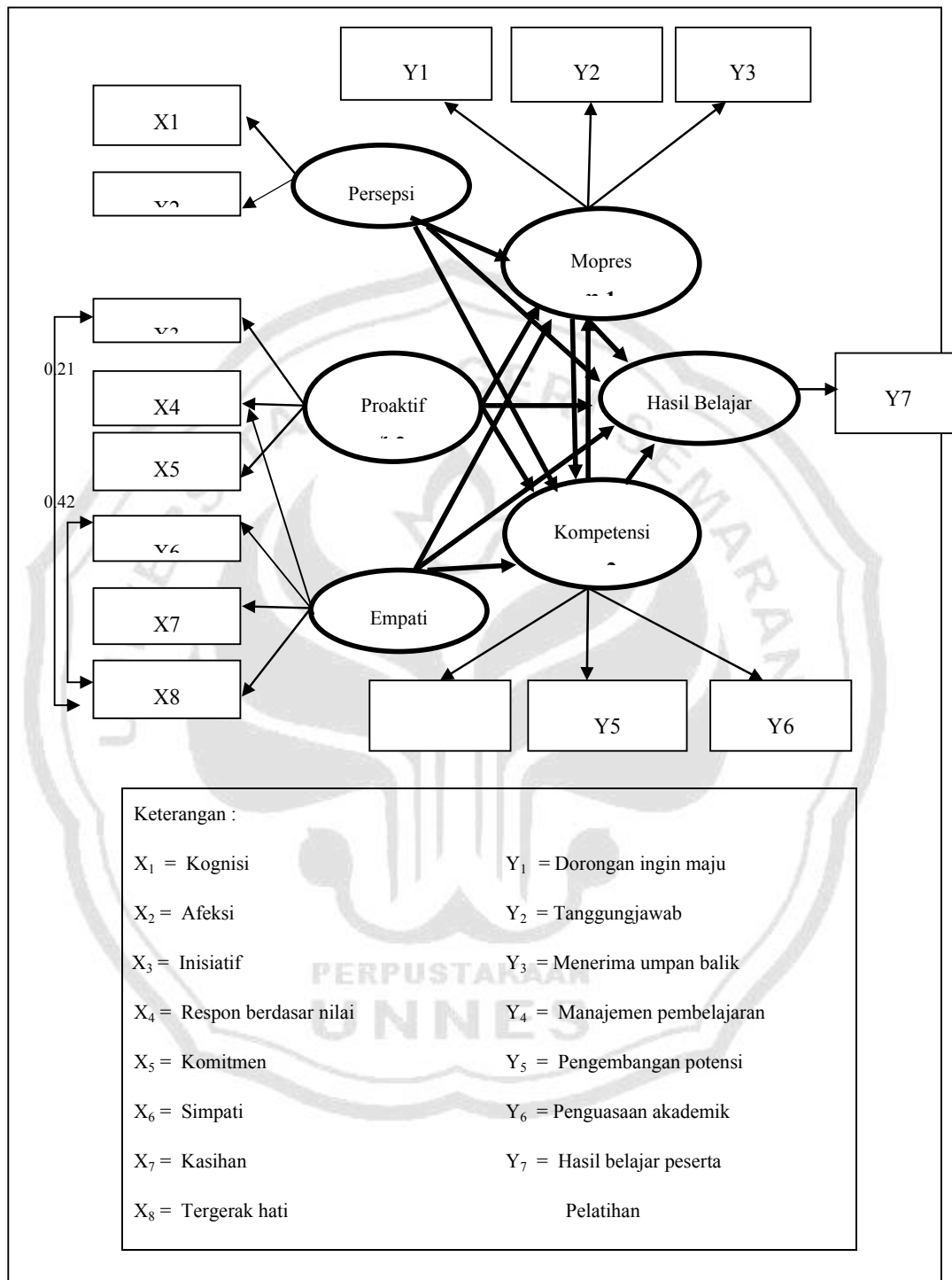
4.2.4.3.2. Model Modifikasi 2

Analisis Faktor konfirmatori tahap dua dilakukan untuk mengetahui apakah model teoretis yang dibangun sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan. Pada model ini setelah diuji dengan bantuan package program *LISREL 8.51* didapatkan hasil seperti pada gambar 4.3. Gambar 4.3 menunjukkan kesesuaian model sebagaimana tertulis pada tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.19 Nilai *Chi square* kesesuaian antara model teoretis dengan data empiris.

<i>Chi-Square</i>	74.68
<i>Df (degree of freedom)</i>	69
<i>P-value (probability)</i>	0.56396
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.035
<i>GF1 (goodness fit of index)</i>	0.98 > 0.90

Berdasarkan nilai-nilai di atas dapat dikatakan bahwa model yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris, atau dengan kata lain model yang diajukan dapat diterima. Nilai *Chi-Square*=74.68 dengan derajat bebas (df)=69, dan *p-value*= 0.56396>0.05, serta RMSEA=0.035< 0.08 menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan yaitu model yang dibangun secara teoretis pengaruh antara Persepsi (Persepsi), Perilaku Proaktif (Proaktif), Empati (Empati), Motivasi Berprestasi (Mopres), Kompetensi (Kompetensi), dan Hasil belajar peserta pelatihan (Hasil Belajar), seperti yang digambarkan pada gambar 4.3 sesuai dengan data empiris, sehingga model dapat diterima. Data perhitungan LISREL 8.51 gambar 4.3 disajikan dalam tabel 4.20.



Gambar 4.3 Model Modifikasi 2 Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, Empati, dengan Motivasi Berprestasi, Kompetensi terhadap Hasil Belajar

Tabel 4.20 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara indikator variabel dengan variabel laten Modif II.

No	Variabel laten	Indikator variabel	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	<i>Endogenous</i> Motivasi Berprestasi	Y1	1.00	-	-
		Y2	0.83	0.18	10.78
		Y3	0.94	0.09	10.14
2	Kompetensi	Y4	1.00	-	-
		Y5	2.43	0.10	4.20
		Y6	-4.05	1.10	-3.67
3	Hasil Belajar	Y7	1.00	-	-
4	<i>Exogenous</i> Persepsi	X1	1.00	-	-
		X2	1.32	0.24	7.29
5	Perilaku Proaktif	X3	1.00	-	-
		X4	0.86	0.10	8.99
		X5	1.38	8.99	9.78
6	Empati	X6	0.77	0.06	11.93
		X7	0.60	0.06	10.49
		X8	0.74	0.07	11.22

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur-jalur pengaruh indikator variabel terhadap-variabel laten *exogenous* dan variabel laten *endogenous* seperti terlihat pada gambar 4.3 dan dilengkapi dengan data-data perhitungan *LISREL 8.51* yang disajikan pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa semua jalur pengaruh signifikan. Sementara itu jalur pengaruh variabel *exogenous* terhadap variable *endogenous* disajikan dalam tabel 4.21 menunjukkan bahwa tidak semua jalur menunjukkan signifikansi hubungan. Hubungan yang signifikan terdapat pada persepsi dan empati terhadap motivasi berprestasi. Hubungan pengaruh yang kedua adalah empati terhadap kompetensi dan hasil belajar. dan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai-nilai t (t-value) dari tiap-tiap jalur pengaruh antara variabel endogennya.

Besar pengaruh tersebut adalah motivasi berprestasi terhadap kompetensi sebesar 2.20, kompetensi terhadap motivasi berprestasi sebesar 1.50, motivasi berprestasi terhadap hasil belajar sebesar 3.79 dan kompetensi terhadap hasil belajar sebesar -1.11. Dari modifikasi model kedua ini model dapat dikatakan signifikan dan memenuhi syarat untuk menguji hipotesis.

Tabel 4.21 Data perhitungan *LISREL 8.51* untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antara variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* Modif II.

No	Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
1	Motivasi Berprestasi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	0.13	0.04	3.25
	Perilaku proaktif	0.54	0.38	1.41
	Empati	0.34	0.11	3.03
2	Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.11	0.09	-1.14
	Perilaku proaktif	0.10	0.24	0.18
	Empati	0.25	0.10	2.51
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.06	0.13	-0.45
	Perilaku proaktif	0.16	0.17	0.96
	Empati	0.20	0.09	2.16

Tabel 4.22 Matrik data perhitungan LISREL 8.51 untuk model teoretis yang dibangun secara penuh tentang pengaruh antar *endogenous*

No	Variabel Laten	Motivasi berprestasi	Kompetensi
1	Motivasi Berprestasi		0.14 (0.10) 1.50
2	Kompetensi	0.15 (0.07) 2.20	
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)	0.27 (0.07) 3.79	-0.10 (0.09) -1.11

4.2.4.4. Hasil Analisis Modifikasi Model

Dari hasil analisis uji kesesuaian model baik model awal maupun modifikasi model I dan II dengan data empiris, dapat diketahui pada output proses analisis program LISREL, yaitu nilai-nilai *chi-square* (χ^2), *degrees of freedom* (*df*), *p-value*, *Goodnes of Fit Index* (*GFI*), dan *Root Mean Square Error of Approximation* (*RMSEA*). Secara ringkas hasil analisis uji kesesuaian antara model awal dengan model modifikasi I dan II berupa nilai χ^2 , *df*, *p-value*, *GFI* dan *RMSEA* adalah sebagaimana disajikan dalam tabel 4.23.

Tabel 4.23 Perbandingan Hasil Uji Kesesuaian Model teoretis dengan data pada model awal dengan Modif I dan II.

Struktur Model	χ^2	<i>df</i>	<i>p-value</i>	<i>GFI</i>	<i>RMSEA</i>
Model awal	77.68	66	0.15396	0.96 > 0.90	0.035
Modif I	78.67	68	0.25496	0.96 > 0.90	0.045
Modif II	74.68	69	0.56396	0.98 > 0.90	0.035

Model teoretis dikatakan *goodfit* atau diterima jika nilai *chi-square* kecil atau mendekati *df*, *p-value* diatas 0.05, *GFI* di atas 0.90 dan *RMSEA* di 0.08. *Chi-square* dikatakan kecil jika mempunyai nilai mendekati *df* atau nilai di kurang dari nilai *chi-square* yang ditunjukkan *df* pada tabel. Untuk *chi-square* pada model awal, yaitu 77.68 sudah lebih kecil daripada nilai *chi-square* yang ditunjukkan pada tabel untuk $df = 60$ adalah 79.1 dan $df = 70$ adalah 90.5, sehingga untuk $df = 66$ maka nilai *chi-square*nya harus dibawah 80. Untuk model awal, *chi-square*nya di bawah 80, sehingga termasuk kecil. Demikian juga untuk model modifikasi I dan II juga mempunyai *chi-square* kecil. Nilai *p* yang ditunjukkan ketiga model adalah diatas 0.05, *GFI* di atas 0.90 dan *RMSEA* kurang dari 0.08. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa ketiga model teoretis sesuai dengan data yang dikumpulkan di lapangan. Dengan pernyataan lain model diterima.

Setelah model teoretis diterima dengan data empiris, maka langkah berikutnya adalah melihat nilai signifikansinya. Nilai signifikansi adalah untuk melihat apakah nilai pengaruh yang dibangun anatar variable lebih besar dari nilai 1.96. Jika nilai pengaruh lebih besar dari 1.96, maka pengaruh yang dibangun berdasarkan teori adalah signifikan. Taraf kepercayaan yang digunakan disini adalah 95%. Taraf signifikan yang dibangun pada tiap model yang dibangun disajikan pada tabel 4.24

Pada tabel 4.24 dapat diketahui nilai pengaruh yang dibangun pada model modifikasi II lebih baik jika dibandingkan dengan model awal dan model modifikasi I, sebab lebih banyak pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat

ditunjukkan bahwa pada model awal tidak ada satupun pengaruh yang signifikan, pada model modifikasi I hanya pada pengaruh perilaku proaktif terhadap motivasi berprestasi dan pada model modifikasi II terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan persepsi terhadap motivasi berprestasi, empati terhadap motivasi berprestasi, empati terhadap kompetensi dan empati terhadap adopsi.

Tabel 4.24. Perbandingan taraf signifikan pengaruh *exogenous* terhadap *endogenous* pada tiga model teoretis.

No	Variabel Laten	Nilai-t		
		Model awal	Modif I	Modif II
1	Motivasi Berprestasi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-1.06	-2.76	3.25
	Perilaku proaktif	1.25	2.92	1.41
	Empati	0.37	-1.16	3.03
2	Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	1.17	0.46	-1.14
	Perilaku proaktif	-0.29	-0.77	0.18
	Empati	-0.43	-0.64	2.51
3	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.32	-2.16	-0.45
	Perilaku proaktif	0.01	1.11	0.96
	Empati	1.01	0.75	2.16

Perbandingan pengaruh antara variabel *endogenous* disajikan dalam tabel 4.25.

Tabel 4.25 Perbandingan antar variabel *endogenous* tiap model

	Pengaruh	Nilai-t		
		Model awal	Modif I	Modif II
1	Motivasi Berprestasi terhadap kompetensi	0.10	0.22	2.20
2	Kompetensi terhadap motivasi berprestasi	0.76	0.22	1.50
3	Motivasi Berprestasi terhadap Hasil Belajar	0.12	1.66	3.79
4	Kompetensi terhadap Hasil Belajar	-2.10	-1.06	-1.11

Pada tabel dapat diamati bahwa |nilai-t| pada model awal hamper seluruhnya kurang dari 1.96. Selanjutnya pada model modifikasi I juga tidak ada pengaruh yang signifikan pada hubungan pengaruh yang dibangun. Pada model modifikasi II terdapat pengaruh yang signifikan. Pengaruh tersebut terdapat pada hubungan motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap hasil belajar.

Penjelasan data perbandingan di atas menunjukkan bahwa (1) model teoretis ketiga model diterima secara empiris; (2) hubungan pengaruh yang

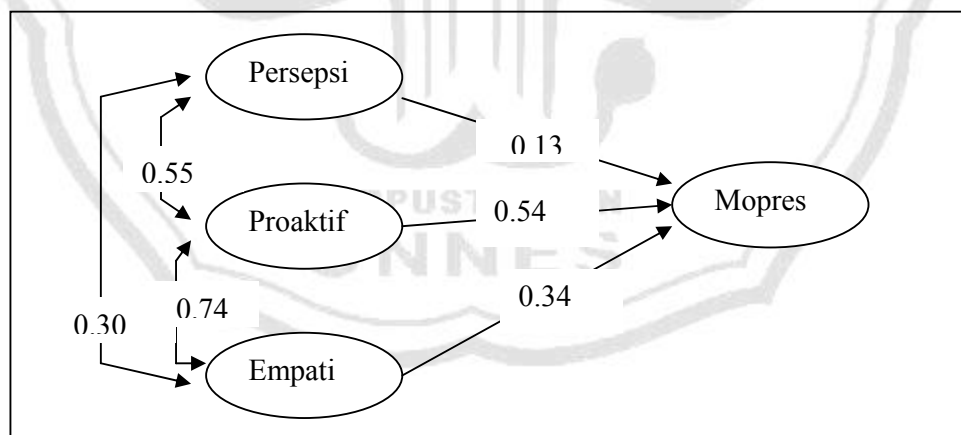
signifikan hanya terdapat pada model modifikasi II. Berdasarkan data perbandingan pengaruh variabel tersebut, pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model modifikasi II.

4.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mendapatkan jawaban apakah hipotesis kerja yang muncul dalam landasan teori diterima atau ditolak.

4.3.1. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Pada uji hipotesis satu dilakukan dengan mengambil model yang mengkaitkan antara variabel-variabel laten *exogenous*: Persepsi, Proaktif, dan Empati terhadap variabel laten *endogenous* Mopres. Model ini disajikan dalam diagram jalur seperti terlihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Model Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati, terhadap Motivasi Berprestasi

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa model yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris, atau model teoretis sesuai dengan data empiris. Hal

ini ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model seperti yang disajikan dalam tabel 4.26.

Tabel 4.26 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 1

Chi-Square	20.18
Df (degree of freedom)	33
P-value (probability)	0.96086
RMSEA (rootmean square error)	0.0
GF1 (goodness fit of index)	0.98 > 0.90

Jalur-jalur signifikansi pada gambar 4.4 disajikan pada tabel 4.27.

Tabel 4.27 Nilai signifikansi jalur pengaruh persepsi, perilaku proaktif dan empati terhadap motivasi berprestasi

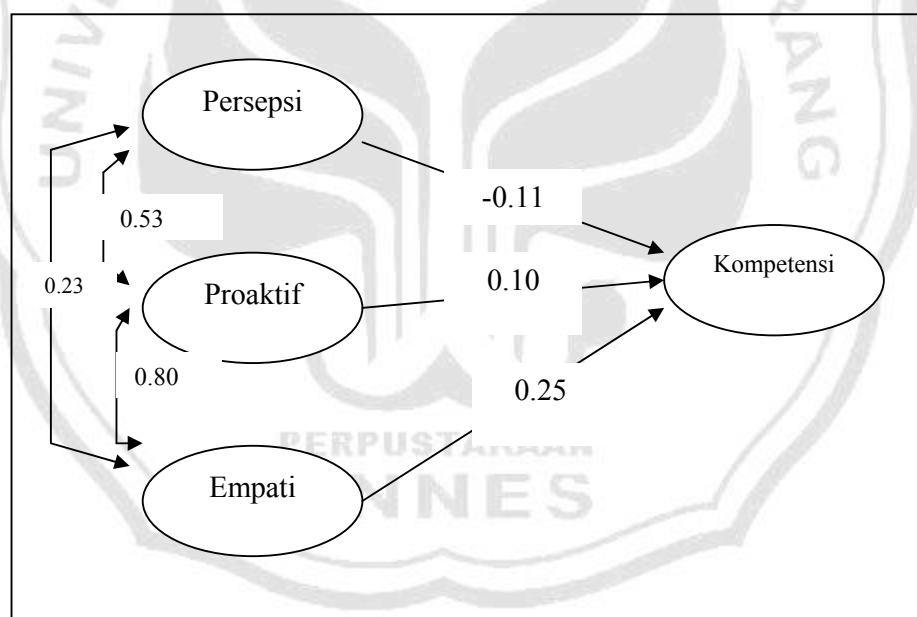
Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
Motivasi Berprestasi (<i>endogenous</i>)			
Persepsi	0.13	0.04	3.25
Perilaku proaktif	0.54	0.38	1.41
Empati	0.34	0.11	3.03

Tabel 4.27 menunjukkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh persepsi dan empati terhadap motivasi berprestasi terbukti secara signifikan. Hal ini dapat diketahui dari besarnya |nilai-t| yang lebih besar dari 1.96, pada taraf kepercayaan 95%. Sementara itu pengaruh perilaku proaktif terhadap motivasi berprestasi tidak ada bukti yang signifikan. Tidak terbuktinya pengaruh perilaku proaktif ditunjukkan oleh besarnya nilai-t kurang dari 1.96.

4.4.2. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan

Model modifikasi ini merupakan model keterkaitan hubungan antara variabel Persepsi, Proaktif, dan Empati dengan Kompetensi. Model ini disajikan pada gambar 4.5.

Gambar 4.5. merupakan model yang menunjukkan pengaruh antara Persepsi, Proaktif, dan Empati terhadap kompetensi. Pada gambar ini dapat dilihat bahwa model ini didukung oleh data empiris. Hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model yang disajikan pada tabel 4.28.



Gambar 4.5 Model pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Kompetensi

Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai-nilai *t* pada semua jalur-jalur yang menghubungkan variabel laten *exogenous* (Persepsi, Proaktif, dan Empati) dengan

variabel laten *endogenous* (Kompetensi) dalam model ini disajikan pada tabel 4.28.

Tabel 4.28 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 2

<i>Chi-Square</i>	43.74
<i>Df (degree of freedom)</i>	36
<i>P-value (probability)</i>	0.17583
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.039
<i>GF1 (goodness fit of index)</i>	0.95 > 0.90

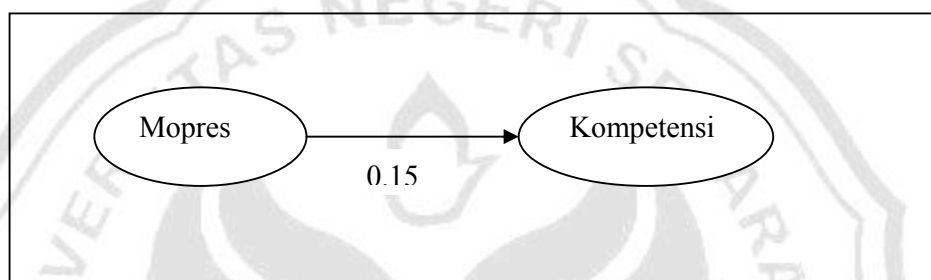
Tabel 4.29 Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Kompetensi

Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
Persepsi	-0.11	0.09	-1.14
Perilaku proaktif	0.10	0.24	0.18
Empati	0.25	0.10	2.51

Dari tabel 4.29 dapat ditunjukkan bahwa pengaruh empati terhadap kompetensi mempunyai nilai-t lebih besar dari 1.96, sehingga terbukti secara signifikan. Pada tabel 4.29 juga dapat dilihat bahwa pengaruh persepsi dan proaktif terhadap kompetensi mempunyai nilai-t lebih kecil dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi dan proaktif terhadap kompetensi tidak terbukti secara signifikan.

4.4.3. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan

Model ini digunakan untuk menguji hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis tersebut adalah Ada pengaruh Motivasi Berprestasi (Mopres) terhadap Kompetensi (Kompetensi). Model ini dapat dilihat pada gambar 4.6



Gambar 4.6 Model pengaruh antara Motivasi Breprestasi terhadap Kompetensi

Tabel 4.30 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 3

<i>Chi-Square</i>	0.76
<i>Df (degree of freedom)</i>	2
<i>P-value (probability)</i>	0.68460
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.000
<i>GFI (goodness fit of index)</i>	1.00 > 0.90

Seperti terlihat pada gambar 4.6 model pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi menunjukkan kesesuaiannya dengan data empiris. yang ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model seperti data pada tabel 4.30. Pada model besarnya nilai t ditunjukkan pada tabel 4.31.

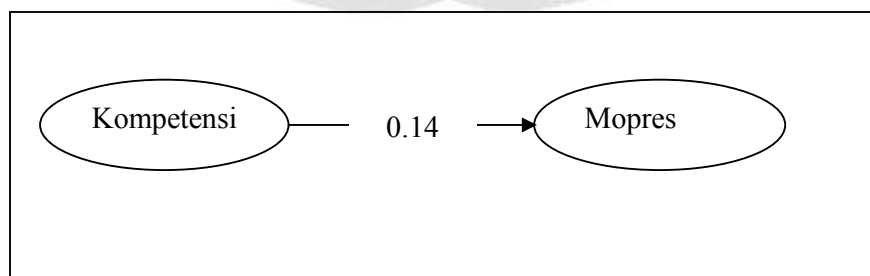
Tabel 4.31 Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi

Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
Kompetensi (<i>endogenous</i>)			
Motivasi Berprestasi	0.15	0.07	2.20

Nilai signifikansi pada jalur pengaruh antara Mopres dengan Kompetensi ternyata pada model ini signifikan yaitu dengan nilai- $t=2.20 > 1.96$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Mopres terhadap Kompetensi. Perlu diketahui bahwa yang digunakan sebagai indikator kompetensi adalah Y6 yaitu penguasaan akademik. Hal ini berarti bahwa guru-guru peserta pelatihan semakin tinggi motivasi berprestasinya semakin tinggi pula penguasaan akademiknya.

4.4.4. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Model modifikasi ini merupakan model pengaruh variabel laten Kompetensi (Kompetensi) terhadap variabel laten Motivasi Berprestasi (Mopres). Model ini disajikan sebagaimana pada Gambar 4.5.



Gambar 4.7 Model pengaruh antara Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi

Gambar 4.7 menunjukkan bahwa dari sisi kesesuaiannya, model sesuai dengan data empiris, hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model yang disajikan pada tabel 4.32.

Tabel 4.32 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 4

<i>Chi-Square</i>	9.73
<i>Df (degree of freedom)</i>	8
<i>P-value (probability)</i>	0.28470
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.039
<i>GF1 (goodness fit of index)</i>	0.98 > 0.90

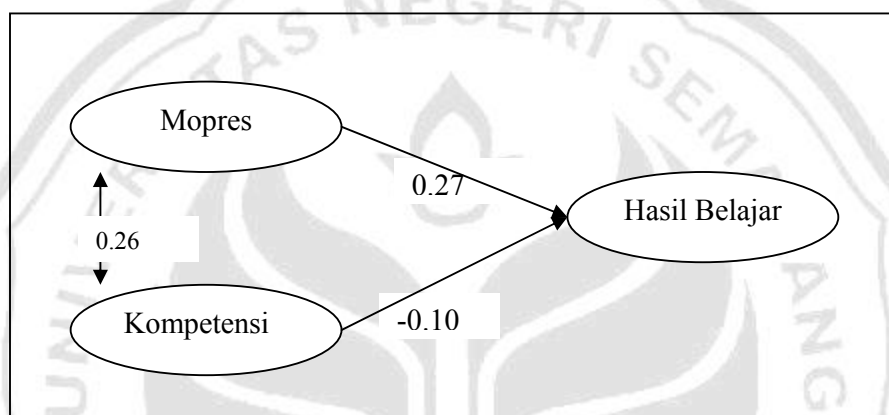
Besarnya nilai-t model ditunjukkan pada tabel 4.33. Pada model ini besarnya nilai-t adalah kurang dari 1.96, artinya pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi tidak terbukti secara signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap motivasi berprestasi.

Tabel 4.33 Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi

Variabel Laten	Muatan factor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
Motivasi berprestasi (<i>endogenous</i>) Kompetensi	0.14	0.10	1.50

4.4.5. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan

Model ini merupakan model pengaruh variabel Motivasi Berprestasi dan Kompetensi dengan Hasil Belajar. Gambar 4.8. menunjukkan pengaruh Motivasi berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar. Model ini didukung oleh data empiris, dengan tingkat kesesuaian model baik.



Gambar 4.8 Model keterkaitan hubungan Mopres dan Kompetensi dengan Hasil Belajar yang telah dimodifikasi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model seperti yang disajikan pada tabel 4.34.

Tabel 4.34 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 5

<i>Chi-Square</i>	0.31
<i>Df (degree of freedom)</i>	3
<i>P-value (probability)</i>	0.95728
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.000
<i>GF1 (goodness fit of index)</i>	0.99 > 0.90

Pada tabel ditunjukkan bahwa $Chi-square=0.31$ yang relatif kecil dibandingkan dengan derajat bebasnya $(df)=3$, dan nilai-p ($P-value$)= $0.95728 > 0.05$, serta $RMSEA= 0.000 < 0.08$ dengan $GF1 = 0.99 > 0.90$.

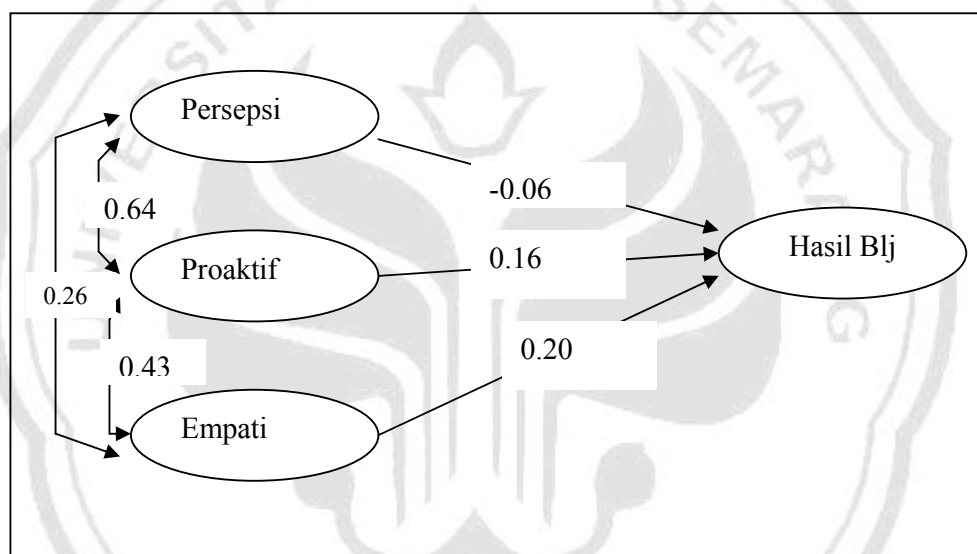
Nilai signifikansi untuk jalur pengaruh dapat dilihat pada table 4.34. Dari tabel ditunjukkan nilai signifikansi untuk jalur pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Hasil Belajar nilai- $t=3.79 > 1.96$ sehingga hubungan ini signifikan. Sedangkan nilai- t untuk pengaruh Kompetensi terhadap Hasil Belajar adalah -1.11 yang berarti nilai mutlaknya adalah $1.11 < 1.96$ jadi hubungan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa “Motivasi Berprestasi (Mopres) dan Kompetensi (Kompetensi) mempengaruhi Hasil Belajar guru peserta pelatihan” tidak terbukti. Namun motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan. Sementara itu kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar. Bahkan ada kecenderungan kompetensi ini berpengaruh negatif terhadap hasil belajar, dalam hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif.

Tabel 4.35 Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar

Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
Motivasi berprestasi	0.27	0.07	3.79
Kompetensi	-0.10	0.09	-1.11

4.4.6. Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan

Model modifikasi berikut ini bertujuan untuk mencari keterkaitan hubungan antara variabel-variabel laten *exogenous* yaitu Persepsi, Proaktif, dan Empati, dengan variabel laten *endogenous* yaitu Hasil Belajar. Gambar 4.9 berikut ini menyajikan gambar model pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* tersebut.



Gambar 4.9 Model pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Hasil Belajar

Dari gambar 4.9 besarnya nilai-nilai kesesuaian model menunjukkan bahwa model teoretis sesuai dengan data empiris, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi jalur seperti yang tersaji dalam tabel 4.36.

Pada tabel 4.36 dapat dilihat nilai *Chi-square*=18.94 yang relatif kecil dibandingkan dengan derajat kebebasannya (*df*) =19, dan nilai-p (*p-value*)=0.46046>0.05, serta *RMSEA*=0.000<0.08 dengan *GF1* = 0.97 > 0.90 ; *AGF1* = 0.93 > 0.90.

Tabel 4.36 Nilai Kesesuaian model teoretis hipotesis 6

<i>Chi-Square</i>	18.94
<i>Df (degree of freedom)</i>	19
<i>P-value (probability)</i>	0.46046
<i>RMSEA (rootmean square error)</i>	0.000
<i>GFI (goodness fit of index)</i>	0.97 > 0.90

Uji signifikansi jalur-jalur yang pengaruh variabel-variabel laten *exogenous* Persepsi, Proaktif, Empati, dengan variabel laten *endogenous* Hasil Belajar ditunjukkan seperti pada tabel 4.37 di bawah ini.

Tabel 4.37 Nilai Signifikansi Jalur Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar

No	Variabel Laten	Muatan faktor	Standar kesalahan	Nilai-t (taraf 95%)
	Hasil Belajar (<i>endogenous</i>)			
	Persepsi	-0.06	0.13	-0.45
	Perilaku proaktif	0.16	0.17	0.96
	Empati	0.20	0.09	2.16

Dari tabel 4.37 ditunjukkan bahwa hanya jalur Empati terhadap Hasil Belajar yang signifikan, sedang yang lainnya tidak signifikan. sehingga ada pengaruh positif dan signifikan variabel Empati terhadap hasil belajar peserta pelatihan (Hasil Belajar). Dalam tabel ditunjukkan oleh besarnya nilai-t yaitu 2.16 > 1.96. Sementara itu variabel Persepsi dan Proaktif nampak pengaruhnya terhadap Hasil Belajar tidak signifikan.

4.5. Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan disajikan menurut tahap-tahap hipotesis yang telah dirumuskan pada bab II. Dengan demikian pembahasan ini ingin menjawab rumusan masalah yang diajukan dengan hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil analisis. Setelah itu dikemukakan temuan-temuan serta diakhiri dengan keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

4.4.1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini berjumlah 144 orang peserta pelatihan yang merupakan sampel dari populasi kegiatan pelatihan peningkatan mutu guru sekolah dasar yang diselenggarakan LPMP Jawa Tengah tahun 2005.

Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 54.17% dan perempuan 45.83%. Hal ini diambil sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan LPMP Jawa Tengah sesuai dengan hasil uji kompetensi tahun 2004.

Berdasarkan lamanya bekerja, para peserta pelatihan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun (6 – 25)%, 11- 20 tahun (47.22%), dan lebih dari 21 tahun (46.53%). Pengalaman bekerja seseorang sangat mendukung dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Pekerjaan terasa mudah atau tidak asing apabila dikerjakan secara berulang-ulang makin lama pengalaman makin terampil dalam mengerjakan pekerjaan (Manullang 1981: 145-148).

Menurut golongan, para peserta pelatihan rata-rata memiliki golongan yang sudah memadai sesuai dengan bidang tugas yang diemban, yaitu golongan II (0.69%), golongan III (68.75%), dan golongan IV (30.56%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, para peserta pelatihan terdiri dari SLTA (6.94%), D₂(45.14%), S₁ (47.92%). Tingkat pendidikan seseorang merupakan faktor yang sangat berperan dalam pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses perubahan perilaku menuju pada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia (Notoatmojo 1989). Ihsan (2003: 7) menyebutkan bahwa pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadiannya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan). Hasil pendidikan tidak dapat dirasakan dalam waktu singkat, oleh sebab itu proses pendidikan tidak boleh salah. Kesalahan yang dilakukan oleh orang yang bukan ahli pendidikan dapat merusak generasi (Hamalik 2004: 6). Adapun fungsi pendidikan adalah menyiapkan peserta didik. Menyiapkan diartikan bahwa peserta didik pada hakikatnya belum siap, tetapi perlu disiapkan dan sedang menyiapkan dirinya sendiri (Hamalik 2003: 2).

Berdasarkan usia, para peserta pelatihan terdiri dari : kurang dari 30 tahun (0.69%), antara 31-40 tahun (13.89%), antara 41-50 tahun (82.64%) dan lebih dari 51 tahun (2.78%). Periode usia setengah baya (40 – 55 tahun) merupakan usia terbaik dalam hidupnya. Bernice Neugarten (dalam Calhoun 1990 :477) menyebutkan bahwa periode ini adalah suatu masa ketika orang dapat merasa puas dengan keberhasilannya.

4.4.2. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Hasil pengujian konstruk setiap variabel laten yang dikonstruksi melalui SEM (*Structural Equation Modelling*) menunjukkan bahwa (1) persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan, (2) perilaku proaktif berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan dan (3) empati berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan. Hal ini didukung oleh model teoretis yang dibangun sesuai data empiris $Chi Square = 20.18$; $df = 33$; $p-value = 0.96086$ dan $RMSEA > 0.000$.

Pengaruh positif dan signifikan persepsi terhadap motivasi berprestasi ditunjukkan oleh |nilai-t| sebesar 3.25 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi persepsi akan semakin memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi berprestasi. Thoha (2000: 123) menyebutkan bahwa persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Dengan demikian informasi yang diperoleh oleh para peserta pelatihan melalui penginderaan terhadap kognisi tim penyaji, situasi proses pembelajaran, dan manfaat materi bagi peserta sangat mempengaruhi persepsi sehingga meningkatkan motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan Walgito (2004) yang menyebutkan bahwa kognisi menyangkut pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan dari keinginan atau pengharapan, atau dari cara individu tersebut

memandang sesuatu berdasarkan pengalaman yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa persepsi para peserta pelatihan terhadap keinginan dan pengharapan mengenai pelatihan yang diikuti mempengaruhi motivasi berprestasinya. Dengan demikian disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi peserta pelatihan mempengaruhi motivasi berprestasinya.

Adanya pengaruh tidak signifikan perilaku proaktif terhadap motivasi berprestasi merupakan temuan yang menarik. Pengaruh tidak signifikan perilaku proaktif terhadap motivasi berprestasi ditunjukkan oleh $| \text{nilai-}t |$ sebesar 1.41 atau kurang dari 1.96, pada taraf kepercayaan 95%. Covey(1990) menyebutkan bahwa orang yang proaktif memiliki ciri-ciri (1) memiliki inisiatif, (2) merespon sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, dan (3) berfokus dalam lingkaran pengaruh mereka. Dalam penelitian ini indikator dari variabel motivasi berprestasi terdiri dari inisiatif, respon berdasar nilai dan komitmen. Variabel ini sangat erat kaitannya dengan budaya mentalitas guru yang berkembang di masyarakat pendidikan. Budaya mentalitas yang sering dijumpai pada guru adalah pasif, takut untuk mengambil inisiatif, dan rendah diri. Kondisi semacam ini dirasakan kurang menguntungkan bagi guru yang seharusnya dalam tindakan sehari-hari memiliki perilaku proaktif. Perilaku proaktif yang ada pada guru perlu ditingkatkan keberadaannya agar setiap guru tidak memiliki rasa rendah diri dan selalu memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu dengan konsisten berdasarkan prinsip-prinsip yang benar. Rasa rendah diri yang dimiliki guru dapat ditingkatkan melalui meningkatkan cara berkomunikasi. Satmoko (1999:236) menyebutkan

bahwa rasa rendah diri guru dapat ditanggulangi secara efektif dalam kelompok sehingga konsep diri serta nilai-nilai yang mungkin keliru dihayati, yang menjadi akar masalah emosionalnya diharapkan dapat diatasi secara berangsur-angsur. Dengan demikian, permasalahan mentalitas guru dimungkinkan mengakibatkan perilaku proaktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi guru peserta pelatihan.

Adanya pengaruh signifikan empati terhadap motivasi berprestasi ditunjukkan oleh $| \text{nilai-t} |$ sebesar 3.03 yang lebih besar dari 1.96 pada taraf kepercayaan 95%. Sears (1991:69) menyebutkan bahwa empati diartikan sebagai perasaan, khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain. Batson (dalam Binawati 1998:11) menyebutkan bahwa empati adalah perasaan terhadap orang lain yang meliputi perhatian, perasaan kasihan dan kelembutan yang merupakan hasil dari pengamatan terhadap penderitaan orang lain. Karena empati memiliki unsur yang dapat menarik perhatian, berbagi pengalaman, dan merasakan penderitaan orang lain, maka hal ini sangat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru peserta pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi empati maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi.

4.4.3 Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif, dan Empati terhadap Kompetensi Guru Peserta Penelitian

Hasil pengujian konstruk melalui SEM menunjukkan bahwa: (1) persepsi berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi guru peserta pelatihan, (2) perilaku proaktif berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi guru peserta

pelatihan, (3) empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru peserta pelatihan. Model yang dibangun berdasar kajian teoritis menunjukkan bahwa model teoritis didukung data empiris dengan *chi-square* 43.74, $df = 36$, *p-value* = 0.1758 dan RMSEA = 0.039.

Pengaruh tidak signifikan persepsi terhadap kompetensi guru peserta pelatihan ditunjukkan oleh nilai-t sebesar -1.14 lebih kecil dari 1.196 dengan taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan makna bahwa pengaruh persepsi terhadap kompetensi tidak terbukti secara signifikan. Variabel persepsi dibentuk oleh indikasi kognisi dan afeksi. Walgito (2004) menjelaskan afeksi menyangkut emosi, seperti rasa senang dan tidak senang terhadap stimulus yang dipersepsi. Perasaan senang dan tidak senang terhadap tim penyaji, situasi proses pembelajaran serta kekurangmanfaatan materi pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru peserta pelatihan. Hal ini didukung pendapat Walgito yang menyebutkan bahwa kognisi merupakan pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan keinginan atau pengharapan, atau dari cara individu tersebut memandang sesuatu berdasarkan pengalaman yang pernah didengar/ dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan keinginan dan harapan yang tinggi seseorang akan berupaya meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian jika kegiatan pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan para peserta pelatihan maka akan mempengaruhi peningkatan kompetensinya.

Pengaruh perilaku proaktif tidak signifikan terhadap kompetensi ditunjukkan oleh nilai-t sebesar 0.18 lebih kecil dari 1.96 dengan taraf

kepercayaan 95%. Variabel perilaku proaktif guru peserta pelatihan dibentuk oleh indikator inisiatif, respon berdasar nilai, dan komitmen. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator respon terhadap nilai memiliki muatan faktor terendah sebesar 0.86. Dengan demikian guru peserta pelatihan perlu meningkatkan respon terhadap nilai untuk mendukung dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan meningkatnya pemahaman dan pengetahuan merespon nilai maka mereka memiliki dasar-dasar kompetensi untuk dapat menjalankan tugas profesinya dengan baik. Hal ini mengingat bahwa guru bukanlah sekedar orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi merupakan anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi masyarakat sebagai orang dewasa (Nawawi 1985: 123)

Pengaruh signifikan empati terhadap kompetensi ditunjukkan oleh nilai-t sebesar 3.03 yang lebih besar dari 1.96 dengan taraf kepercayaan 95%. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi empati guru peserta pelatihan maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki. Hasil analisis terhadap indikator pembentuk variabel empati menunjukkan bahwa muatan faktor untuk simpati, kasihan dan tergerak hati dicerminkan secara berimbang. Dengan demikian rasa senang dan tidak senang, rasa iba terhadap penatar dan petatar ketika mereka gagal menjalankan tugas, serta rasa ingin membantu merupakan indikator pembentuk empati yang mencerminkan tinggi atau rendahnya kompetensi guru peserta pelatihan. Supratiknya (1995 : 43) menyatakan bahwa empati merupakan proses mendengarkan dengan penuh perhatian apa yang diungkapkan orang lain

serta memahaminya dari sudut orang lain. Empati memungkinkan peserta untuk memperbaiki hubungan dengan orang lain. Dengan adanya empati seseorang dapat memperbaiki hubungan dengan orang lain sehingga dapat memperlancar komunikasi. Berdasarkan hal-hal tersebut menunjukkan bahwa empati berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi karena memiliki unsur perhatian, pemahaman, komunikasi sehingga empati memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi.

4.4.4. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Guru Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi menunjukkan bahwa model teoretis yang dibangun didukung oleh data empiris. Hal ini ditunjukkan oleh nilai kesesuaian model dengan *Chi-Square* = 0.76, *df* = 2, *p-value* = 0.68460 dan RMSEA = 0.000. Pengaruh signifikansi motivasi terhadap kompetensi dibentuk oleh nilai-*t* = 2.20 yang lebih besar dari 1.96 dengan taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru peserta pelatihan. Dalam hal ini indikator kompetensi yang digunakan adalah kemampuan akademik. Hal ini berarti bahwa guru –guru peserta pelatihan semakin tinggi motivasi berprestasinya semakin tinggi pula penguasaan akademiknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Sukardi (2002) terhadap guru akuntansi yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensinya. Motivasi yang ada

pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Jadi perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yaitu dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Harsey dan Blanchard 1988 : 18).

Dengan demikian semakin tinggi motivasi berprestasi guru peserta pelatihan semakin tinggi pula kompetensi penguasaan akademiknya.

4.4.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Peserta Pelatihan

Hasil pengujian konstruk melalui SEM menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi tidak terbukti secara signifikan. Dilihat dari kesesuaian model membuktikan bahwa model teoritis yang dibangun didukung oleh data empiris dengan $Chi-Square = 9.73$, $df = 8$, $p-value = 0.28470$, dan $RMSEA = 0.039$. Namun jika dilihat dari signifikansi jalur menunjukkan bahwa nilai-t sebesar 1.50 kurang dari 1.96 dengan taraf kepercayaan 95%.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa dugaan yang menyebutkan kompetensi memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan motivasi tidak terbukti. Variabel kompetensi terdiri dari indikator manajemen pembelajaran, pengembangan potensi, dan penguasaan akademik. Dilihat dari muatan faktornya, indikator manajemen pembelajaran memiliki nilai muatan terendah. Manajemen pembelajaran dalam penelitian ini berkaitan dengan rencana pembelajaran, interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar.

Rutinitas pekerjaan yang berkaitan dengan manajemen pembelajaran diatas sering menjadi kendala bagi guru. Nawawi (1985 : 126) menyebutkan bahwa

bekerja secara mekanis dan rutin dengan mempergunakan pola yang tetap, tidak memungkinkan guru mengemban profesinya secara efektif. Dengan adanya pola pekerjaan yang bersifat rutinitas maka guru tidak merasa tertantang untuk bekerja secara profesional. Hal ini mengakibatkan guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak memiliki motivasi untuk berprestasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi guru peserta pelatihan terhadap motivasi berprestasi tidak terbukti secara signifikan.

4.4.6. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan.

Hasil analisis pada penelitian ini ditemukan bahwa (1) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan, (2) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan. Hasil analisis ini didukung oleh model teoretis yang dibangun berdasarkan teori sesuai dengan data empiris dengan $Chi-Square = 0.31$, $df = 3$, $p-value = 0.95728$, dan $RMSEA = 0.000$.

Pengaruh signifikan dan positif motivasi berprestasi guru peserta pelatihan terhadap adopsinya ditunjukkan oleh nilai- $t = 3.79$. Motivasi berprestasi memiliki indikator dorongan ingin maju, tanggung jawab dan menerima umpan balik dengan nilai- t yang hampir berimbang. Indikator dorongan ingin maju merupakan indikator yang paling mendominasi variabel motivasi berprestasi dengan muatan faktor 1.00. Sehingga dorongan ingin maju yang dicerminkan oleh keberanian menghadapi tantangan dan mengambil resiko para peserta pelatihan membentuk motivasi berprestasi untuk mengadopsi materi pelatihan. Robbins (1996 : 2005)

menjelaskan bahwa dari riset kebutuhan akan prestasi didapatkan bahwa peraih prestasi tinggi memiliki hasrat yang lebih dalam menyelesaikan suatu hal dibandingkan dengan yang lain. Mereka menyukai tantangan dalam menyelesaikan masalah dengan tanggung jawab untuk sukses maupun kegagalan. Mereka menyukai suatu keberhasilan yang disebabkan karena suatu kebetulan. Dengan memiliki dorongan ingin maju, berani menghadapi tantangan dan hasrat yang tinggi, maka guru peserta pelatihan dapat menerima materi pelatihan yang ditawarkan.

Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap adopsi didapatkan dari nilai-t sebesar : - 0.11 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Nilai koefisien jalur negatif ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap hasil belajarnya. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dengan dimilikinya karakteristik dasar yang memungkinkan memberikan kinerja unggul tersebut maka guru peserta pelatihan akan mampu menerima materi pelatihan yang ditawarkan. Rogers (1983 : 35) menyebutkan bahwa suatu inovasi dapat diterima pengguna tergantung (1) keuntungan, (2) kesesuaian dengan nilai dan karakter budaya, (3) kesulitan gagasan baru (4) ketercobaan, dan (5) dapat diamati. Dengan mengacu pendapat tersebut maka dimungkinkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan. Seseorang yang memiliki kompetensi tinggi jika merasakan bahwa dalam proses pelatihan tidak mendapatkan keuntungan dan kesesuaian maka

mereka tidak mau menerima gagasan yang ditawarkan. Dengan demikian kompetensi tidak berpengaruh terhadap hasil belajarnya.

4.4.7. Pengaruh Persepsi, Perilaku Proaktif dan Empati terhadap Hasil Belajar Guru Peserta Pelatihan.

Hasil pengujian konstruk persepsi, perilaku proaktif dan empati terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan menunjukkan bahwa model yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris. Hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai kesesuaian model seperti *Chi-Square* = 18.94 yang relatif kecil dibandingkan derajat bebasnya $df = 19$ dan $p\text{-value} = 0.95728 > 0.05$ serta $RMSEA = 0.000 < 0.08$.

Nilai signifikansi untuk jalur persepsi terhadap hasil belajar nilai- $t = -0.45 < 1.96$, sehingga hubungan ini tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyana (2002 : 167-168) bahwa persepsi merupakan inti dari komunikasi, karena jika persepsi tidak akurat maka seseorang tidak dapat berkomunikasi dengan akurat. Pengaruh persepsi tidak signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan dimungkinkan terjadi karena faktor komunikasi yang tidak akurat. Hal ini diperjelas Slameto (2003 : 102) antara lain bahwa menerapkan prinsip-prinsip persepsi adalah sangat penting dalam pembelajaran, karena menghindari salah pengertian merupakan hal yang harus dilakukan guru agar siswa tidak keliru atau tidak relevan dalam belajar.

Perilaku proaktif berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan ditunjukkan oleh nilai- t sebesar $0.96 < 1.96$. Seorang guru yang memiliki perilaku proaktif tidak hanya memiliki angan-angan atau peduli

terhadap sesuatu, tetapi akan melakukan dan mewujudkan sesuatu dengan inisiatif dan keinginan yang kuat. Dalam penelitian ini, yang dimaksud hasil belajar ialah peserta pelatihan mau menerima inovasi pembelajaran yang disajikan oleh penatar yang diukur melalui postes. Thorndike (dalam Sukmadinata 2004 :169) mengemukakan tiga prinsip belajar yaitu: (1) belajar akan berhasil jika individu memiliki kesiapan untuk melakukan perbuatan tersebut, (2) belajar akan berhasil apabila banyak latihan, ulangan, (3) belajar akan bersemangat jika mengetahui dan mendapatkan hasil yang baik. Berdasarkan prinsip belajar tersebut, memungkinkan bahwa perilaku proaktif peserta pelatihan tidak signifikan terhadap hasil belajarnya. Hal ini dimungkinkan karena kesiapan peserta untuk menerima materi dirasakan kurang baik, berkaitan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh peserta. Selain itu dalam pelatihan kemungkinan masih banyak menerapkan metode ceramah dan kurang menggunakan metode yang bersifat meningkatkan aspek psikomotor.

Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel empati terhadap hasil belajar ditunjukkan dengan besarnya nilai-t sebesar $2.16 > 1.96$. Empati merupakan sikap positif seseorang terhadap orang lain yang diekspresikan melalui ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain. Dengan memiliki empati tinggi, seseorang akan mudah menerima informasi yang diberikan oleh orang lain. Oleh sebab itu dengan mendengarkan dan memahami orang lain akan mengembangkan keterbukaan dan kepercayaan sehingga mendapatkan informasi yang jelas dan akurat. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan empati guru peserta pelatihan terhadap hasil belajarnya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.4. Simpulan

Secara menyeluruh, model pengaruh keterkaitan hubungan secara serentak didukung oleh data empiris atau model teoretis diterima. Namun yang menarik dalam penelitian ini bahwa pengaruh bersama ternyata nilai-t yang dihasilkan hampir semua variabel hubungan yang dibangun kurang dari 1.96. Hal ini berarti pengaruh antar variabel tidak terbukti secara signifikan. Pernyataan ini diketahui setelah dilakukan pengujian model tahap pertama dan tahap kedua.

Pengujian tahap pertama dilakukan untuk menguji kesesuaian butir soal dengan struktur model teoretis yang dibangun. Tahap pertama ini butir soal diuji kesesuaiannya dengan indikator variabel penelitian. Dari hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.9 diketahui ada beberapa butir soal yang tidak sesuai dengan konstruk yang dibangun. Data butir soal yang tidak sesuai tersebut kemudian dikeluarkan dari data yang berhasil dikumpulkan, kemudian pengujian hipotesis dilakukan tanpa menyertakan butir soal tersebut.

Pada tahap kedua untuk menguji kesesuaian model teoretis dengan data yang dikumpulkan di lapangan. Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa model teoretis didukung oleh bukti empiris berdasarkan data yang berhasil dilapangan. Hal ini ditunjukkan oleh dengan $Chi\ Square = 77.68$, $df = 66$, $P\text{-value} = 0.15396 > 0.05$, dan $RMSEA = 0.035 < 0.08$. Signifikansi dari model teoretis rata-rata kurang dari 1.96. Untuk mendapatkan model pengaruh antar variabel dengan

nilai signifikan (nilai-t) yang lebih besar dari 1.96, maka dilakukan modifikasi model. Modifikasi model yang dikembangkan pada penelitian ini adalah dua model. Pada modifikasi model yang kedua (terakhir) dihasilkan bukti yang signifikan untuk beberapa variabel yang dibangun, sehingga pada modifikasi model yang kedua ini ditetapkan sebagai model yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Pertama, hasil uji hipotesis pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap motivasi berprestasi yang dibangun secara teoretis didukung oleh data empiris. Jalur-jalur pengaruh antara persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap motivasi berprestasi terbukti secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (1) persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi; (2) empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi; sedangkan (3) perilaku proaktif tidak terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Dengan demikian untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru peserta pelatihan perlu dilakukan peningkatan persepsi positif dan empati yang tinggi bagi guru yang akan menjadi peserta pelatihan.

Kedua, hasil uji hipotesis pengaruh persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap kompetensi yang dimodifikasi dengan menghubungkan indikator respon berdasar nilai (X_4) dengan variabel empati, serta indikator simpati (X_6) dihubungkan dengan indikator tergerak hati (X_8) menunjukkan bahwa model teoretis didukung oleh data empiris. Namun jalur pengaruh antara variabel persepsi, perilaku proaktif, dan empati terhadap variabel kompetensi tidak semuanya signifikan. Model modifikasi tersebut didukung oleh data empiris dengan $Chi\ Square = 6.47$, $df = 7$, $P\text{-value} = 0.43636 > 0.05$, dan $RMSEA = 0.000 < 0.08$. Seluruh jalur yang menghubungkan empati dengan kompetensi signifikan

dengan nilai- $t = 2.51 > 1.96$, tetapi jalur yang menghubungkan persepsi dengan kompetensi tidak signifikan dengan nilai- $t = -1.14 < 1.96$.

Dengan demikian, empati memiliki pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan empati terhadap kompetensi peserta pelatihan. Sehingga untuk meningkatkan kompetensi guru peserta pelatihan diperlukan peserta yang memiliki empati tinggi.

Ketiga, hasil analisis terhadap model pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi yang dimodifikasi dengan dua model, yaitu hubungan korelasi dan pengaruh didukung oleh data empiris akan tetapi tidak signifikan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien hubungan antara penguasaan akademik (Y_6) dengan variabel laten kompetensi adalah negatif, sedangkan variabel indikator manajemen pembelajaran (Y_4) dan pengembangan potensi (Y_3) positif. Dengan demikian ada indikasi bahwa terdapat kecenderungan berlawanan arah antara Y_6 dengan Y_4 dan Y_5 , kaitannya dengan indikator-indikator motivasi berprestasi. Modifikasi selanjutnya dilakukan dengan memisahkan indikator Y_6 dengan indikator Y_4 dan Y_5 yang ternyata keduanya didukung oleh data empiris $Chi Square = 0.76$, $df = 2$, $P-value = 0.68460 > 0.05$, $RMSEA = 0.000 < 0.08$. Dilihat dari signifikansinya, ternyata hanya motivasi berprestasi yang mempengaruhi kompetensi dengan nilai- $t = 2.20 > 1.96$.

Dalam hal ini, indikator penguasaan akademik (Y_6) digunakan sebagai variabel kompetensi sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi guru peserta pelatihan semakin tinggi pula penguasaan akademiknya.

Keempat, hasil analisis model pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi berprestasi menunjukkan bahwa model teoretis didukung data empiris. Model menunjukkan bahwa besar nilai hubungan adalah negatif dengan nilai signifikansi nilai- $t = 1.50 < 1.96$. Dalam model ini, terdapat kecenderungan berlawanan arah antara Y_6 (penguasaan akademik) dengan Y_4 (manajemen pembelajaran) dan Y_5 (pengembangan potensi). Dari hasil tersebut maka dilakukan modifikasi model dengan memisahkan indikator Y_6 dengan indikator Y_4 dan Y_5 . Dari kesesuaian menunjukkan bahwa model teoretis didukung oleh data empiris dengan *Chi Square* = 9.73, *df* = 8, *P-value* = 0.28470 > 0.05, dan *RMSEA* = 0.039 < 0.08, dengan jalur pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi tidak signifikan (nilai- $t = 1.50 < 1.96$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif kompetensi terhadap motivasi berprestasi.

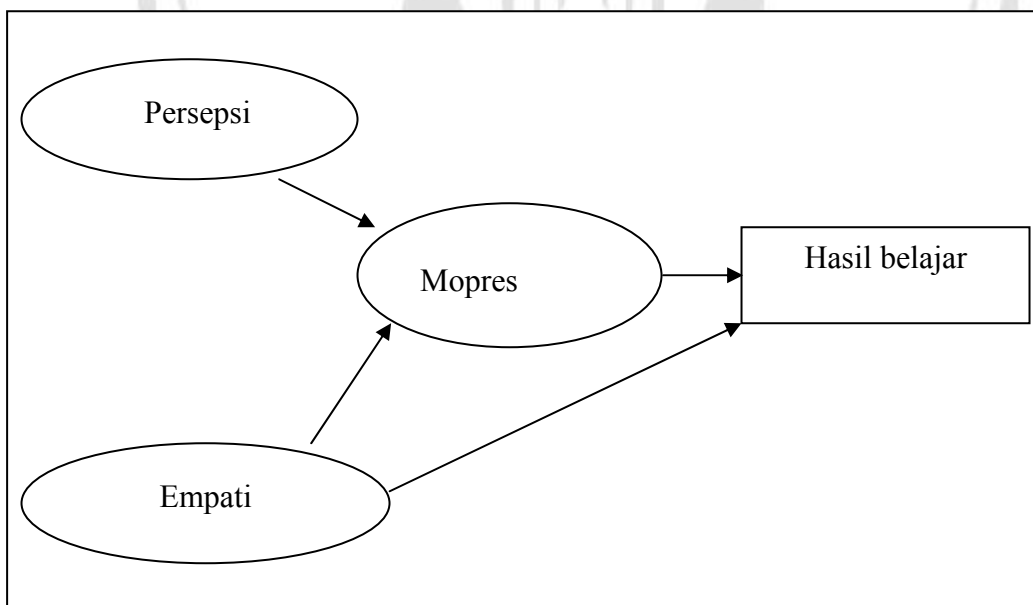
Kelima, hasil analisis model pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap adopsi dengan memasukkan variabel indikator manajemen pembelajaran (Y_4) saja pada variabel kompetensi, ternyata model ini didukung data empiris dengan *Chi Square* = 0.31, *df* = 3, *P-value* = 0.95728 > 0.05, dan *RMSEA* = 0.000 < 0.08. Nilai signifikansi jalur motivasi berprestasi terhadap hasil belajar, nilai- $t = 3.79 > 1.96$ sehingga terdapat hubungan signifikan. Akan tetapi hubungan kompetensi dan hasil belajar memiliki nilai- $t = -1.11$, sehingga tidak signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan. Untuk meningkatkan hasil belajar guru peserta pelatihan, maka diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi.

Keenam, hasil analisis model pengaruh persepsi, perilaku proaktif, empati dengan hasil belajar yang dilakukan dengan mengkaitkan indikator inisiatif (X_3) pada variabel proaktif terhadap indikator tergerak hati (X_8) pada variabel empati, dan korelasi antara variabel indikator simpati (X_6) terhadap tergerak hati (X_8) yang keduanya adalah variabel empati, menunjukkan bahwa model teoretis didukung oleh data empiris dengan *Chi Square* = 18.94, *df* = 19, *P-value* = 0.46046 > 0.05, dan *RMSEA* = 0.000 < 0.08. Sedangkan dilihat dari signifikansi jalur menunjukkan bahwa hanya jalur empati terhadap hasil belajar yang signifikan, dengan nilai-*t* = 2.16 > 1.96.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel empati terhadap hasil belajar guru peserta pelatihan sehingga untuk meningkatkan hasil belajar guru peserta pelatihan diperlukan empati yang tinggi.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka dapat disajikan model peningkatan hasil belajar peserta pelatihan seperti disajikan pada gambar 5.1 di bawah ini.



Gambar 5.1 Model Peningkatan Hasil Belajar

5.5. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian sesuai dengan yang diungkapkan pada simpulan, memberi implikasi bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan dapat ditingkatkan hasil belajar peserta didiknya melalui peningkatan persepsi, empati dan motivasi berprestasinya.

5.5.1. Upaya Meningkatkan Persepsi

Persepsi merupakan inti dari komunikasi, sehingga upaya peningkatan persepsi perlu terus menerus dilakukan. Persepsi yang tidak akurat akan menyebabkan komunikasi yang tidak tepat. Supaya kemampuan persepsi para guru dapat meningkat dapat dilakukan berbagai cara, antara lain melalui keikutsertaan para guru dalam kegiatan ilmiah, pembinaan profesional guru, dan pemanfaatan alat bantu pembelajaran.

5.5.1.1. Keikutsertaan guru dalam kegiatan ilmiah

Kesadaran guru untuk mengikuti kegiatan ilmiah secara mandiri saat ini dirasakan sangat memprihatinkan. Pemberian tugas untuk mengikuti forum ilmiah akan melatih guru dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan perkembangan era informasi dan komunikasi yang terjadi saat ini. Dengan mengikuti kegiatan ilmiah para guru dapat mengembangkan persepsi terhadap lingkungannya. Hal ini disebabkan karena persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif seseorang dalam memahami lingkungan melalui indera yang dimiliki sehingga menyadari sesuatu yang terjadi. Oleh sebab itu keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan ilmiah selain meningkatkan keprofesionalan juga akan melatih kemampuan berpersepsi. Dalam mengikuti kegiatan ilmiah seseorang dapat meningkatkan wawasan dan sikapnya.

Dilihat dari segi wawasan, seringkali mengikuti kegiatan ilmiah, seorang guru akan bertindak dengan persepsi yang positif. Mereka selalu mengambil keputusan berdasar logika, dan tidak berdasarkan emosi. Kegiatan ilmiah juga membentuk sikap ilmiah. Seseorang yang memiliki sikap ilmiah dimungkinkan memiliki persepsi yang positif terhadap apa yang diamatinya. Namun demikian persepsi guru dalam mengikuti kegiatan ilmiah sangat dipengaruhi tingkat perhatian masing-masing. Hal ini disebabkan karena perhatian merupakan penyeleksian terhadap stimulus, karena tidak semua stimulus dipersepsi oleh individu.

5.5.1.2. Pembinaan profesional guru

Pembinaan profesional guru merupakan pembinaan yang diberikan kepada guru dengan menekankan bantuan pelayanan profesi berdasarkan kebutuhan guru di lapangan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru sekolah dasar diharapkan menguasai lima kemampuan dasar, yaitu : penguasaan kurikulum, penguasaan materi setiap mata pelajaran, penguasaan metoda dan teknik evaluasi, komitmen terhadap tugas dan disiplin dalam arti luas.

Pembinaan terhadap kemampuan dasar ini, perlu dilakukan secara terus menerus dan bertahap. Dengan seringnya pembinaan professional akan membangkitkan persepsi tentang mutu pendidikan pada umumnya, dan persepsi terhadap lingkungan pada khususnya.

5.5.1.3. Pemanfaatan Alat Bantu Pembelajaran

Alat bantu pembelajaran memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien. Alat bantu pembelajaran membuat proses pembelajaran tidak sekedar berlansung secara teoretis dan verbal, tetapi guru dan murid dapat melakukan percobaan sehingga dapat menguji kebenaran teori. Selain itu proses pembelajaran akan terkesan lebih hidup dan menyenangkan. Jika individu sedang memperhatikan alat praktikum, berarti bahwa seluruh aktivitas individu dicurahkan pada kegiatan praktikum tersebut. Dengan demikian alat bantu pembelajaran dapat digunakan sebagai pusat perhatian yang merupakan syarat psikologis individu dalam berpersepsi.

5.2.2. Upaya meningkatkan Empati

Empati merupakan kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya ke dalam perasaan orang lain. Dapat dikatakan pula bahwa empati merupakan sikap positif terhadap orang lain yang diekspresikan melalui kesediaannya untuk menempatkan diri pada tempat orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain dan dengan pengertian orang lain. Kemampuan empati seseorang sangat berbeda-beda karena empati dibangun atas kesadaran diri. Semakin terbuka emosi diri sendiri makin terampil kita membaca perasaan orang lain.

Guru merupakan sosok yang memiliki pengaruh besar dalam membantu keberhasilan peserta didik di sekolah. Oleh sebab itu guru harus memahami fungsinya karena tingkah laku, cara bertindak dan berbuat dalam menyelesaikan tugasnya sangat mempengaruhi perkembangan anak didik. Dengan demikian empati guru perlu ditingkatkan agar memiliki kemampuan menempatkan dirinya pada peran orang lain, serta kemampuan untuk merasakan emosi yang dialami oleh orang lain khususnya peserta

didik. Upaya meningkatkan kemampuan empati guru sekolah dasar dapat dilakukan melalui pelatihan peningkatan empati serta membiasakan diri melakukan komunikasi empatik

5.2.2.1. Pelatihan Peningkatan Empati

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotor seseorang. Dari aspek kognitif, pelatihan empati mengkaji tentang pengetahuan dan konsep dasar empati. Dari segi afektif, kegiatan pelatihan empati membahas tentang sikap positif, moral dan nilai-nilai budaya yang berkembang di masyarakat. Sedangkan dari segi keterampilan, kegiatan pelatihan diarahkan melalui diskusi-diskusi, dimulai tentang penerapan kemampuan berempati.

Dengan pelatihan peningkatan empati, para guru akan menguasai konsep dasar dan mampu mengimplementasikan pengetahuan praktis secara langsung di lapangan.

5.2.2.2. Melakukan Komunikasi Empatik

Empati dapat mempererat hubungan dengan orang lain. Berkomunikasi secara empatik perlu dilakukan oleh setiap orang agar dapat mengembangkan kemampuan berempati. Agar dapat berkomunikasi secara empatik diperlukan sikap menghargai kepada setiap individu yang menjadi sasaran pesan. Dalam berkomunikasi empatik kemampuan mendengarkan sangat memegang pesan penting agar dapat menjalin hubungan antar pribadi. Dengan demikian guru harus memiliki sikap menghargai kepada peserta didik agar dapat berkomunikasi secara empatik .

Karena tugas guru selalu berhubungan dengan peserta didik maka kemampuan empati perlu dikembangkan. Secara luas, tugas guru yang berkecimpung dalam bidang pendidikan dan pengajaran ikut bertanggungjawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaannya. Untuk itu mereka harus mampu mendengarkan keluhan dan mengerti betul isi hati peserta didik secara mendalam agar dapat menjalin hubungan antar pribadi dengan baik.

5.2.3. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi

Upaya yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Dalam kegiatan apa pun motivasi selalu diperlukan untuk mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Seorang guru yang memiliki keinginan tinggi untuk meraih sukses juga memerlukan kebutuhan berprestasi tinggi. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mereka akan semakin meyakini tugas yang diemban menjadi lebih mantap.

Beberapa upaya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan motivasi berprestasi antara lain dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengakui keberadaan guru.

5.2.3.1. Suasana kerja yang kondusif

Suasana kerja yang kondusif sangat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru sekolah dasar diperlukan suasana yang kondusif agar meningkatkan

kinerjanya. Beberapa hal yang mempengaruhi suasana kerja yang kondusif antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan kemanusiaan, dan suasana di luar tempat kerja.

Kondisi fisik lingkungan kerja memungkinkan suasana kerja menjadi nyaman. Kondisi fisik yang berupa sarana, prasarana yang presentatif akan sangat mendukung gairah kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja. Keamanan, kenyamanan, kebersihan, keindahan dan ketertiban dalam lingkungan kerja dapat menambah semangat dalam memperlancar pelaksanaan kerja.

5.2.3.2. Mengakui keberadaan

Mengakui keberadaan merupakan sikap memperhatikan dan menyadari dengan sungguh-sungguh dengan cara menghormati. Mengakui keberadaan seseorang dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan yang berupa hadiah, sertifikat dan nilai. Namun demikian pengakuan terhadap seseorang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku. Beberapa penghargaan yang berbentuk pengakuan antara lain (1) kepedulian, umpan balik, (2) komunikasi, (3) kesempatan berkembang.

Kepedulian merupakan faktor penting yang sangat besar artinya dari mengakui keberadaan. Seorang guru merasa dipedulikan oleh atasannya jika atasan tersebut mampu mengekspresikan penghargaan melalui umpan balik, kebaikan dan juga prestasi yang telah diraih. Ketidakpedulian atasan kepada guru mengakibatkan hilangnya motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan kinerja. Selain kepedulian, umpan balik merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap keberadaan guru. Umpan balik yang diberikan kepada guru tidak selamanya harus positif. Umpan balik negatif sebaiknya disampaikan dengan cara yang tidak memberikan kesan negatif, agar dapat meningkatkan motivasinya.

Bagian terpenting dari proses komunikasi adalah kemampuan mendengarkan. Hal ini disebabkan karena mendengarkan merupakan menyimak pembicaraan orang lain dan tidak sekedar giliran berbicara. Komunikasi melalui mendengarkan yang efektif dapat dilakukan cara mencurahkan perhatian sepenuhnya pada setiap perkataan yang disampaikan.

Mengembangkan diri merupakan kebutuhan setiap orang. Pengembangan diri dapat diartikan sebagai upaya belajar lebih banyak atau belajar sesuatu yang baru untuk pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan diri juga dapat diartikan sebagai perpindahan posisi sesuai dengan struktur organisasi pada posisi yang lebih meningkat. Tugas guru adalah mendidik, mengajar dan melatih. Dengan demikian mereka harus banyak belajar agar mampu bersaing menghadapi segala perubahan yang terjadi. Oleh karena itu guru perlu diberikan kesempatan berkembang agar keprofesionalannya dapat meningkat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan saat ini.

5.2.3.3. Model Struktur Program Pelatihan Instruktur

Salah satu bentuk praktis dari temuan hasil penelitian ini adalah melakukan pelatihan bagi instruktur LPMP Jawa Tengah. Materi yang disajikan bagi instruktur ini antara lain harus memasukkan materi empati dan persepsi. supaya instruktur dapat meningkatkan empati dan memberikan persepsi yang baik pada peserta pelatihan. Dengan tingginya empati instruktur kepada peserta pelatihan, maka diharapkan peserta pelatihan juga mempunyai empati yang tinggi kepada instruktur. Selain itu jika materi pelatihan diberikan dengan persepsi yang baik, maka diharapkan persepsi tersebut jika akan diterima oleh peserta pelatihan yang baik pula. Dengan empati yang tinggi peserta

pelatihan dan penerimaan persepsi yang baik, maka hasil belajar peserta pelatihan juga tinggi. Berikut ini disajikan model struktur program pelatihan instruktur untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan empati dan persepsi. Struktur program dibuat dengan menggunakan pola 34 jam dengan rincian 2 jam untuk program umum, 28 jam program pokok dan 4 jam program penunjang.

Tabel 5.1. Model Struktur Program Pelatihan Instruktur

Materi	Waktu	
	Teori	Praktek
Program Umum		
1. Kebijakan Pelatihan	2	-
Program Pokok		
2. Belajar dan Hasil Belajar	2	-
3. Motivasi belajar	2	3
4. Persepsi	3	7
5. Empati	3	8
Program Penunjang		
6. Komunikasi efektif	1	3
Jumlah Total	13	21

5.3. Saran-Saran

Berdasarkan simpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat merealisasi hasil temuan.

Pertama, saran untuk LPMP

LPMP sebagai lembaga yang tugasnya melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah yang salah satunya melalui pelatihan bagi guru hendaknya:

- 1) membuat perencanaan pelatihan dengan memasukkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta sebagai salah satu komponen yang harus diperhatikan oleh penyaji termasuk cara menyampaikan persepsi, menarik empati peserta serta cara meningkatkan motivasi berprestasi peserta ;
- 2) memberi kesempatan kepada penyaji untuk mengoptimalkan kemampuan (*ability*) dalam memberikan persepsi, sehingga terjadi peningkatan empati dan motivasi berprestasi peserta pelatihan;
- 3) melaksanakan pelatihan dengan menekankan peningkatan persepsi peserta, sehingga terjadi peningkatan sikap empati dan motivasi berprestasi peserta;
- 4) melakukan evaluasi pelatihan untuk mengetahui apakah peningkatan persepsi, empati dan motivasi berprestasi peserta sudah menjadi perhatian utama penyaji sehingga terjadi peningkatan hasil belajar yang tinggi.

Kedua, saran untuk instansi atasan guru

Keberhasilan peningkatan mutu guru tidak semata-mata tanggung jawab LPMP sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi merupakan tanggung jawab bersama. Terkait dengan pengembangan persepsi, empati dan motivasi berprestasi kepala sekolah dan pengawas memiliki peran yang strategis antara lain:

- 1) melakukan perencanaan untuk melakukan pembinaan berkala (pengarahan, supervisi, dll) terhadap guru sehingga terjadi persamaan persepsi antara guru, kepala sekolah dan pengawas;

- 2) memberikan tugas dan kepercayaan kepada guru sesuai dengan latar belakang masing-masing sehingga terjadi peningkatan empati dan motivasi berprestasi;
- 3) mengikutsertakan guru dalam pertemuan ilmiah, baik mengirimkan guru sebagai peserta seminar, pelatihan maupun melalui pemberdayaan kelompok kerja guru (KKG). Dalam menugaskan guru untuk mengikuti kegiatan ilmiah hendaknya mempertimbangkan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam kegiatan tersebut agar sesuai dengan tujuan kegiatan maupun kebutuhan guru sehingga terjadi peningkatan persepsi, empati dan motivasi berprestasi guru.
- 4) memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi;
- 5) memberikan sanksi bagi guru yang sering melakukan pelanggaran.

Ketiga, saran untuk guru peserta pelatihan

Tugas guru adalah mendidik, mengajar dan melatih. Pengetahuan yang dimiliki guru bukan jaminan yang menentukan kondisinya sebagai petugas profesional yang bermutu tinggi. Profesionalisme mereka sangat ditentukan oleh sikap dan cara merealisasikan pengalaman dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, guru hendaknya selalu mengembangkan persepsi, empati dan motivasi berprestasi di samping substansi materi yang diajarkan. Pengembangan persepsi dapat dicapai antara lain dengan cara meningkatkan budaya baca, mengikuti pelatihan secara mandiri, belajar dari pengalaman di masyarakat, dan berperan aktif dalam organisasi yang mengembangkan bidang keahliannya. Pengembangan empati dapat dicapai dengan cara antara lain mensyukuri nikmat yang telah diberikan Tuhan, memperhatikan siswa yang memang perlu mendapat perhatian khusus, meningkatkan rasa saling hormat menghormati, melakukan komunikasi empati. Untuk mengembangkan motivasi

berprestasi dapat dilakukan dengan cara antara lain melakukan penelitian di bidangnya, melakukan inovasiinovasi dalam pembelajaran serta mengikuti lomba yang berkaitan dengan profesi dan keahlian.

Keempat, saran untuk peneliti lain

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan. Peneliti lain disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang belum terungkap dan berkaitan dengan hasil belajar guru dalam mengikuti pelatihan, misalnya kearifan budaya lokal (karakteristik masyarakat, tradisi lokal), jarak tempat tinggal peserta ke tempat pelatihan.



DAFTAR RUJUKAN

- Allport GW, 1964. *Becoming : Basic Consideration for a Psychology of Personality*. New Haven : Yale University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Atmodiwiro, S. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya
- Azwar, Saifudin, 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Bigge, Morris D., and Hunt, Maurine. 1969. *Psychology Foundation of Education*. New York: A Halper International Edition
- Boulter, Nick, Murray Danziel, Jackie. 2003. *People and Competencies. The Route to Competitive Advantage*. Alih bahasa : Beru Hidayat. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Broadwell, Martin M, 1984. *Supervisor dan Masalahnya*. Jakarta: Penerbit Yayasan Kanisius
- Calhoun. James F. dan Acocella, Joan Ross.1990. *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Alih Bahasa: RS. Satmoko. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Carlozzi AF, Goa, J.P. Liberman, D.B. 1983. *Empathy and Ego Development*. Journal of Counseling Psychology. Vol 30 (113-116).
- Cecilia, Bety. 2005. *Perilaku Penggunaan Air Sungai untuk Kebutuhan Hidup Ditinjau dari Pengetahuan Pencegahan Penyakit*. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Sugiyapranata.
- Chaplin, S.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*. Alih Bahasa Kartini Kartono. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Cialdini R.B, Schaller, M. Houllihan, D.Arps.K, Fultz, J and Beaman, A. 1987. *Empathy Based Helping : Is it Selflessly or Selfishly Motivated*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 52, (749-758).
- Covey, Stephen R, 1990. *The Seven Habits of Highly Effective People. Powerfull Lessons in Personal Change*. New York : Simon & Scuster Inc.
- Dafidoff, Linda L. 1976. *Introduction to Psychology*. New York: Mc. Graw Hill Book Company.

- Dahar, Ratna Wilis. 1989. *Teori-teori Belajar*. Jakarta : Erlangga
- Dale, Margaret, 2003. *Developing Management Skills. Techniques for Improving Learning & Performance*. Alih Bahasa : Ramelan, Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Depdikbud, 1994. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Gunung Agung.
- Depdikbud, 1992. *Himpunan Peraturan-Peraturan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta : Proyek Peningkatan Mutu Guru SD Setara D II dan Pendidikan Kependudukan.
- Depdiknas, 2003. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Depdiknas, 2004. *Pedoman Pembelajaran Tuntas*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama.
- Dessler, Garry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Djamarah, Syaiful Bahri.2002.*Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donelly, James H. et al, 1984. *Fundamentals of Management*. Texas : Business Publications.
- Drucker, Peter F, 1982. *Pengantar Manajemen* terjemahan Ny Rochmulyati Hamzah. Jakarta : PPM.
- Ferdinand, Augusty, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GBHN '99 beserta pidato Presiden Republik Indonesia dan Pidato Wakil Presiden Republik Indonesia, 1999. Jakarta : PT Pabelan Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence*. Alih Basaha : T. Hermaya. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali,I dan Fuad.2005. *Structural Equation Model - Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan program LISREL 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson,J.L: Ivancevich.J.M dan Donnelly, J.H.Jr.1983.*Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: C.V. Taruna Grafika.
- Hair.J.F., Anderson R.E., Tatham, R.L., & Black,W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis. Fourth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

- Handoko T.Tani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 1989. *Metodologi Pengajaran Ilmu Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bandung: Mandar Maju.
- _____.2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Pendekatan Terpadu*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____.2003.*Kurikulum dan Pembelajaran*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____.2004. *Pendidikan Guru (Berdasarkan Pendekatan Kompetensi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard Ken, 1988. *Management of Organisational Behavior: Utilizing Human Recources*. Englewood Cliff : Prentice Hall.
- Hoy W.K. and Miskel CG, 1996. *Educational Administration : Theory, Research and Practice (5rd ed)*. New York, N.Y. : Mc. Graw Hill.
- Huitt W.W, 2001. *Motivation to Learn : An Overview, Educational Psychology Interactive*. Valdosta, 6A : Valdosta State University. [http://:info.balitacerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=viewarticle&art.id=14](http://info.balitacerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=viewarticle&art.id=14). (Diakses pada tanggal 22/01/2005)
- Ibrahim, 2001. *Peningkatan Profesional Guru*. Malang : Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS dan PMP.
- Ihsan, Fuad.2003. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Info, 2004. *Gaya Asuh dan Empati pada Anak*. [http://:info.balitacerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=viewarticle&art.id=14](http://info.balitacerdas.com/mod/php?mod=publisher&op=viewarticle&art.id=14). (Diakses pada tanggal 19/02/ 2005)
- Jawwad, M. Ahmad Abdul, 2004. *Mengembangkan Inovasi Kreativitas Berpikir*. Bandung : PT Syamil Cipta Media.
- Kartono, Kartini dan Dali Gulo, 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Koontz, Harold, 1980. *Management*. New York : Mc. Graw-Hill.
- Kusumapradja, Rokiah. 2004. *Pengembangan dan Penerapan Budaya Organisasi dalam Rangka Peningkatan Motivasi Berprestasi Manajer Menengah*. (Kajian di Rumah Sakit Persahabatan Jakarta 2003). Jakarta : Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

- Lausters. 1995. *Tes Kepribadian*. Alih Bahasa : DH. Gulo. Jakarta : Gaya Media Pratama.
- Mantja, W. 2005. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang : Penerbit Wineka Media.
- Manullang.1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Matlin, Margaret W. 1989. *Cognition*. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc.
- May, Rollo. 2003. *The Art of Counselling*. Terjemahan : Darmin Ahmad, Afifah Inayati. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Morgan, Clifford. 1986. *Introduction to Psychology*. New York: Mc. Graw Hill.
- Mulyana, Deddy, 2002. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E, 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep Karakteristik, dan Implementasi*.penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Mussen dkk. 1989. *Perkembangan dan Kepribadian Anak*. Alih Bahasa : Fx Budiyanto, Gianto Widiyanto, Arum Gayatri. Jakarta : Arcan.
- Nadler, Leonard, 1982. *Designing Training Program*. Philipines : Addison-Wesley Publishing Company.
- Nawawi, Hadari, 1985. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta : Penerbit PT Gunung Agung.
- Nisa, Trias. 2003. *Persepsi terhadap Peran Orang Tua dan Peran Guru Kaitannya dengan Motivasi Belajar Anak*. <http://www.psikologi-untar.com/psikologi/skripsi/tampil.php?id=172>. (Diakses pada tanggal 25/06/2005)
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1989. *Dasar-Dasar Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta : FKM-UI.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Parakaleo (Edisi Oktober – Desember 2000). *Belajar Berempati*. <http://www.sabda.org/c3i/kategori/komunikasi/isi/?id=87&mulai=0>. (Diakses oleh Subiyantoro, 12/01/2005)
- Perception & Cognition, Lecture Notes#1. <http://undertow.Arch.Gatech.Edu/homepages/rdalton/lectures/sc-01.htm>. (Diakses oleh Subiyantoro, 01/03/2005)
- Rakhmat, Jahaludin. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Republika Online, 2003. *Membangun Komunikasi Efektif di Keluarga*. http://www.republika.co.id/cetak_berita.asp?id=146023&kat_id=105&edisi=cetak. (Diakses pada tanggal 07/04/2005)
- Republik Indonesia. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta : Depdiknas
- Robbins Stepen P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey,07458: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Rogers, Dorothy, 1977. *The Psychology of Adolescence*. New York : Prentice Hall Inc.
- Rogers, Everett M, 1983. *Diffusion of Innovation*. New York : Free Press.
- Sasongko, Rambat Nur. *Pengembangan Nilai-Nilai dan Keterampilan Sosial Melalui Model Pembelajaran Aksi Sosial*. (Studi Eksperimental pada Mahasiswa Kuliah Kerja Nyata Universitas Bengkulu). http://66.102.7.104/search?q=cache:EmGsK64QKwcJ:www.depdiknas.go.id/jurnal/42/rambat_nur_Sasongko.htm+hasil+penelitian+perilaku+proaktif&hl=id&client=firefox-a. Diakses pada tanggal 25/06/2005)
- Satmoko, Retnoningsih. 1999. *Landasan Kependidikan. (Pengantar ke arah Ilmu Pendidikan Pancasila)*. Semarang: CV IKIP Semarang Press.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Slameto, 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Smith C.P, 1996. *Achievement Related Motives in Children*. New York : Russele Sage Foundation.
- Spindler, GD 1963. *Anthropology and Education Overview in Spindler (ed), Education and Culture*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Stephan and Stephan. 1985. *Two Social Psychologies*. Chicago : The Dorsey Press.
- Stoner, J.A.F, Freeman. R., Edward. G., Daniel, R. 1995. *Manajemen*. Terjemahan: Alexander Sindoro. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sukardi, 2002. *Hubungan antara Sikap terhadap Pembelajaran Akuntansi dan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Guru*. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 1997. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2004. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Supratiknya,,A.1995. *Komunikasi Antar Pribadi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suradji, Gatot, 2000. *Tingkat Keinovatifan Widyaiswara. Survey di Pusat Pengembangan Penataran Guru Kejuruan. Disertasi (Sinopsis)*. Universitas Negeri Jakarta : Pascasarjana.
- Suryaatmaja, Clara Christiani, 2003. *Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Guru Matematika dengan Kecemasan Matematika pada Siswa Sekolah Dasar. Suatu Studi pada SD IPEKA Puri*. <http://www.psikologi-untar.com/psikologi/skripsi/tampil.php?is=28>. (Diakses pada tanggal 25/06/2005).
- Syah, Muhibbin. 1995. *Psikologi Pendidikan : Suatu Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah, 2000. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tilaar H.A.R, 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Tilaar H.A.R, 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.
- Torrington, Darek dan Huat, Tan Chwee, 1994. *Human Resource Management for South East Asia*. Singapore : Simon & Schuter (Asia) Ptc Ltd.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Usman, Uzer M, 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Wijaya, Cece dkk, 1992. *Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Winardi, 2001. *Azas-azas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Woolfolk, A.E and Micolich, L.M, 1984. *Educational Psychology*. New Jersey : Prentice Hall Inc.



Lampiran 1.

KOMPETENSI (X₅)

No	Pertanyaan	A	B	C	D
1.	<p>5.1 <u>Pengelolaan Pembelajaran</u></p> <p>Materi yang dipilih dalam proses pembelajaran harus sesuai dengan ...</p> <p>a. Tingkat kecerdasan siswa</p> <p>b. Kompetensi yang menjadi acuan pembelajaran</p> <p>c. Bahan ajar yang disediakan</p> <p>d. Rencana mengajar guru</p>				

2	<p>Urutan pemberian materi pembelajaran harus disesuaikan dengan ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman siswa Tujuan pembelajaran Waktu yang tersedia Metode pembelajaran 				
3	<p>Jika materi yang disampaikan kepada siswa bukan sekedar informasi tetapi untuk dipahami maka metode yang paling tepat adalah ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Ceramah Demonstrasi Diskusi Permainan 				
4	<p>Apersepsi yang baik adalah ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Disesuaikan dengan materi pelajaran Disesuaikan dengan minat siswa Mempertimbangkan kondisi belajar siswa Memberikan pertanyaan 				
5	<p>Kegiatan menghukum (<i>punishment</i>) yang bersifat positif adalah ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Melarang masuk kelas Meminta berdiri di depan kelas Meminta lari mengelilingi lapangan Mencari bahan pelajaran di perpustakaan 				
6	<p>Tingkat kesukaran dalam penyusunan soal digunakan untuk ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengetahui perbedaan tingkat kesukaran Menghasilkan jawaban berbeda-beda Menghasilkan bentuk soal yang bervariasi Menghasilkan soal yang valid 				
7	<p>Tindak lanjut hasil penelitian yang secara nyata harus dilakukan dalam pembelajaran berbasis kompetensi adalah ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Melanjutkan proses pembelajaran sesuai materi yang direncanakan Melakukan perbaikan bahan ajar yang sebelumnya diberikan kepada siswa Melakukan pembelajaran remedial terhadap materi yang belum dikuasai Menanyakan kepada siswa tentang kesulitan belajar yang dihadapi 				
8	<p><u>5.2 Pengembangan Potensi</u> Seorang guru yang berpangkat IVa dapat naik ke IVb jika telah memenuhi angka kredit dari pengembangan profesi minimal ...</p>				

	<p>a. 12 b. 6 c. 4 d. 8</p> <p>9 Salah satu instansi yang berhak mengesahkan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit adalah ... a. LAN b. Dinas Pendidikan c. Direktorat jenderal d. Sekolah</p> <p>10 Untuk kenaikan pangkat yang tidak wajib memperoleh angka kredit dari pengembangan profesi adalah golongan ... a. IIIa ke IIIb b. IIIc ke IIId c. IIId ke IVa d. IVa ke IVb</p> <p>11 Yang termasuk produk pengembangan profesi adalah sebagai berikut, kecuali ... a. Patung b. Hasil penelitian c. Alat peraga d. Perangkat komputer</p> <p>12 Karya tulis ilmiah yang diterbitkan secara nasional mendapat penghargaan angka kredit sebesar ... a. 12 b. 8 c. 12,5 d. 10</p> <p>13 Berikut ini terdapat kegiatan pengembangan profesi bagi guru, kecuali ... a. karya tulis ilmiah dan menemukan teknologi tepat guna b. membuat alat pelajaran dan karya tulis ilmiah c. menciptakan karya seni dan menemukan teknologi tepat guna d. karya tulis ilmiah dan membaca buku</p> <p>14 Karya tulis ilmiah dapat disebut karya tulis ilmiah populer jika ... a. telah dibaca oleh umum b. diterbitkan c. dimuat dalam surat kabar d. dicetak dalam jumlah besar</p> <p><u>5.3 Penguasaan Akademik</u> <u>5.3.1 Pemahaman Wawasan Kependidikan</u></p>				
--	---	--	--	--	--

15	<p>Dalam proses pembelajaran berbasis kompetensi, peran guru adalah sebagai ...</p> <ol style="list-style-type: none"> instruktur dan komunikator instruktur, fasilitator dan pembentuk mekanisme pembelajaran fasilitator, komunikator dan sekaligus instruktur tutor, fasilitator dan assesor 				
16	<p>Seperti dapat dilihat dari keunikan siswa, maka dapat dipastikan pula bahwa gaya belajar anak berbeda-beda. Untuk menyesuaikan gaya belajar siswa yang berbeda-beda, maka guru dapat memanfaatkan secara vaiatif ...</p> <ol style="list-style-type: none"> metode pembelajaran setrategi pembelajaran pendekatan pembelajaran gaya pembelajaran 				
17	<p>Seorang ahli pendidikan menyatakan bahwa pada dasarnya proses belajar mengajar adalah merupakan serangkaian pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini bergerak dari yang dibuat oleh guru hingga keputusan yang dibuat oleh siswa. Pengambilan keputusan yang lebih banyak diambil oleh guru disebut sebagai pengajaran yang berpusat pada ...</p> <ol style="list-style-type: none"> mata pelajaran kurikulum guru siswa 				
18	<p>Di bawah ini adalah satuan pendidikan yang termasuk dalam jenjang pendidikan dasar kecuali ...</p> <ol style="list-style-type: none"> TK dan RA SD dan SMP SD dan MI SMP dan MTs 				
19	<p>Permasalahan pembelajaran dapat diatasi oleh guru dan kepala sekolah melalui ...</p> <ol style="list-style-type: none"> KKG dan KKKS (sistem pembinaan profesional) Persatuan Memanggil nara sumber Melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi 				
20	<p>Pengertian pengajaran dan pendidikan pada hakekatnya adalah ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Pendidikan dan pengajaran memiliki kesamaan arti Memiliki makna positif yang sama Pengajaran lebih mudah dibanding pendidikan Pengajaran lebih pada aspek kognitif dan psikomotor 				
5.3.2 Penguasaan Bahan Kajian Akademik					

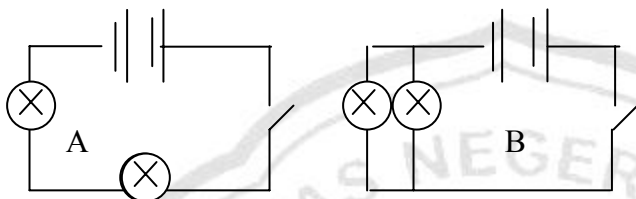
	<p>5.3.2.1 <u>Bahasa Indonesia</u></p> <p>Tujuan pembelajaran bahasa Indonesia di sekolah dasar adalah agar siswa mampu ...</p> <p>21 a. Terampil bahasa b. Terampil membaca c. Terampil berbahasa Indonesia d. Menguasai ilmu bahasa Indonesia</p> <p>“Ledakan itu mengisyaratkan akan adanya kerusuhan lagi”. Pemisahan suku kata pada kata mengisyaratkan adalah ...</p> <p>22 a. me-ngi-sya-rat-kan b. meng-i-sya-rat-kan c. me-ngis-ya-rat-kan d. meng-is-ya-rat-kan</p> <p>“Penyanyi anak-anak itu sedang naik daun” arti ungkapan naik daun pada kalimat di atas adalah ...</p> <p>23 a. laris b. terkenal c. menanjak d. meningkat</p> <p>Bapak membawa ... dari desa. Ungkapan yang sesuai untuk melengkapi kalimat di atas adalah ...</p> <p>24 a. Buah hati b. Buah pena c. Buah catur d. Buah tangan</p> <p>Puisi yang tidak terikat sistem sajak disebut ...</p> <p>25 a. Syair b. Mantra c. Soneta d. Puisi modern</p> <p>Metode yang digunakan untuk melatih kecepatan berpikir dan mengungkapkan pendapat secara lisan adalah ...</p> <p>26 a. SAS b. Diskusi c. Ceramah d. Tanya jawab</p> <p>Bentuk tes yang sesuai untuk mengukur pembelajaran menceritakan gambar adalah ...</p> <p>27 a. Tes lisan b. Tes pengamatan c. Tes tertulis (soal benar salah) d. Tes tertulis (soal menjodohkan)</p>				
--	---	--	--	--	--

5.3.2.2 Ilmu Pengetahuan Alam

Salah satu contoh yang menunjukkan adanya perubahan dari energi radiasi ke energi listrik adalah ...

- 28
- AKI
 - Dryopteris rufescens cells*
 - Solar cells
 - Elektrical cells

Perhatikan gambar di bawah ini



29

Jika saklar pada kedua gambar tersebut ditutup maka ...

- nyala lampu pada rangkaian A dan B sama terang
 - Lampu pada rangkaian A lebih terang dari pada rangkaian B
 - Lampu pada rangkaian B lebih terang dari pada rangkaian A
 - Perbedaan potensial rangkaian A lebih besar dari B
- Listrik dapat menghasilkan magnet misalnya pada elektromagnet. Elektromagnet terdiri dari tiga bagian penting, yaitu : sumber energi listrik (S), lilitan dan inti besi seperti pada gambar berikut ini



30

Elektromagnet dapat menjadi lebih kuat bila ...

- Memperkecil inti besi
- Mengganti batere
- Memperbanyak jumlah lilitan
- Mengurangi jumlah lilitan

Sebuah pisang dikatakan benda padat karena ...

- Volume dan bentuk dapat berubah dengan cepat
- Volume dan bentuk tetap
- Volume berubah dan bentuk tetap
- Mempunyai bentuk yang berubah-ubah tetapi

	<p>volume tetap</p> <p>Berikut ini merupakan contoh perubahan kimia yaitu ...</p> <p>31 a. Proses pembuatan tempe b. Memecahkan gelas menjadi beberapa potongan c. Perubahan wujud air menjadi uap d. Proses penyubliman kapur barus</p> <p>Lily mengambil suatu makanan yang bersih, tetapi belum diketahui jenis makanan itu. Manakan pernyataan yang sangat menolong Lily mengenali makanan itu?</p> <p>32 a. Menguji rasa, warna dan bau b. Menguji massa dan volume c. Mengenali volume dan bentuk d. Memeriksa di bawah mikroskop</p> <p>Pernyataan berikut yang mengandung miskonsepsi ialah :</p> <p>33 a. Fotosintesis dapat terjadi selama ada energi cahaya b. Tumbuhan bernafas selama masih hidup c. Semua makhluk hidup bernafas mengambil oksigen dan mengeluarkan karbondioksida d. Tumbuhan menyerap sari makanan dari tanah menuju ke akar</p> <p>5.3.2.3 <u>Ilmu Pengetahuan Sosial</u></p> <p>34 Indonesia memiliki kekayaan budaya yang beragam. Agar siswa memahami perbedaan dan berperilaku positif dalam menyikapi perbedaan adalah ...</p> <p>a. Menjelaskan bahwa peristiwa budaya tertentu merupakan bagian dari kehidupan bangsa Indonesia b. Menjelaskan berbagai peristiwa budaya dari berbagai daerah, mendiskusikannya dan disimpulkannya c. Mengajak siswa untuk mengikuti upacara tradisional d. Mendorong siswa untuk menghargai peninggalan budaya dengan melestarikan budaya yang ada</p> <p>35 Perbaikan: Peta yang menggambarkan persebaran curah hujan, merupakan salah satu contoh jenis peta :</p> <p>a. Ikhtisar b. Topografi c. Tematis d. Navigasi</p> <p>Produksi dalam kegiatan ekonomi memiliki arti :</p> <p>a. Setiap usaha untuk mendapatkan barang dan jasa</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>b. Setiap usaha untuk mempertinggi faedah ekonomi suatu benda</p> <p>c. Suatu tindakan yang menghasilkan benda nyata</p> <p>d. Suatu tindakan yang menghasilkan keuntungan</p>				
36	<p>Salah satu tokoh perlawanan rakyat terhadap Belanda di Kalimantan pada tahun 1859 adalah ...</p> <p>a. Sultan Hasanudin</p> <p>b. Pangeran Antasari</p> <p>c. Imam Bonjol</p> <p>d. Mulawarman</p>				
37	<p>Cara yang paling efektif untuk memberi contoh pada siswa mengenai “wujud kasih sayang” dalam kehidupan bermasyarakat adalah ...</p> <p>a. Memupuk kerjasama yang baik dengan sesama</p> <p>b. Berusaha hidup bermasyarakat dengan baik</p>				
38	<p>c. Melakukan perbuatan yang tidak merugikan</p> <p>d. Menyukai kegiatan yang bersifat sosial dalam kehidupan</p>				
39	<p>Konsep Bhineka Tunggal Ika berkaitan dengan konsep persatuan dan kesatuan bangsa, sebab makna yang terkandung dalam semboyan tersebut adalah ...</p> <p>a. Mengakui adanya keragaman suku bangsa</p> <p>b. Menekankan adanya persatuan dan kesatuan bangsa</p> <p>c. Mengakui keragaman dan menekankan adanya persatuan dan kesatuan bangsa</p> <p>d. Berbeda-beda tetapi tetap satu</p>				
40	<p>Desentralisasi di Indonesia tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila ...</p> <p>a. Sumber daya alam di daerahnya terbatas</p> <p>b. Sumber daya manusia di daerah masih tertinggal</p> <p>c. Letak suatu daerah jauh dari ibukota negara</p> <p>d. Aparat pemerintah daerah berasal dari rakyat</p>				
41	<p><u>5.3.2.4 Matematika</u></p> <p>Pada operasi hitung campuran $7 \times (8+5) - 6 = \dots$</p> <p>Operasi hitung yang dilakukan lebih dulu adalah melakukan operasi ...</p> <p>a. yang terdapat dalam tanda kurung</p> <p>b. perkalian</p> <p>c. penjumlahan</p> <p>d. pengurangan</p>				
	<p>Masalah sehari-hari yang cocok untuk pernyataan $15 - 18 = 7$ adalah ...</p> <p>a. dalam kotak terdapat 15 kelereng, lalu diambil 8, berapakah kelereng yang tersisa dalam kotak</p> <p>b. saya memiliki 8 kelereng, berapa kelereng yang</p>				

42	<p>harus saya tambahkan agar saya memiliki 15 kelereng</p> <p>c. dalam kotak terdapat 8 kelereng, kemudian saya masukkan lagi 7 kelereng</p> <p>d. dalam kotak terdapat 15 kelereng, kemudian diambil 7 kelereng, berapa kelereng yang sisa</p>				
43	<p>Untuk membandingkan pecahan $\frac{4}{5}$ dan $\frac{6}{7}$ dapat dilakukan dengan cara ...</p> <p>a. Membandingkan penyebutnya</p> <p>b. Mengubah kedua pecahan menjadi pecahan berpenyebut sama</p> <p>c. Menyamakan pembilangnya</p> <p>d. Langsung membandingkan pembilangnya</p> <p>Taksiran terbaik untuk operasi hitung 38×32 adalah ...</p>				
44	<p>a. 30×30</p> <p>b. 40×40</p> <p>c. 40×30</p> <p>d. 38×30</p> <p>Tiga bilangan yang apabila dibagi 2, 3 dan 5 akan bersisa 1 adalah ...</p>				
45	<p>a. 31, 62 dan 93</p> <p>b. 31, 61 dan 93</p> <p>c. 31, 121 dan 151</p> <p>d. 31, 61 dan 123</p> <p>Satuan gaya dapat dibandingkan dengan kg.m/detik^2. Jika $v = \text{jarak/waktu}$, $a = \text{kecepatan/waktu}$. Dari satuan tersebut diperoleh rumus untuk gaya yang bekerja (F) pada suatu benda, kecuali....</p>				
46	<p>a. $F = m a$ (m= massa, a= percepatan)</p> <p>b. $F = \frac{mv}{t}$ (m=massa, v= percepatan, t= waktu)</p>				
47	<p>c. $F = \frac{ms}{t^2}$ (m= massa, s= jarak, t= waktu)</p> <p>d. $F=mtv$(m= massa, v= kecepatan, t= waktu)</p> <p>Untuk mengingat rumus volume tabung dapat dibantu dengan mengingat rumus ...</p> <p>a. Volume balok = panjang x lebar x tinggi</p> <p>b. Volume balok = luas alas x tinggi</p>				

48	c. Volume limas d. Luas lingkaran				
----	--------------------------------------	--	--	--	--

INSTRUMEN A

1. **PERSEPSI**
2. **PERILAKU**
3. **EMPATI**
4. **MOTIVASI BERPRESTASI**

A. SKALA SIKAP PERSEPSI

Di bawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang memerlukan persetujuan saudara. Pilihlah pada lembar jawab sesuai pada nomor yang tersedia dengan jawab:

SS jika saudara sangat setuju dengan pernyataan tersebut;

S jika saudara setuju dengan pernyataan tersebut;

N jika pendapat saudara terletak antara pernyataan setuju dengan pernyataan tidak setuju;

TS jika pendapat saudara tidak setuju dan;

STS jika saudara berpendapat sangat tidak setuju.

	SS	SS	N	TS	STS
1. Tim penyaji mampu mengembangkan materi sesuai dengan bidangnya.					
2. Tim penyaji mampu menggunakan metode yang tepat.					
3. Tim penyaji pelatihan dapat menjelaskan materi yang disampaikan dengan baik.					
4. Suasana pelatihan kondusif bagi proses pembelajaran.					
5. Lamanya waktu pelatihan sesuai dengan proporsi materi yang disampaikan.					
6. Fasilitas pelatihan mendukung tercapainya					

- proses pembelajaran.
7. Program pelatihan mengacu pada hasil uji kompetensi.
 8. Materi pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi peserta.
 9. Model pembelajaran bisa diterapkan pada situasi pembelajaran di sekolah.
 10. Penyampaian materi oleh tim penyaji menarik.
 11. Tim penyaji memiliki pembawaan diri menyenangkan (tidak membosankan).
 12. Suasana kekeluargaan dalam pelatihan membuat interaksi antar peserta akrab.
 13. Kesejukan ruangan membuat peserta merasa nyaman.
 14. Isi program pelatihan yang ditawarkan menarik minat peserta.
 15. Materi pelatihan yang diagendakan sesuai dengan harapan peserta.

--	--	--	--	--

B. SKALA PERILAKU PROAKTIF

Di bawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang memerlukan pendapat yang berhubungan dengan keadaan diri saudara.

Pilihlah pada lembar jawab sesuai pada nomor yang tersedia dengan jawab:

SS jika saudara sangat sesuai dengan pernyataan tersebut;

S jika saudara sesuai dengan pernyataan tersebut;

N jika saudara terletak antara sesuai dengan tidak sesuai;

TS jika pendapat saudara tidak sesuai;

STS jika saudara sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.

16. Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas tanpa tergantung orang lain.
17. Saya jarang menunggu petunjuk penatar dalam memecahkan masalah-masalah.
18. Saya berupaya keras untuk tidak melakukan kesalahan dalam setiap menyelesaikan tugas
19. Saya berusaha keras untuk dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.
20. Selama pelatihan setiap ada tugas, saya berupaya menyelesaikan secara mandiri.
21. Saya selalu bekerja dengan semangat pengabdian.
22. Saya selalu bertindak dengan mengutamakan gotong royong dalam menyelesaikan tugas

	SS	S	N	TS	STS

kelompok.

23. Saya berupaya keras untuk bertindak penuh tanggung jawab.
24. Dalam segala tindakan saya berupaya untuk menegakkan integritas sebagai figur seorang guru.
25. Selama diskusi, saya bertoleransi terhadap pendapat orang lain yang berbeda dengan pendapat saya.
26. Saya selalu berupaya memenuhi janji apapun risikonya.
27. Saya selalu berfikir positif terhadap orang lain
28. Saya berusaha keras untuk menegakkan disiplin.
29. Saya cenderung menjalankan tugas dengan penuh kesadaran.
30. Selama kegiatan berlangsung, saya selalu memenuhi janji yang saya ucapkan.

--	--	--	--	--

C. SKALA SIKAP EMPATI

Di bawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang memerlukan persetujuan saudara.

Pilihlah pada lembar jawab sesuai pada nomor yang tersedia dengan jawab:

SS jika saudara sangat setuju dengan pernyataan tersebut;

S jika saudara setuju dengan pernyataan tersebut;

N jika pendapat saudara terletak antara pernyataan setuju dengan pernyataan tidak sesuai;

TS jika pendapat saudara tidak sesuai dan;

STS jika saudara berpendapat sangat tidak setuju.

31. Saya merasa senang jika banyak peserta pelatihan berhasil menyelesaikan pelatihan dengan predikat “Amat Baik”
32. Saya merasakan kesenangan tim penyaji jika berhasil menyampaikan materinya dengan baik.
33. Saya dapat merasakan bagaimana tersinggungnya perasaan tim penyaji ketika dikritik habis-habisan oleh peserta yang temperamental.
34. Saya merasa kasihan kepada peserta yang kuran mampu mencerap materi.
35. Saya merasa iba hati jika melihat anggota tim penyaji kurang berhasil menyampaikan materinya.
36. Saya merasa kasihan kepada peserta yang gagal menyelesaikan paket pelatihan.
37. Saya ingin menengahi jika terjadi perdebatan

	SS	S	N	TS	STS

antar peserta yang berkepanjangan.

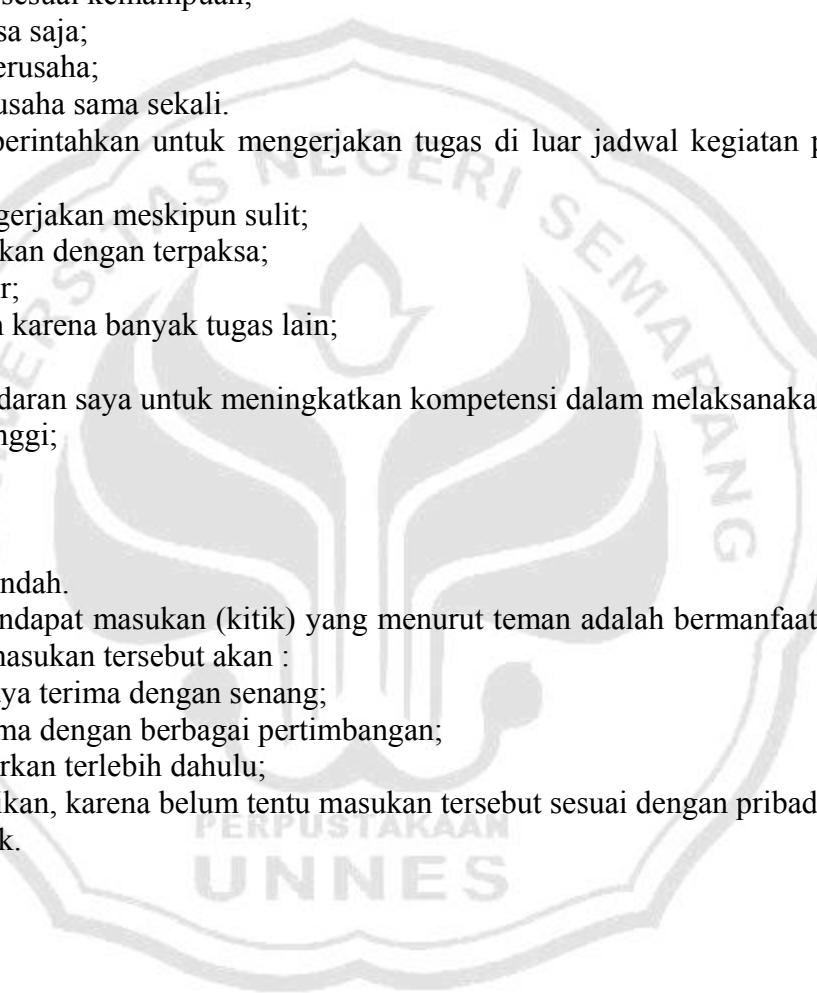
38. Saya terdorong untuk membantu peserta pelatihan yang kurang mampu mencerp materi.
39. Saya berusaha membantu memecahkan masalah teknis yang dihadapi tim penyaji.

--	--	--	--	--

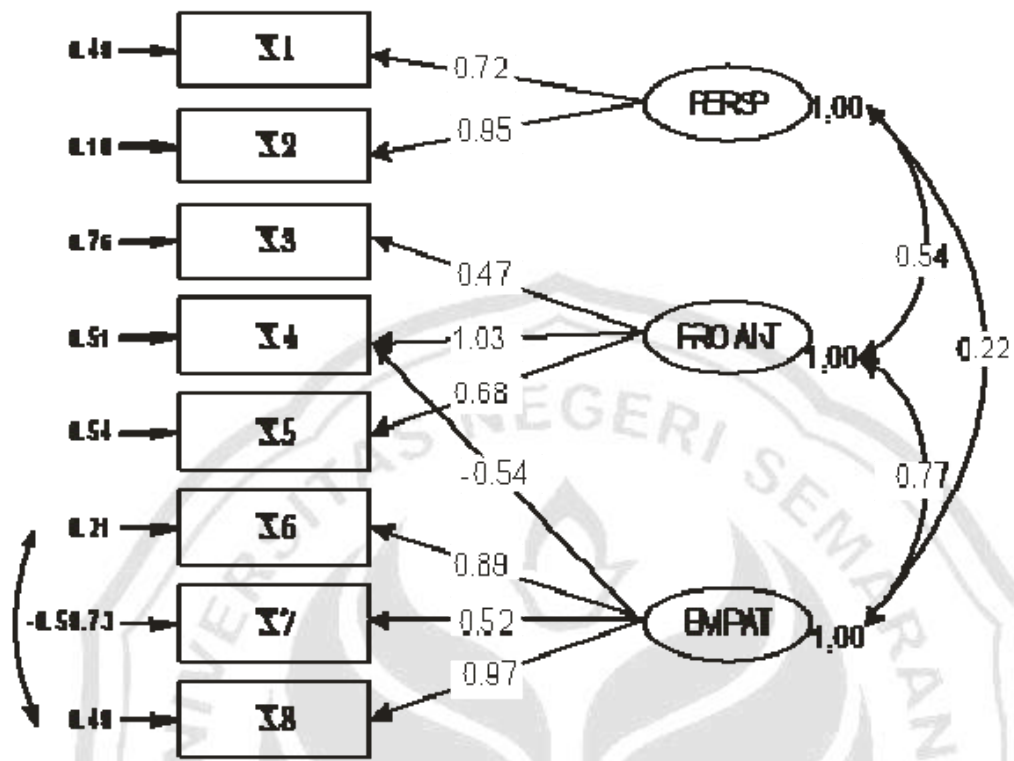
D. SKALA SIKAP MOTIVASI BERPRESTASI

Di bawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang memerlukan pendapat saudara.

40. Jika mendapat tugas dengan tantangan yang sukar, maka saya:
- akan menyelesaikan dengan berusaha semaksimal mungkin;
 - akan menyelesaikan dengan berusaha semampunya;
 - tidak bisa menentukan dengan pasti;
 - akan mencontek teman lain;
 - tidak akan mengerjakan.
41. Jika sesama peserta pelatihan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka saya akan:
- sangat menghargai;
 - menghargai;
 - cukup menghargai;
 - kurang menghargai;
 - tidak menghargai.
42. Di dalam mengambil keputusan, saya berani mengambil resiko dengan menerima sanksi jika melanggar ketentuan.
- sangat bersedia;
 - bersedia;
 - pikir-pikir;
 - berusaha memberi alasan;
 - berusaha menghindar.
43. Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan semua keputusan yang saya ambil.
- selalu;
 - sering;
 - kadang-kadang;
 - jarang;
 - tidak pernah.
44. Jika mendapat tugas selama pelatihan ini, maka:
- semua saya kerjakan sesuai standar/ petunjuk;
 - lebih dari 70% saya kerjakan sesuai standar/ petunjuk;
 - sebagian saya kerjakan sesuai standar/ petunjuk;
 - kurang dari 40% saya kerjakan sesuai standar/ petunjuk;

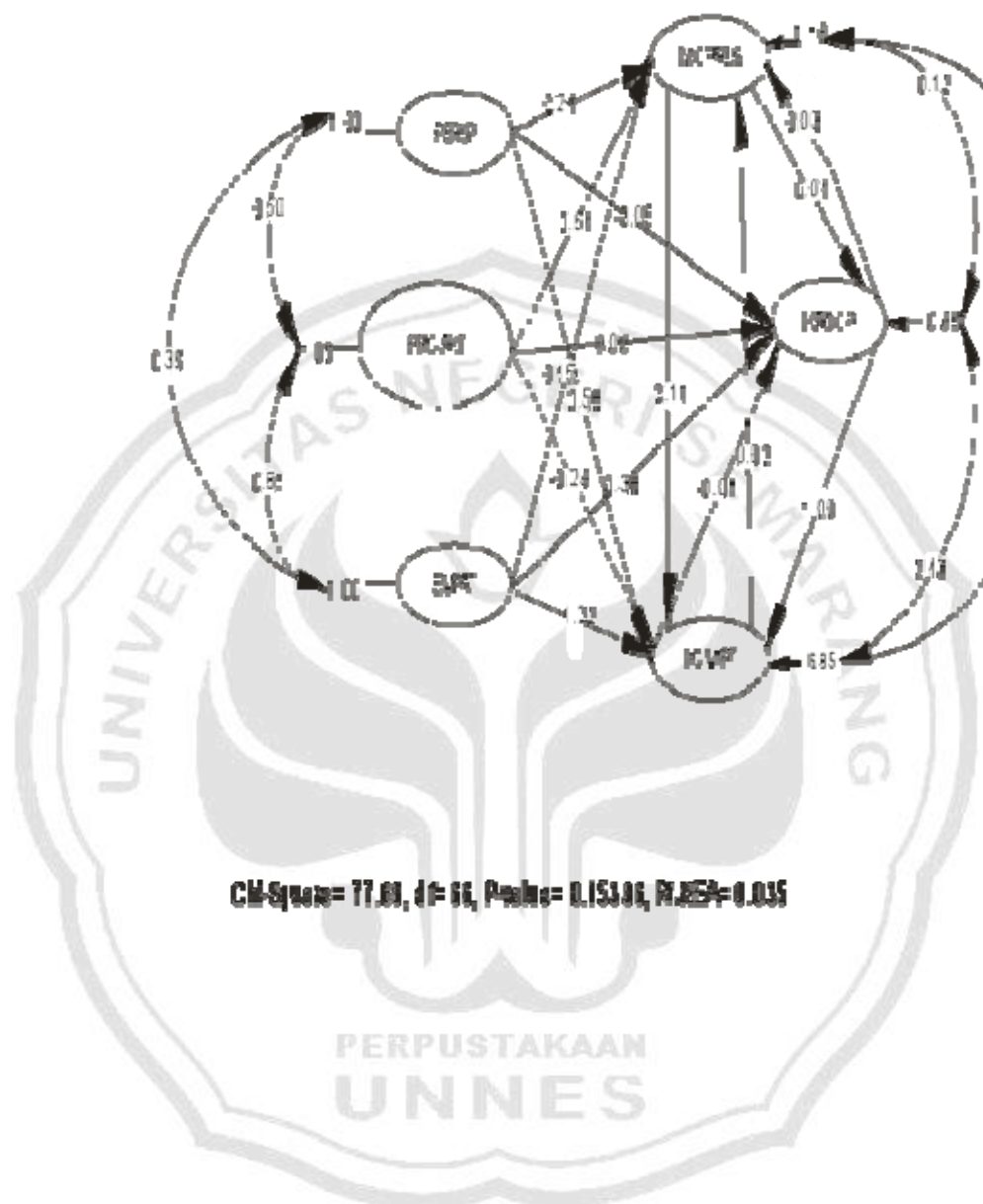
- e. tidak pernah saya kerjakan sesuai standar/ petunjuk.
45. Jika saya mendapat tugas selama pelatihan, maka saya :
- segera mengerjakan;
 - mengerjakan berdasarkan prioritas;
 - kerjakan seperlunya;
 - kerjakan saat akan dikumpulkan;
 - membiarkan karena yakin peserta lain telah mengerjakan.
46. Saya menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggungan sendiri dengan :
- berusaha semaksimal mungkin;
 - berusaha sesuai kemampuan;
 - biasa-biasa saja;
 - kurang berusaha;
 - tidak berusaha sama sekali.
47. Jika saya diperintahkan untuk mengerjakan tugas di luar jadwal kegiatan pelatihan, maka saya :
- siap mengerjakan meskipun sulit;
 - mengerjakan dengan terpaksa;
 - pikir-pikir;
 - keberatan karena banyak tugas lain;
 - menolak.
48. Tingkat kesadaran saya untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas :
- Sangat tinggi;
 - Tinggi;
 - Cukup;
 - Rendah;
 - Sangat rendah.
49. Jika saya mendapat masukan (kritik) yang menurut teman adalah bermanfaat bagi diri saya, maka masukan tersebut akan :
- Segera saya terima dengan senang;
 - Saya terima dengan berbagai pertimbangan;
 - Saya pikirkan terlebih dahulu;
 - Saya abaikan, karena belum tentu masukan tersebut sesuai dengan pribadi saya;
 - Saya tolak.
- 

MODEL KIR : ESTIMATES

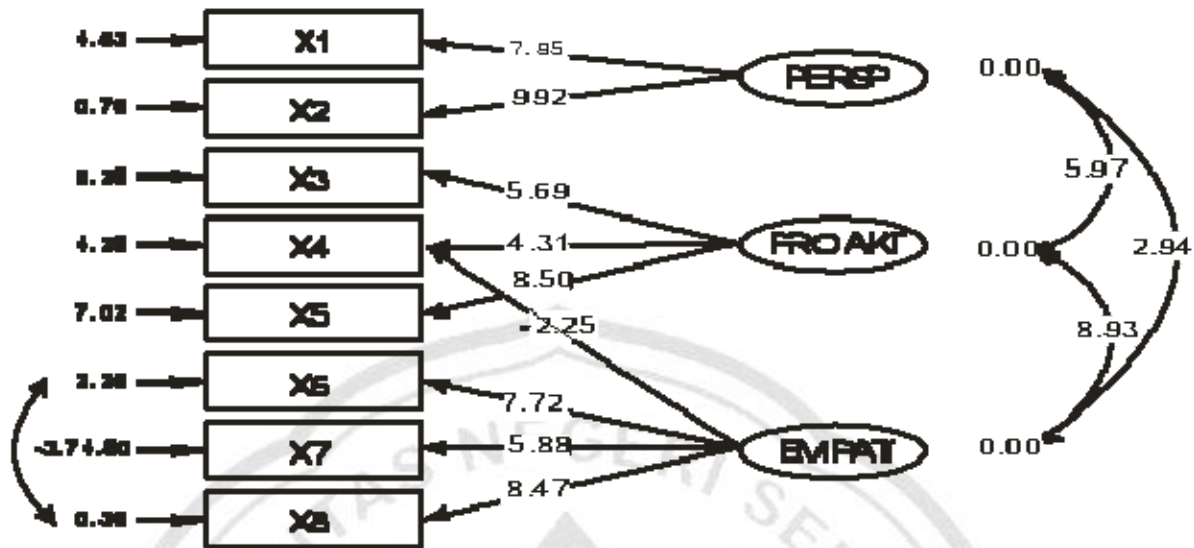


Chi-Square = 18.18, df = 15, Pvalue = 0.25258, RMSEA = 0.039

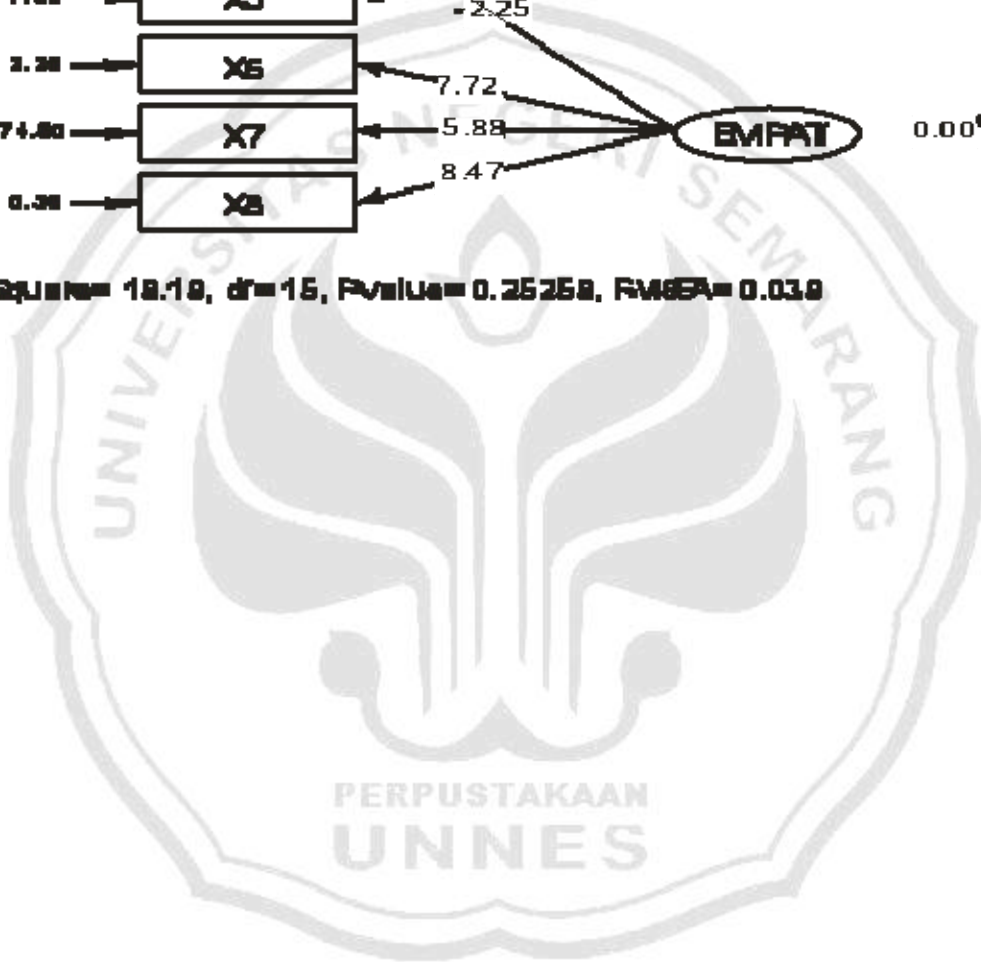
MODEL 1: STANDARDIZED



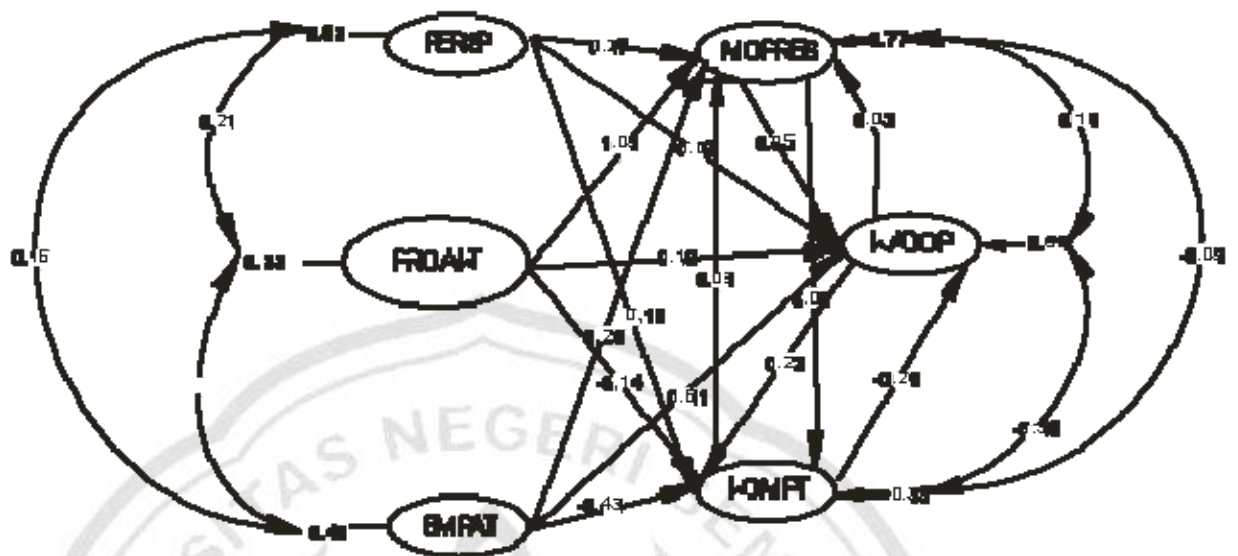
MODEL KRI : TVALLE



Chi-Square = 12.19, df = 15, Pvalue = 0.25259, RMSEA = 0.039



MODEL 1: ESTIMATES

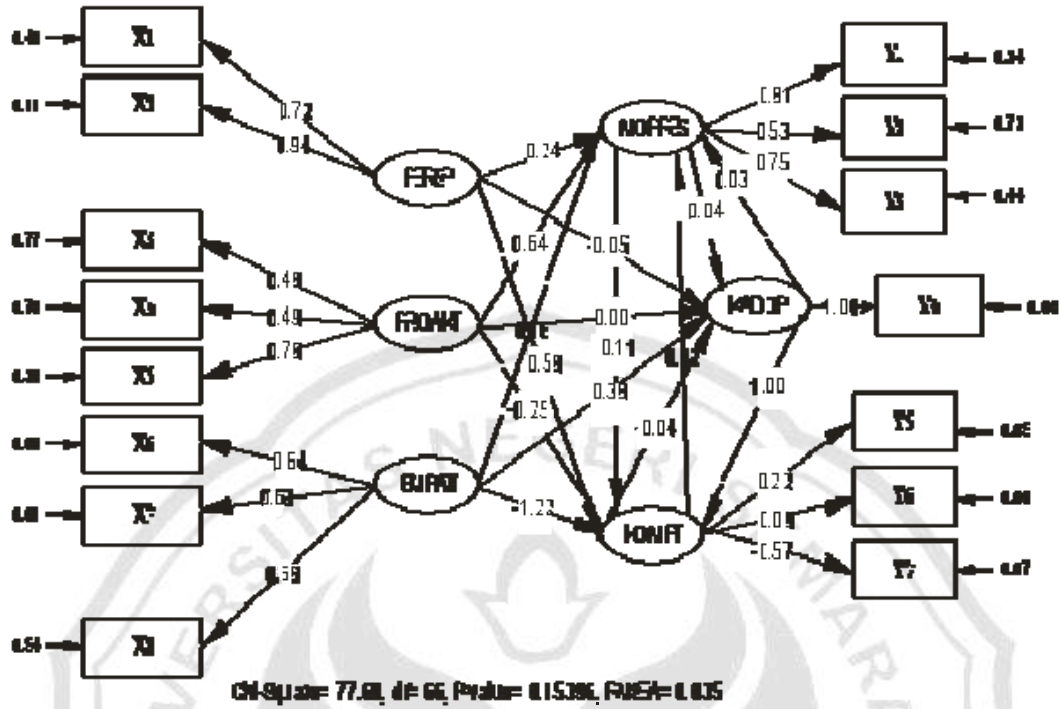


Chi-Square = 77.68, df = 66, P-value = 0.15396, RMSEA = 0.036

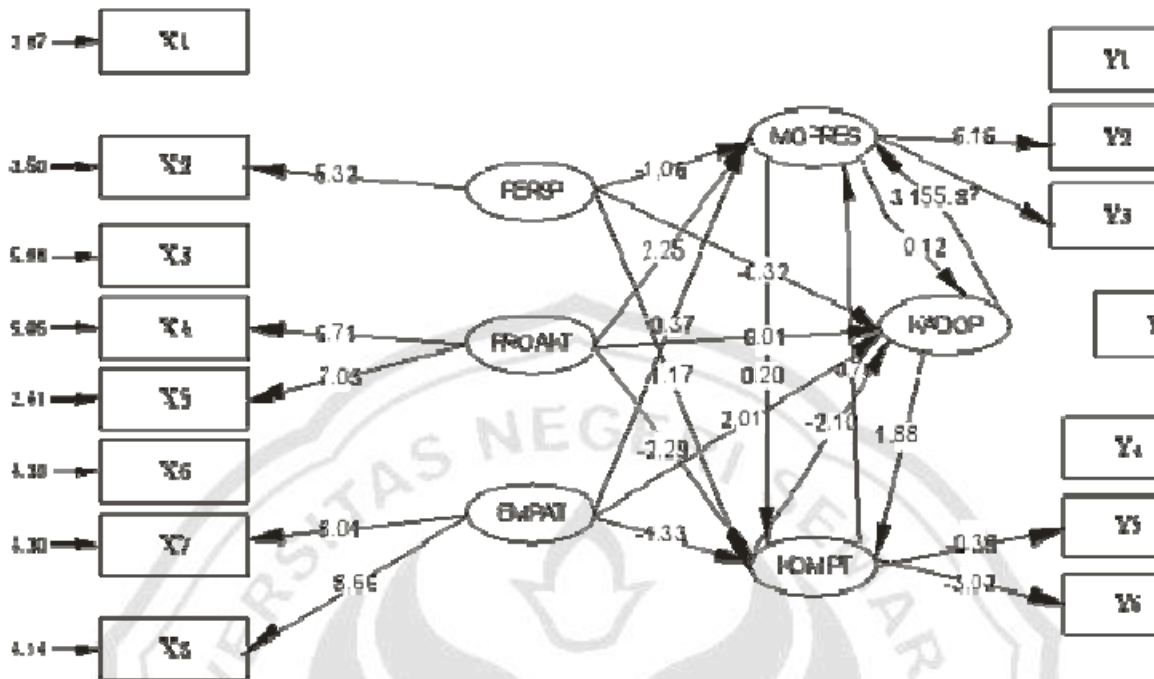
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERPUSTAKAAN
UNNES

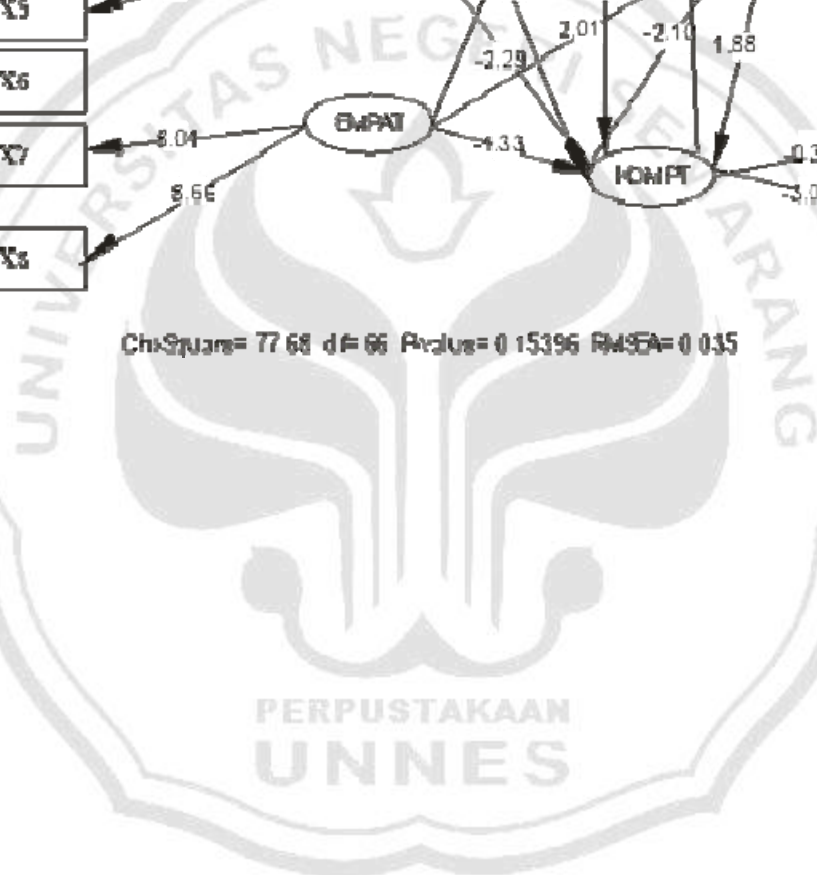
STANDARD SOLUTION



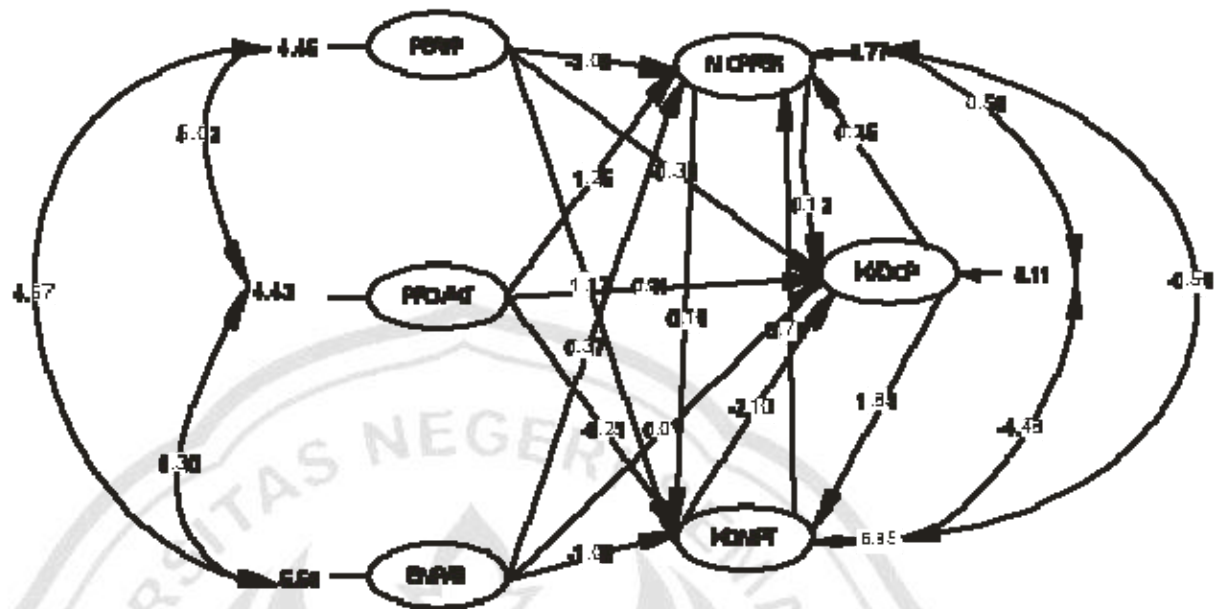
TVALUE



Chi-Square= 77.68 df= 66 Pvalue= 0.15396 RMSEA= 0.035



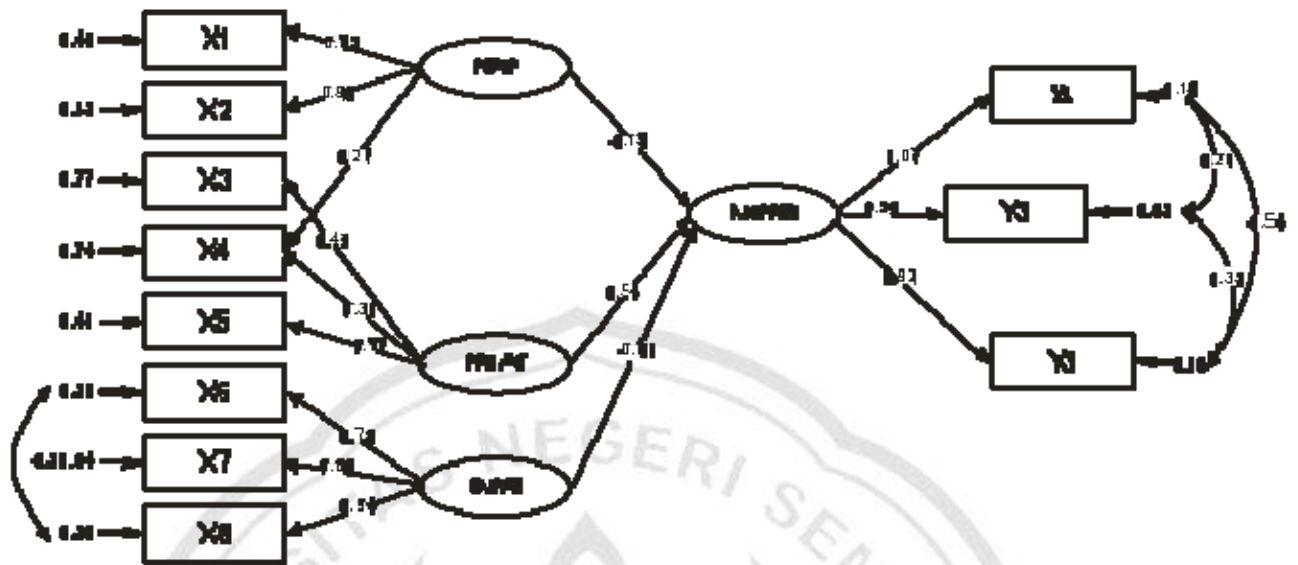
MODEL 1: TPALE



Chi-Square= 77.68, df= 66, Pvalue= 0.15386, RMSEA= 0.035

PERPUSTAKAAN
UNNES

Model 2 Estimated

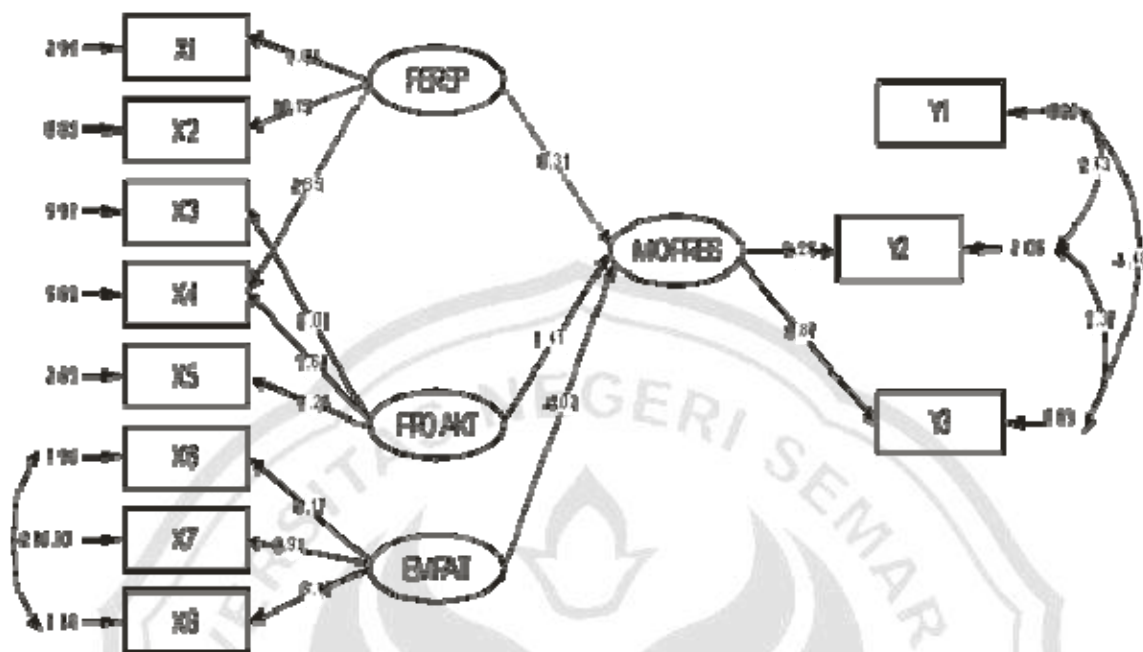


Chi-Square = 20.14, df = 33, Pvalue = 0.85085, RMSEA = 0.000

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

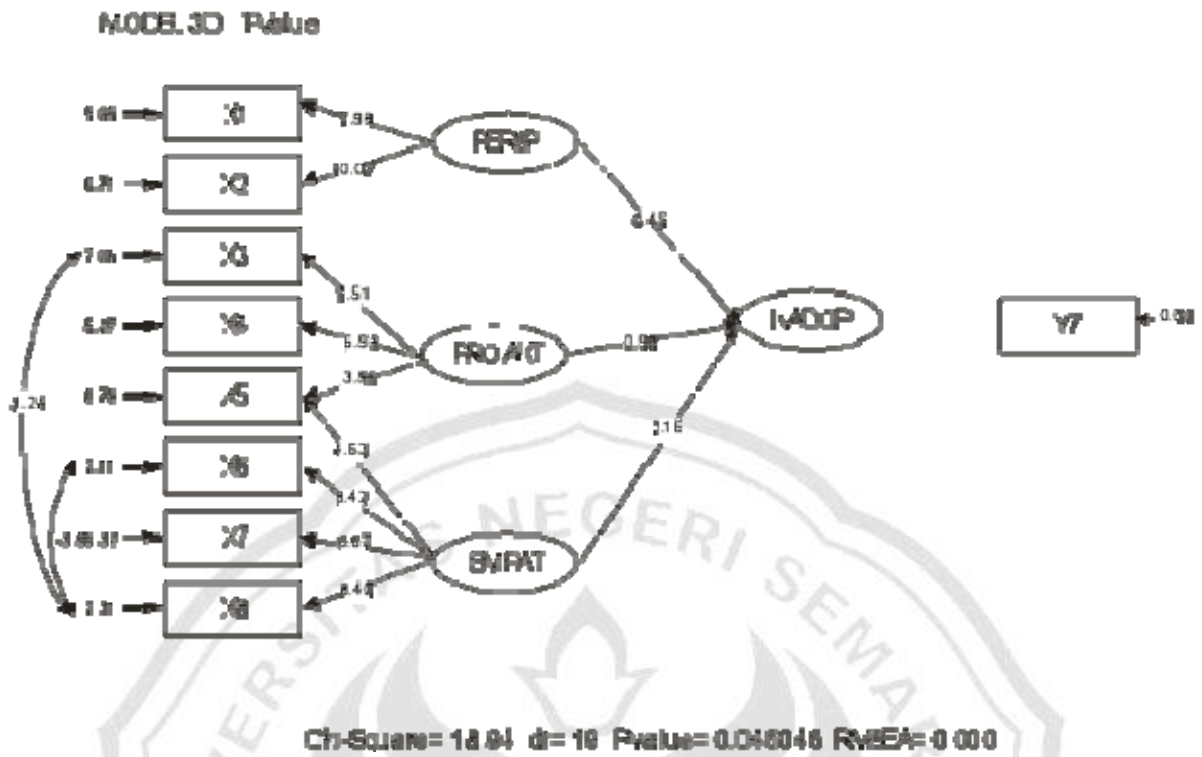
PERPUSTAKAAN
UNNES

Model 2 Value

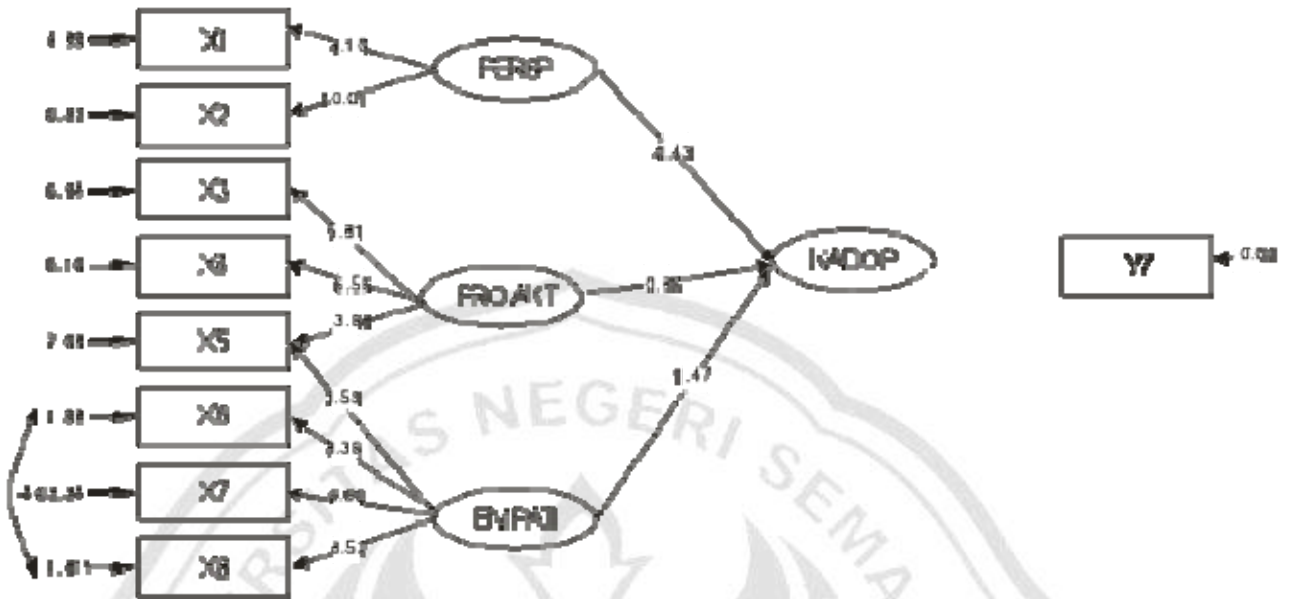


CM-Square= 20.18, df= 33, Prob >= 0.99386, RMSEA= 0.000

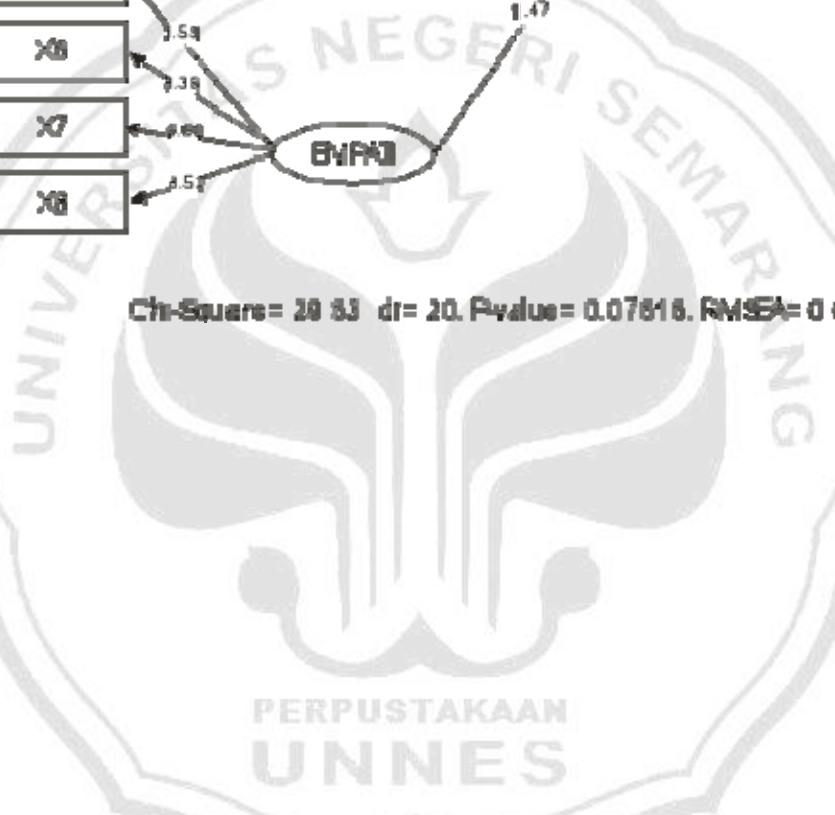
PERPUSTAKAAN
UNNES



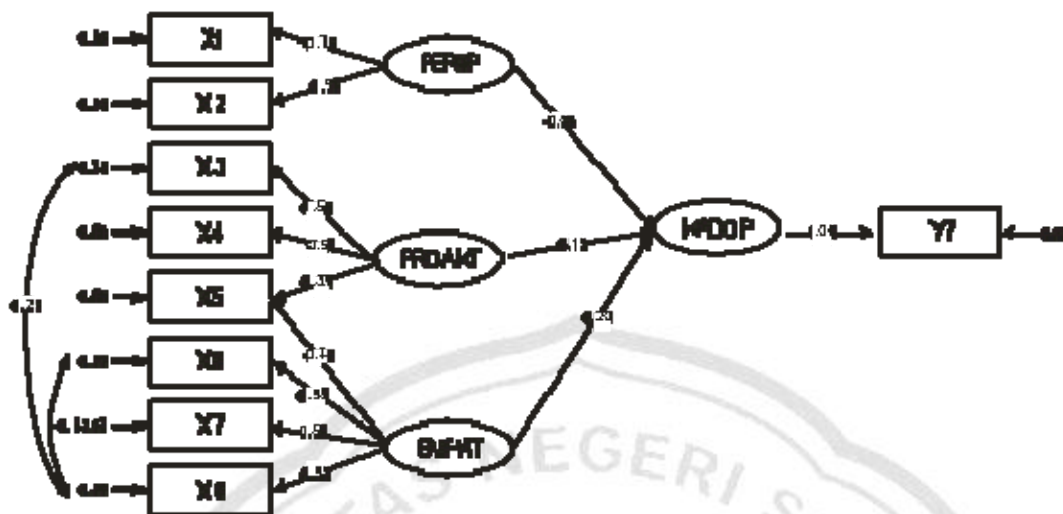
MODEL 3C T-Value



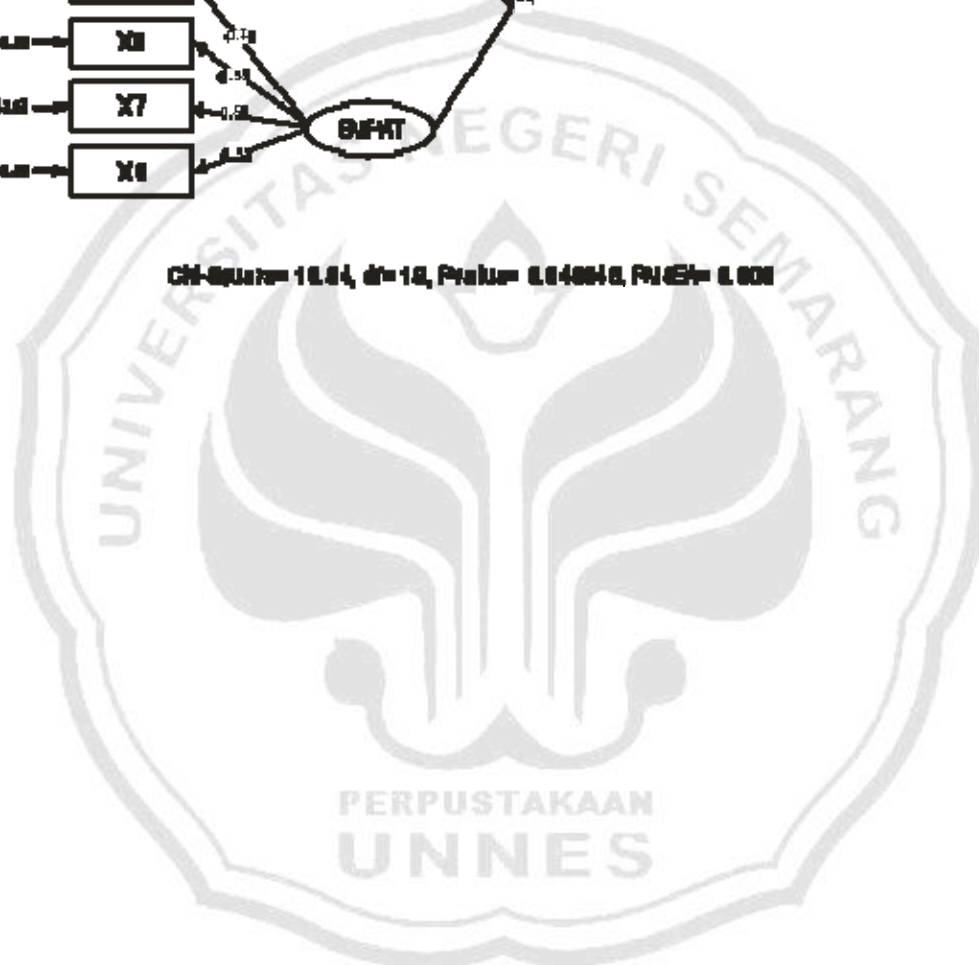
Chi-Square= 20.83 df= 20. Pvalue= 0.07816. RMSEA= 0.058



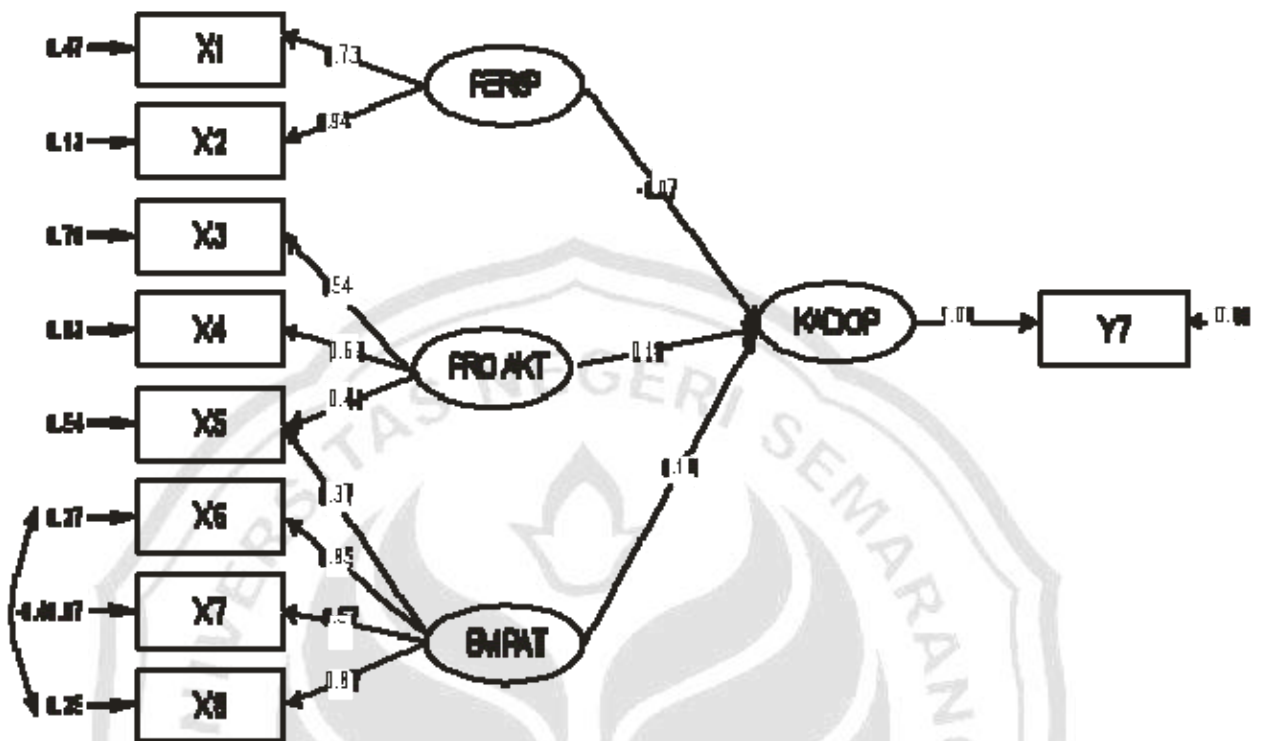
Model: Estimasi



Chi-Square= 10.84, df=10, Pvalue= 0.04016, RMSEA= 0.008



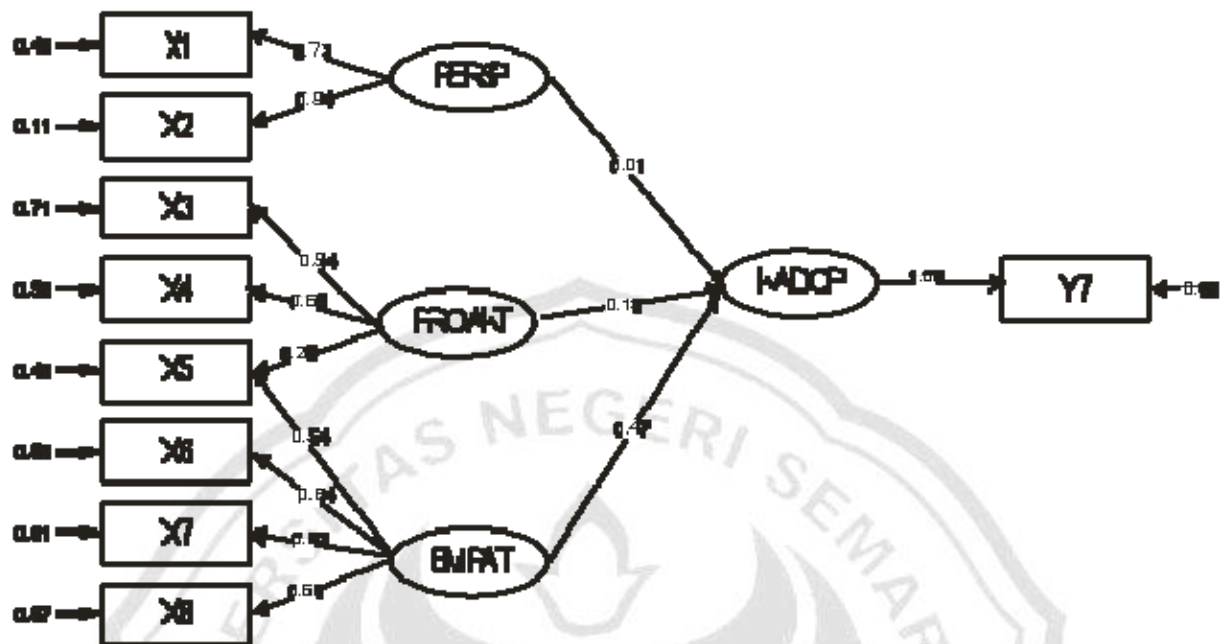
MODEL 3C : Estimasi



Chi-Square = 29.63, df = 20, P-value = 0.07616, RMSEA = 0.058

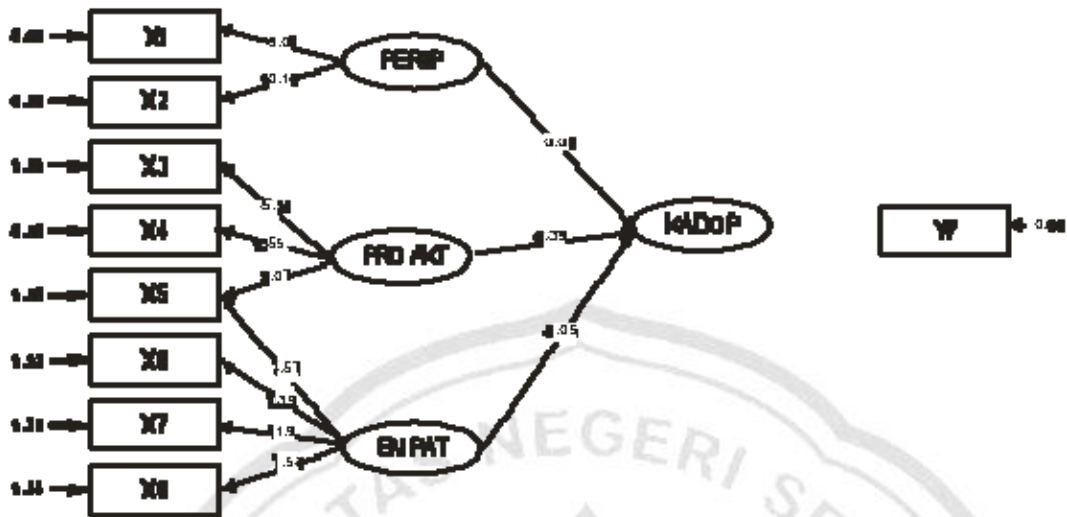
PERPUSTAKAAN
UNNES

MODEL 3B: Estimasi

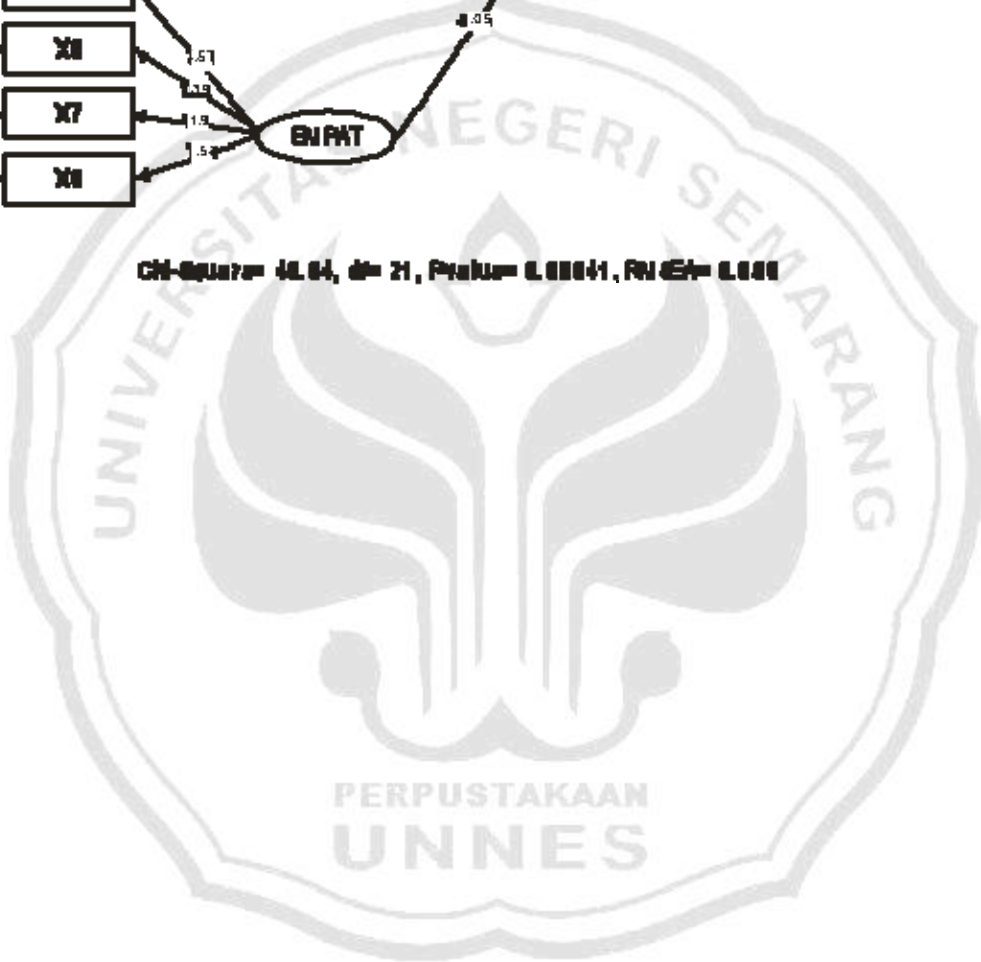


Chi-Square= 48.84, df= 21, P=0.00041, RMSEA= 0.088

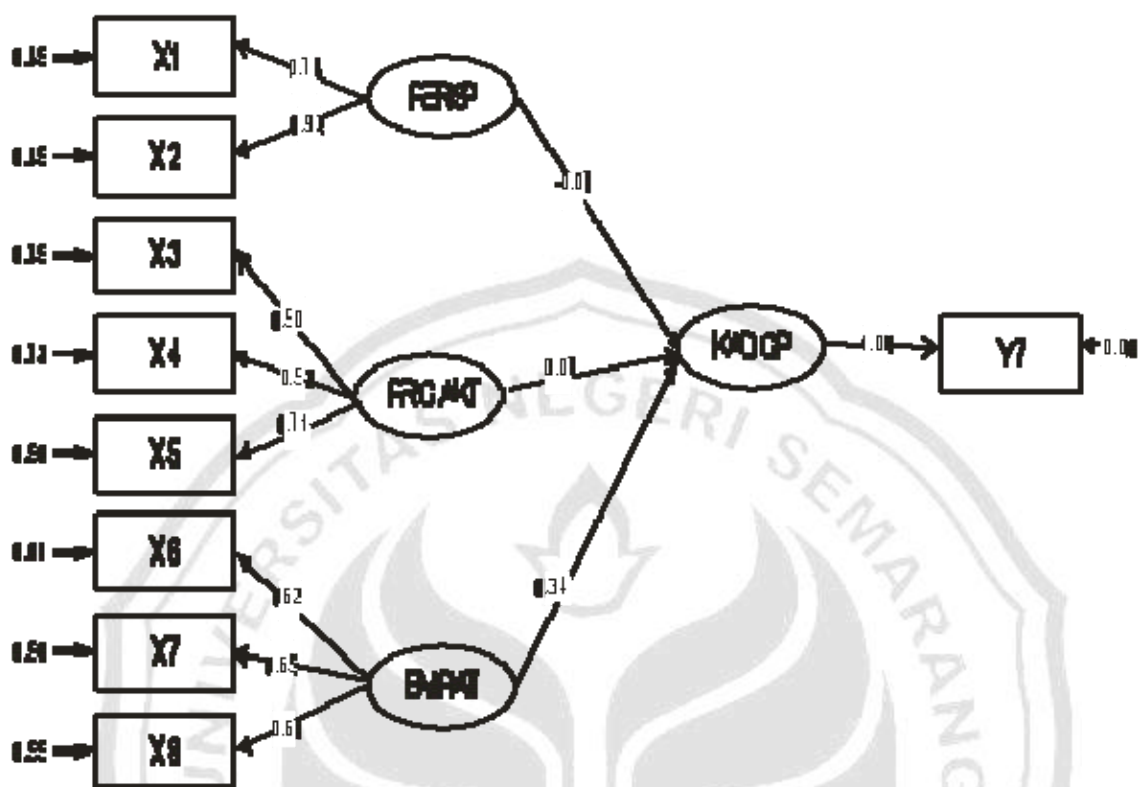
MODEL 3B: Path a



Chi-Square = 42.64, df = 21, Prob = 0.00041, RMSEA = 0.080



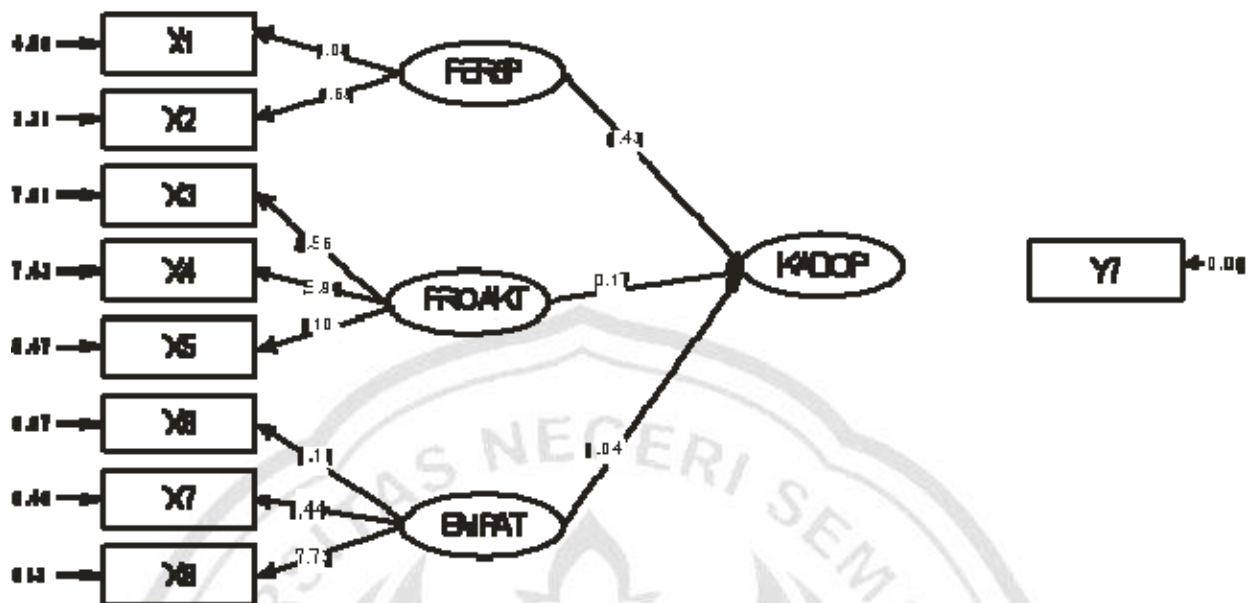
MODEL 3A: Estimasi



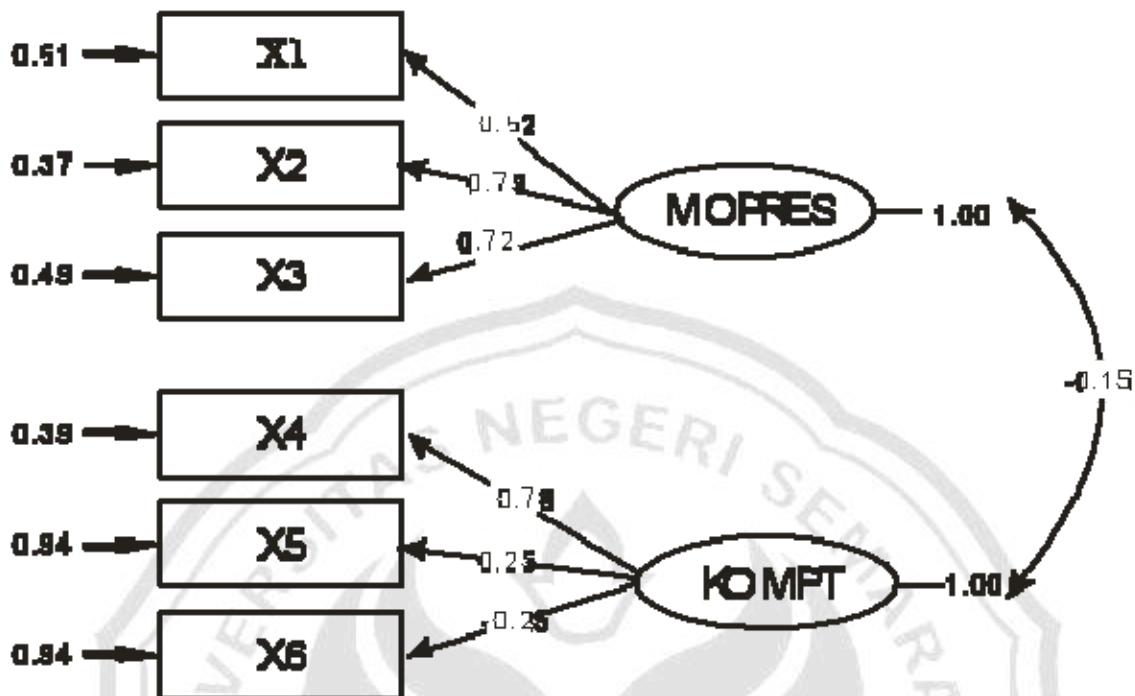
Chi-Square=58.08, df= 22, Pvalue=0.00003, RMSEA=0.108

PERPUSTAKAAN
UNNES

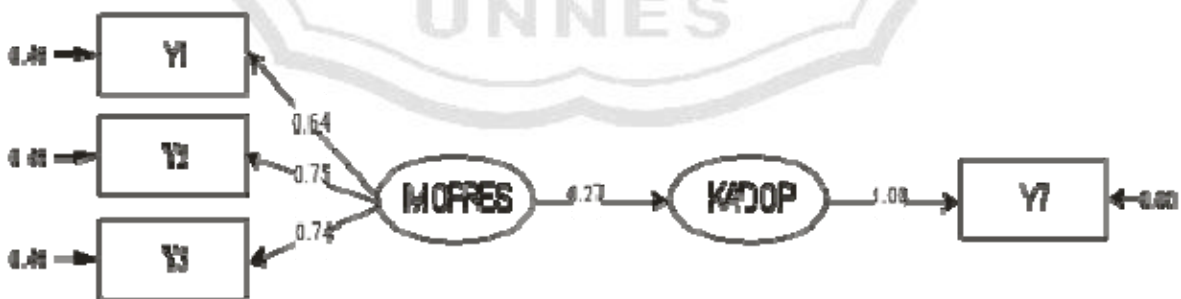
MODEL 3A: T Value



Chi-Square= 59.08, df= 22, Pvalue= 0.00003, RMSEA= 0.109

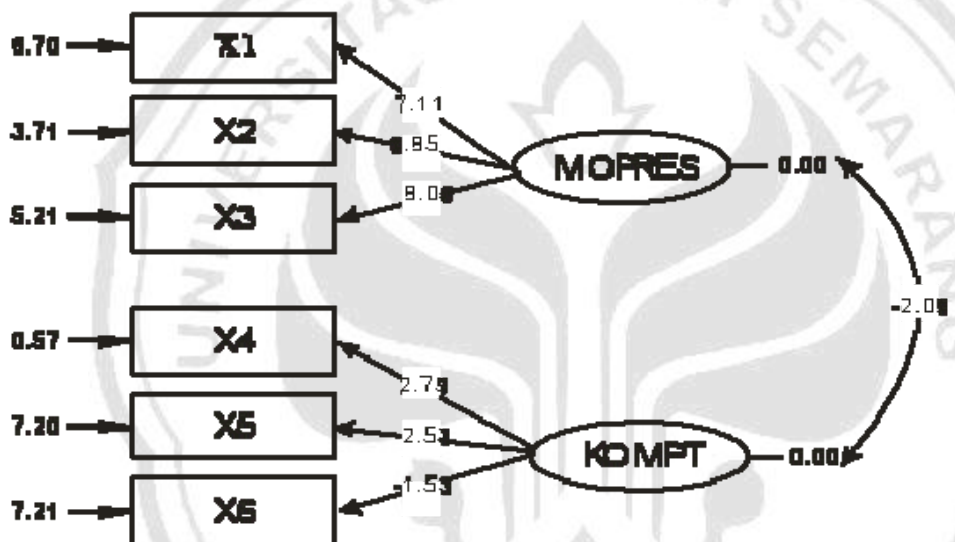
MODEL 4A : Estimates

Chi-Square = 9.73, df = 8, P-value = 0.28470, RMSEA = 0.039

MODEL 5A: Estimates

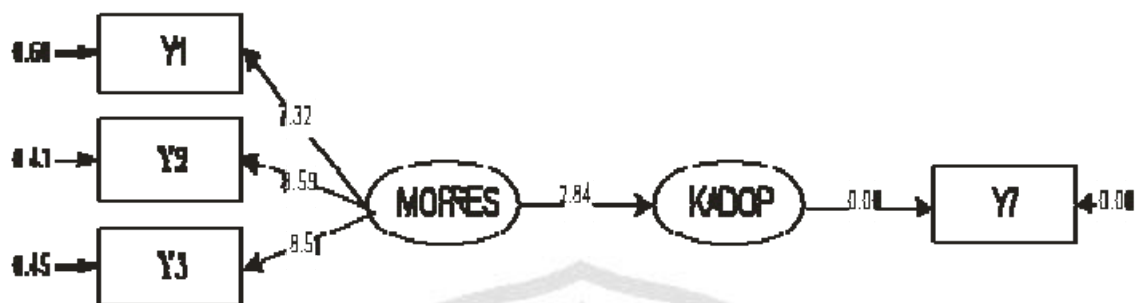
Chi-Square = 8.63, df = 2, P-value = 0.01334, RMSEA = 0.152

MODEL 4A : Fvalue

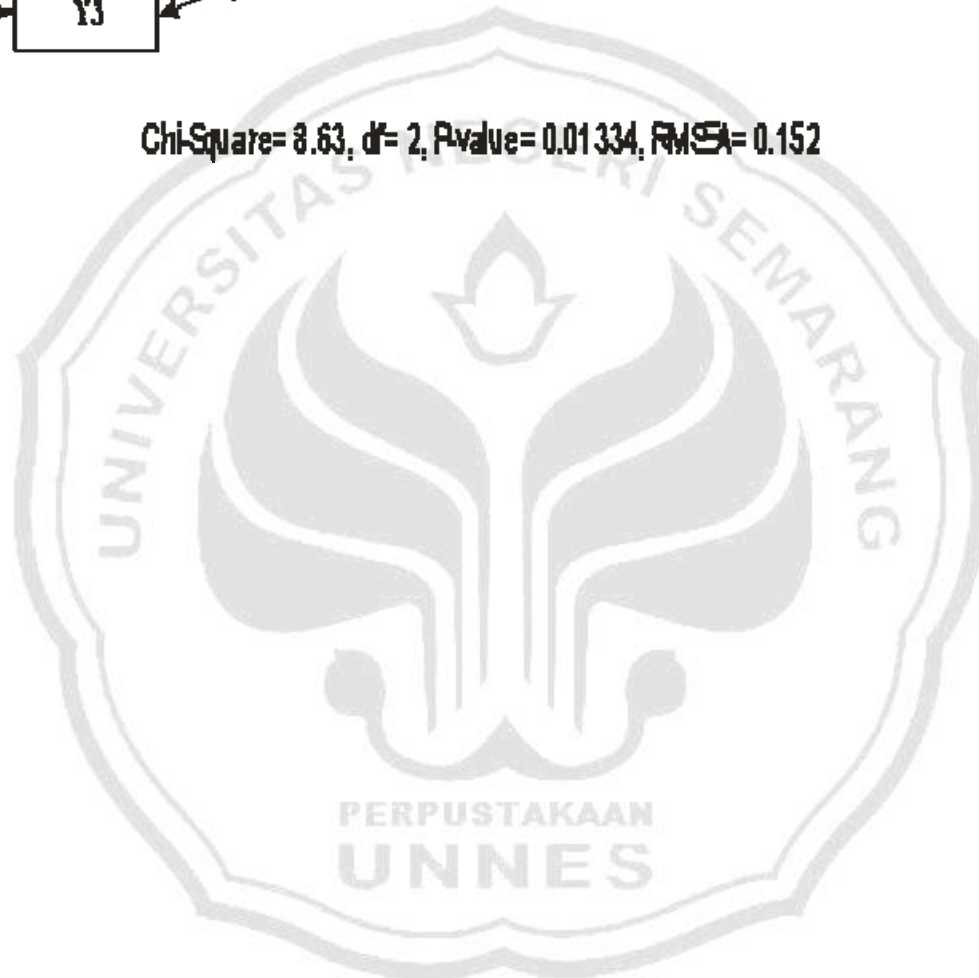


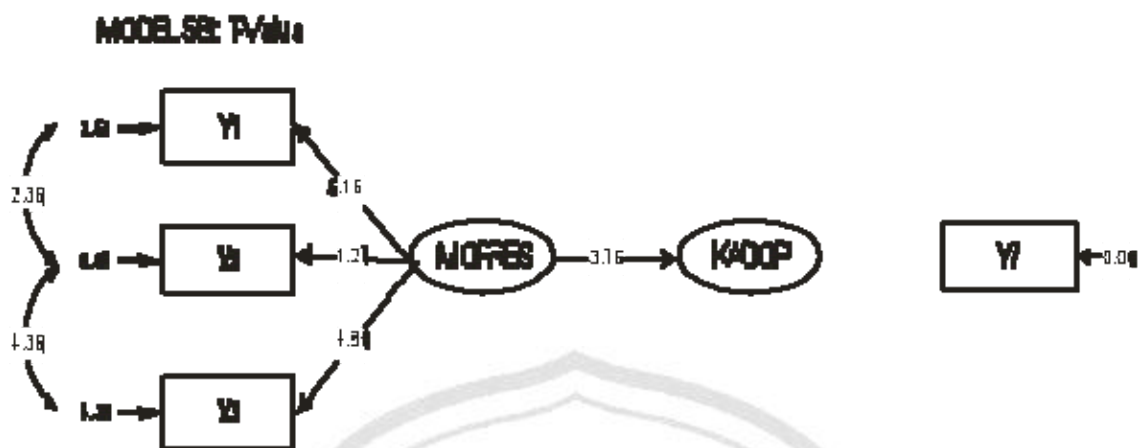
Chi-Square = 9.73, df = 8, Pvalue = 0.28470, RMSEA = 0.039

MODE. 5A: T Value

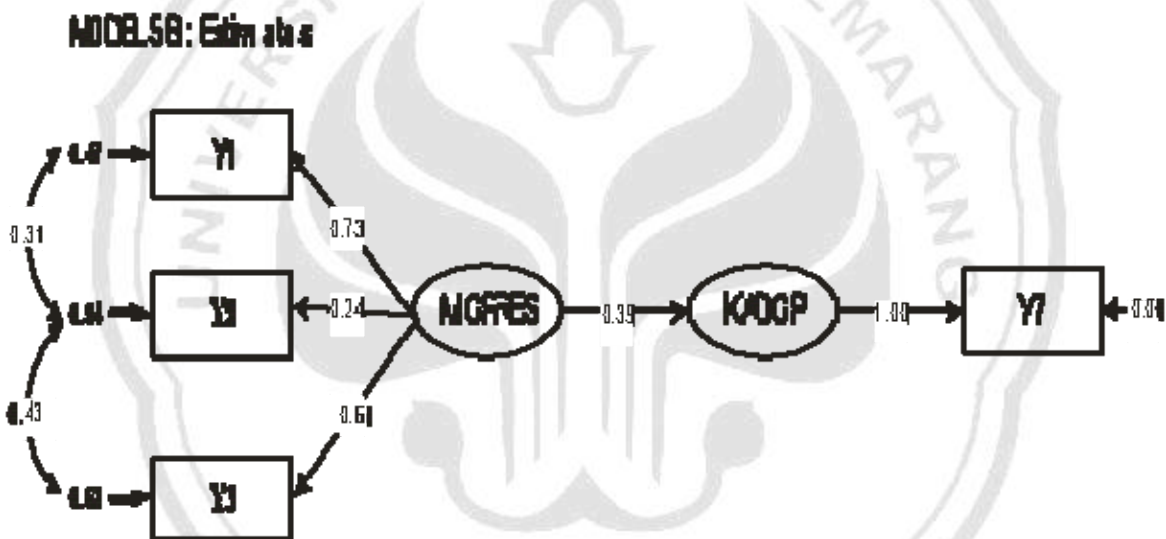


Chi-Square= 8.63, df= 2, Pvalue= 0.01334, RMSEA= 0.152

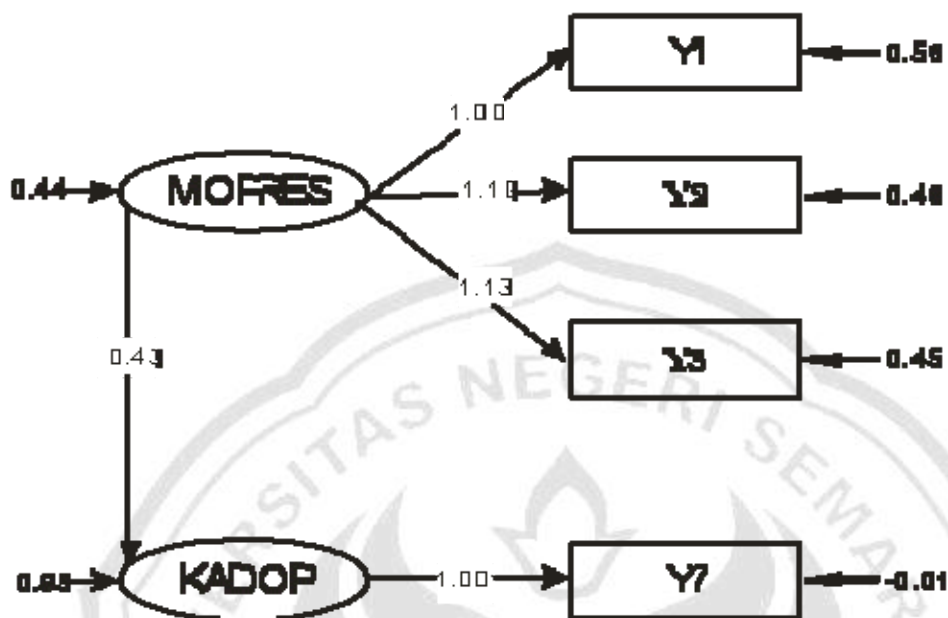




Chi-Square= 0.00, df= 0, P-value= 1.00000, RMSEA= 0.000

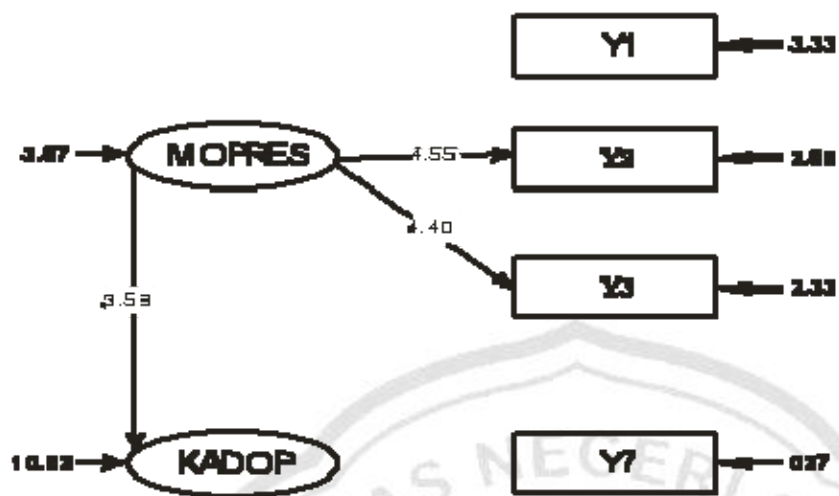


Chi-Square= 0.00, df= 0, P-value= 1.00000, RMSEA= 0.000

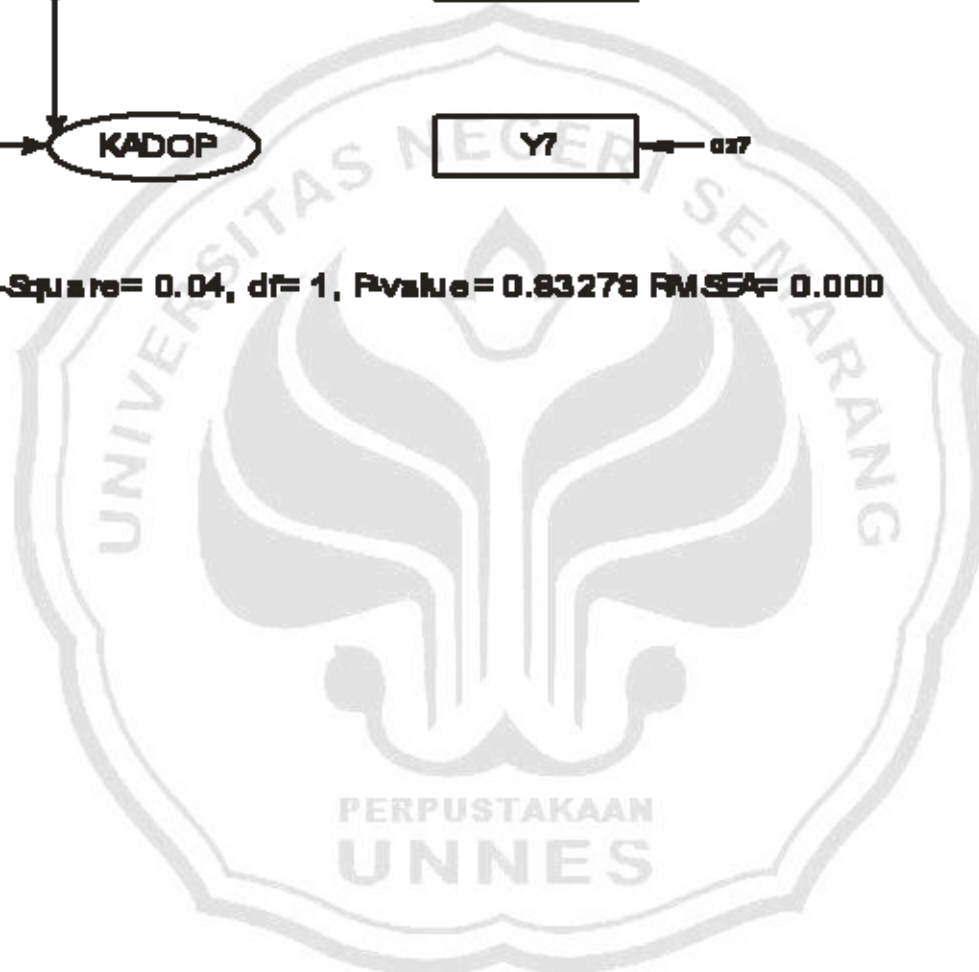
MODEL 5C : Estimates

Chi-Square = 0.04, df = 1, Pvalue = 0.83278 RMSEA = 0.000

MODEL 5C : T Value



Chi-Square = 0.04, df = 1, Pvalue = 0.83278 RMSEA = 0.000



1. Learning to know sebagai salah satu pilar pendidikan berarti bahwa
 - a. Ilmu hendaknya tidak saja dipandang sebagai sarana tetapi juga sebagai tujuan eksistensi hidup manusia
 - b. Pembelajaran harus membuahkan penguasaan sebanyak-banyaknya pengetahuan
 - c. Kemampuan mengingat tidak lagi menjadi penting karena mengutamakan pemahaman
 - d. Peranan guru menjadi sangat sentral dalam proses pembelajaran

2. Empat pilar pendidikan yang disodorkan oleh UNESCO untuk menjadi konsep penyelenggaraan pendidikan adalah
 - a. Belajar mempertanyakan, masyarakat belajar, belajar sambil melakukan, dan belajar menjadi
 - b. Belajar mengetahui, belajar menjadi, belajar hidup dalam kebersamaan, dan belajar menjadi
 - c. Bertanya, menemukan, merefleksi, dan membentuk masyarakat belajar
 - d. *Leraning to know, learning how to learn, learning to do, dan learning to be*

3. Yang tergolong perangkat keras pada komputer adalah
 - a. Monitor, CPU, keyboard
 - b. *Microsof Word, Excell, Power Point*
 - c. *Microsof Windows, Linux*
 - d. *e-mail, mailing list, news group*

4. Yang merupakan perangkat lunak pengolahan kata adalah
 - a. *Microsof Excel*
 - b. *Microsof Power Point*
 - c. *Microsof Word*
 - d. *Microsof Acces*

5. Pernyataan di bawah ini yang benar adalah
 - a. Guru sebagai jabatan fungsional jika naik pangkat/jabatan harus mengumpulkan angka kredit sekurang-kurangnya 70% dari unsur utama dan 30% dari unsur penunjang
 - b. Guru yang naik pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Pembina Tk. I ke atas diwajibkan sekurang-kurangnya mengumpulkan 12 angka kredit pengembangan profesi
 - c. Guru yang akan naik pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Pembina Tk.I ke atas diwajibkan sekurang-kurangnya mengumpulkan angka kredit 80% dari unsur utama dan 20% dari unsur penunjang
 - d. Guru yang memiliki angka kredit melebihi yang ditentukan kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi tidak diperhitungkan untuk kenaikan pangkat/jabatan berikutnya.

6. Beberapa kegiatan di bawah ini adalah termasuk unsur utama dalam perolehan angka kredit, kecuali....
 - a. Penulisan karya tulis/ karya ilmiah dan mengikuti seminar
 - b. Menemukan teknologi tepat guna dan menciptakan karya seni
 - c. Penulisan buku/ modul, menatar/ melatih dan atau mengajar di masyarakat
 - d. Aktif menjadi pengurus di RT/RW minimal satu tahun
7. Yang termasuk jenis-jenis kegiatan latihan pembiasaan di sekolah adalah sebagai berikut, kecuali

 - a. Kegiatan rutin
 - b. Kegiatan ekstra kurikuler
 - c. Kegiatan terprogram
 - d. Kegiatan teladan

8. Latihan pembiasaan cenderung mengacu pada teori.....
 - a. Tabula rasa
 - b. Konvergensi
 - c. Nativisme
 - d. Empirisme
9. Kebiasaan orang tua dalam mendidik anak sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut, kecuali

 - a. Pengalaman masa lalu
 - b. Nilai-nilai yang dianut oleh orang tua
 - c. Tipe kepribadian orang tua
 - d. Jumlah anak dalam keluarga

10. Dari aspek penilaian yang membedakan antara kurikulum 2004 dengan kurikulum sebelumnya adalah

 - a. Menggunakan acuan norma
 - b. Menggunakan acuan kriteria
 - c. Dilakukan secara langsung
 - d. Memperhatikan tingkat pertumbuhan dan perkembangan individu siswa

11. Pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai yang direfleksikan dalam kehidupan sehari-hari adalah pemahaman tentang

 - a. Kompetensi dasar
 - b. Standar Kompetensi
 - c. Kompetensi
 - d. Hasil belajar yang harus dicapai oleh siswa

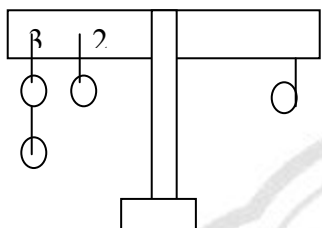
12. Pengalaman belajar dapat diintegrasikan dalam kecakapan hidup (*life skill*), pernyataan berikut yang merupakan pengembangan dari kecakapan sosial adalah
 - a. Penghayatan sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa
 - b. Kecakapan memecahkan masalah secara sistematis
 - c. Kecakapan kerjasama

- d. Kecakapan melaksanakan prosedur
13. Pandangan kontekstual dalam pembelajaran adalah
- Hasil lebih penting daripada strategi pembelajaran
 - Strategi pembelajaran merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan pembelajaran
 - Strategi pembelajaran lebih dipentingkan daripada hasil
 - Strategi pembelajaran dan hasil pembelajaran sama-sama pentingnya.
14. Di bawah ini merupakan karakteristik pembelajaran berbasis CTL, kecuali
- Kerjasama
 - saling menunjang
 - Sharing* dengan teman
 - Saling bersaing
15. Instrumen di bawah ini tak mungkin digunakan dalam penilaian ranah efektif
- Skala sikap
 - Kuesioner
 - Tes pilihan ganda
 - Daftar pengamatan
16. Pengembangan silabus berdasar prinsip-prinsip sebagai berikut:
- Ilmiah, sistematis, relevansi, konsisten, kecukupan dan memperhatikan kebutuhan siswa
 - Memperhatikan kebutuhan siswa, relevansi, sederhana dan berjenjang
 - Sistematis, konsisten dan setiap mata pelajaran dapat berdiri sendiri
 - Kecukupan, ilmiah, kompetensi dasar, materi dan pengalaman belajar dapat berubah-ubah
17. *Life skill* dapat diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran. Komponen silabus yang mengandung *life skill* adalah
- Kompetensi dasar
 - Uraian materi pembelajaran
 - Pengalaman belajar
 - Indikator ketercapaian
18. Untuk menentukan berapa luas karpet yang dibutuhkan, kita perlu mengetahui ukuran lantai tersebut. Ini merupakan contoh pemakaian matematika sebagai cara ..
- Bernalar dan berpikir kritis
 - Memecahkan masalah dan komunikasi
 - Berpikir induktif dan berpikir kritis
 - Berpikir deduktif dan memecahkan masalah
19. Masalah sehari-hari yang cocok untuk pernyataan $15 - 8 = 7$ adalah
- Dalam kotak terdapat 15 kelereng, lalu diambil 8 kelereng, berapakah kelereng yang tersisa dalam kotak?

- b. Saya memiliki 8 kelereng, berapakah kelereng yang harus saya tambahkan agar saya memiliki 15 kelereng?
- c. Dalam kotak terdapat 8 kelereng, kemudian saya masukkan lagi 7 kelereng.
- d. Dalam kotak terdapat 15 kelereng, kemudian diambil 7 kelereng, berapa kelereng yang tersisa?
20. Jumlah dua bilangan adalah 37. Bilangan yang satu 4 lebih besar dari bilangan lainnya. Pernyataan matematika yang sesuai adalah
- $37 + 4$
 - $x + y = 37$
 - $x + 4 + x = 37$
 - $2x = 37 + 4$
21. Perhatikan masalah berikut!
Sebuah kapal selam berhenti pada kedudukan 125 meter dibawah permukaan laut. Kemudian naik 75 meter, terus turun sejauh 54 meter. Berapa meter kedudukan kapal tersebut sekarang?
Kalimat matematika yang sesuai untuk masalah tersebut adalah
- $125 - 75 + 54$
 - $-125 + 75 - 54$
 - $125 - 75 - 54$
 - $-125 + 75 + 54$
22. Cara memprediksi suku ke-7, yang paling mungkin dari barisan 1, 8, 27, 64, 125, 216, ... adalah
- Menentukan selisih setiap suku dengan suku berikutnya
 - Melihat sifat bilangan dari setiap sukunya
 - Menjumlah suku-suku sebelumnya
 - Mengurang suku-suku sebelumnya
23. Untuk memindahkan 8 buah cakram dari tonggak lain pada permainan menara hanoi minimal diperlukan
- 256 langkah
 - 255 langkah
 - 128 langkah
 - 127 langkah
24. Untuk membandingkan pecahan $\frac{4}{5}$ dan $\frac{6}{7}$, dapat dilakukan dengan cara
- Membandingkan penyebutnya
 - Mengubah kedua pecahan menjadi pecahan pecahan berpenyebut sama
 - Menyamakan pembilangnya
 - Langsung membandingkan pembilangnya
25. Perkalian bilangan pecahan $\frac{1}{2} \times \frac{2}{3} = \frac{2}{6}$, dapat dijelaskan melalui....
- Hasil kali perkalian pecahan diperoleh dengan mengalikan pembilang dengan pembilang dan penyebut dengan penyebut

- b. Menggambar persegi berukuran 1×1 , dan membaginya dalam petak satuan berukuran $\frac{1}{2} \times \frac{2}{3}$ sehingga luas daerah yang berukuran $\frac{1}{2}$ dan $\frac{2}{3}$ adalah $\frac{2}{6}$ bagian
- c. Menggunakan pengertian perkalian sebagai penjumlahan
- d. Menggunakan pengertian pembagian sebagai balikan perkalian

26. Neraca bilangan berikut menunjukkan gambar



- a. $2 + (3 \times 2)$
- b. $(3 \times 2) + 2$
- c. $(2 \times 3) + 2$
- d. A dan B benar

27. Penggunaan kelipatan persekutuan terkecil (KPK), dapat diterapkan untuk masalah berikut.

- a. Sekarang hari sabtu, maka 10 hari kemudian adalah hari Jumat
- b. Fitri memiliki 4 kelereng merah dan 8 putih, kelereng-kelereng tersebut akan dimasukkan dengan jumlah sama pada setiap plastik. Berapakah jumlah plastik maksimum yang dibutuhkan?
- c. Menentukan bilangan terkecil yang apabila di bagi 2 dan 3 bersisa 1
- d. Menentukan ciri bilangan yang habis dibagi 3

28. Pada perkalian pada tulang napier berikut menunjukkan

- a. 6325×69
- b. 6325×26
- c. 9325×64
- d. 9325×46



29. Lampu A dan B berturut-turut menyala setiap 3 detik dan 5 detik. Lampu A dinyalakan 4 detik lebih awal dari lampu B. Pada detik berapakah lampu A dan B akan menyala bersama-sama untuk kedua kalinya?

- a. 9
- b. 15
- c. 30
- d. 24

30. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan Ali dan Budi selama 4 hari. Pekerjaan yang sama dapat diselesaikan Dedi selama 12 hari. Jika mereka bertiga bekerja bersama-sama, maka pekerjaan akan selesai dalam waktu

- a. 2 hari
- b. 3 hari
- c. 6 hari
- d. 8 hari

31. Seorang pedagang membeli barang seharga Rp. 72.000,00. Barang tersebut kemudian dijual. Untuk menarik perhatian calon pembeli, pedagang tersebut memberikan diskon 20 % atas barang yang dijual. Sebenarnya ia untung 20 %, maka pedagang tersebut harus mencantumkan harga jualnya
- Rp 86.400,00
 - Rp 93.600,00
 - Rp 108.000,00
 - Rp 112.000,00
32. Kita akan memasang karpet di lantai. Untuk menentukan banyak karpet yang dibutuhkan, kita perlu mengetahui ukuran lantai tersebut. Ini merupakan contoh dari pemakaian matematika sebagai cara
- Bernalar dan berpikir kritis
 - Memecahkan masalah
 - Berpikir induktif
 - Berpikir deduktif
33. Seorang guru ingin mengetahui kemampuan siswa dalam melakukan perhitungan. Salah satu tugas yang cocok diberikan ke siswa adalah
- Menentukan luas persegi panjang apabila diberikan ukurannya
 - Menyebutkan rumus luas persegi panjang
 - Menjelaskan mengapa luas persegi panjang sama dengan panjang kali lebarnya
 - Membuktikan rumus luas segitiga siku-siku dari rumus luas persegi panjang
34. Perhatikan kelompok bangun-bangun berikut.



persegi panjang

bukan persegi panjang

membedakan

persegi

Ciri yang digunakan untuk panjang dan yang bukan persegi panjang adalah

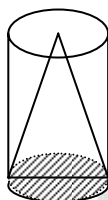
- Jumlah sisi dan besar sudutnya
 - Ukuran sisi dan bentuk bangunnya
 - Panjang sisi dan keseajarannya
 - Kesejaran sisi-sisinya
35. Bila kulit bola yang jari-jarinya r dipindahkan ke daerah lingkaran dengan jari-jari r diperlukandaerah lingkaran.

- a. 8
- b. 4
- c. 3
- d. 2

36. Untuk mengingat rumus volum tabung, dapat dibantu dengan mengingat rumus

- a. Volum balok = panjang x lebar x tinggi
- b. Volum balok = luas alas x tinggi
- c. Volum limas
- d. Luas lingkaran

37. Perbandingan volume kerucut dan tabung pada gambar di bawah ini adalah



- a. 3 : 8
- b. 3 : 12
- c. 1 : 3
- d. 1 : 8

38. Apabila seorang guru mau mengajarkan tentang “*melakukan dan menerapkan operasi hitung yang melibatkan satuan pengukuran*”, pengalaman belajar siswa yang perlu diketahui guru adalah sebagai berikut, kecuali

- a. Siswa dapat mengkonversi dari satuan yang satu ke satuan yang lain
- b. Mengetahui rumus bangun yang digunakan
- c. Mengetahui sifat-sifat bangun sederhana
- d. Siswa mengetahui kaidah atau aturan dalam melakukan operasi hitung

39. Air sebanyak 8 liter dengan suhu 20°C dicampur dengan air panas sebanyak 2 liter dengan suhu 100°C . Suhu air campuran adalah

- a. 10°C
- b. 36°C
- c. 50°C
- d. 60°C

40. Data : 4, 5, 5, 6, 7, 7, 8, 10. Besarnya rata-rata hitung dan median masing-masing adalah

- a. 6,25 dan 6,50
- b. 6,50 dan 6,50
- c. 6,50 dan 6,65
- d. 6,65 dan 6,75

HASIL ANALISIS

A. DESKRIPSI DAN UJI NORMALITAS

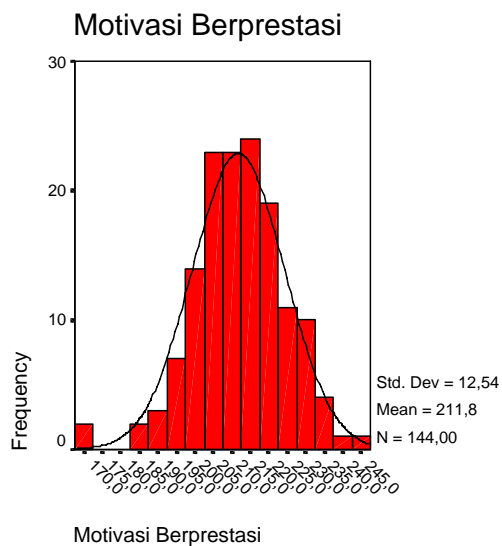
Frequencies

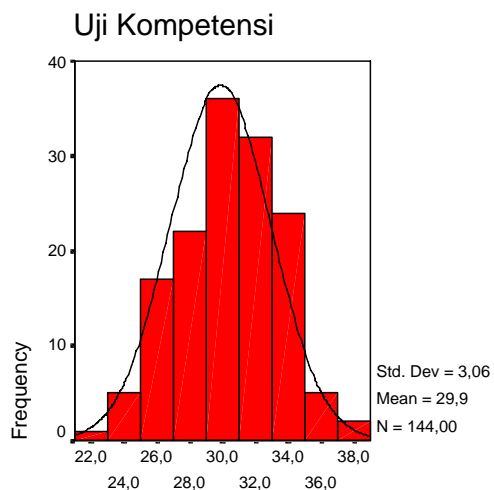
Statistics

		Motivasi Berprestasi	Uji Kompetensi	Prestasi Matematika
N	Valid	144	144	144
	Missing	0	0	0
Mean		211,78	29,88	23,71
Median		212,00	30,00	25,00
Mode		208 ^a	30	26
Std. Deviation		12,537	3,061	5,999
Variance		157,167	9,369	35,984
Skewness		-,356	-,134	-,637
Std. Error of Skewness		,202	,202	,202
Kurtosis		,779	-,332	,322
Std. Error of Kurtosis		,401	,401	,401
Range		75	15	32
Minimum		168	22	5
Maximum		243	37	37

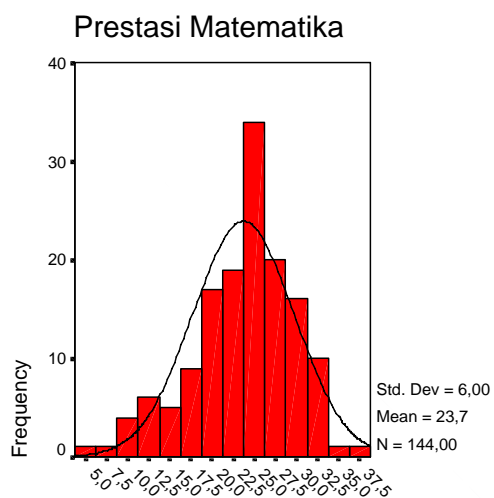
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Histogram





Uji Kompetensi



Prestasi Matematika

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Berprestasi	Uji Kompetensi	Prestasi Matematika
N		144	144	144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	211,78	29,88	23,71
	Std. Deviation	12,537	3,061	5,999
Most Extreme Differences	Absolute	,049	,093	,099
	Positive	,042	,057	,049
	Negative	-,049	-,093	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,590	1,112	1,186
Asymp. Sig. (2-tailed)		,878	,168	,120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. UJI HOMOGENITAS

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						Motivasi Berprestasi	k1		
	k2	48	212,60	11,643	1,681	209,22	215,98	188	243
	k3	48	210,38	12,349	1,782	206,79	213,96	168	234
	Total	144	211,78	12,537	1,045	209,71	213,84	168	243
Uji Kompetensi	k1	48	29,67	3,205	,463	28,74	30,60	22	37
	k2	48	29,94	3,335	,481	28,97	30,91	24	37
	k3	48	30,02	2,654	,383	29,25	30,79	25	34
	Total	144	29,88	3,061	,255	29,37	30,38	22	37
Prestasi Matematika	k1	48	23,98	6,831	,986	22,00	25,96	5	37
	k2	48	23,33	5,420	,782	21,76	24,91	8	33
	k3	48	23,81	5,764	,832	22,14	25,49	9	33
	Total	144	23,71	5,999	,500	22,72	24,70	5	37

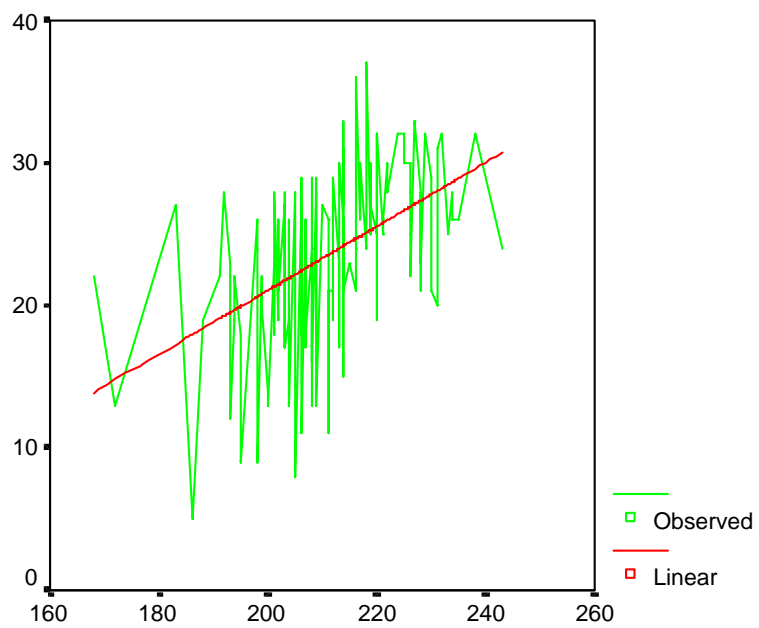
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Berprestasi	,204	2	141	,816
Uji Kompetensi	1,099	2	141	,336
Prestasi Matematika	1,128	2	141	,327

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Berprestasi	Between Groups	143,181	2	71,590	,452	,637
	Within Groups	22331,708	141	158,381		
	Total	22474,889	143			
Uji Kompetensi	Between Groups	3,292	2	1,646	,174	,841
	Within Groups	1336,458	141	9,478		
	Total	1339,750	143			
Prestasi Matematika	Between Groups	10,792	2	5,396	,148	,862
	Within Groups	5134,958	141	36,418		
	Total	5145,750	143			

Prestasi Matematika



Motivasi Berprestasi



Prestasi Matematika * Motivasi Berprestasi

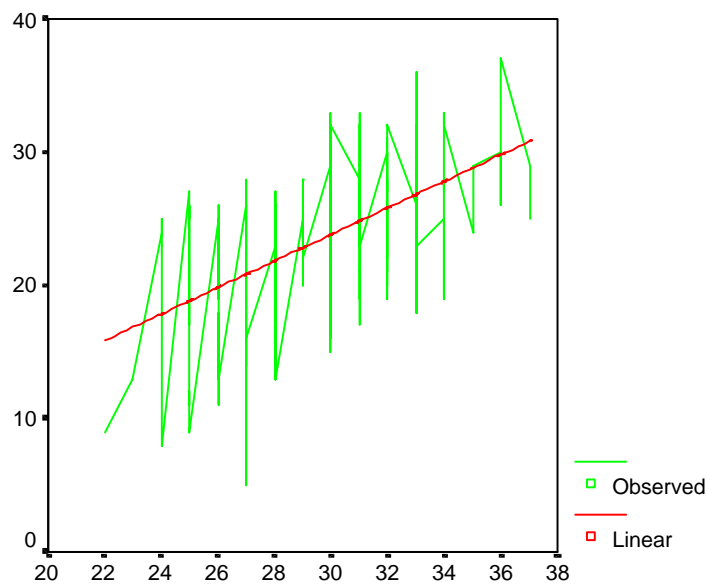
Report

Prestasi Matematika

Motivasi Berprestasi	Mean	N	Std. Deviation
168	22,00	1	.
172	13,00	1	.
183	27,00	1	.
186	5,00	1	.
188	19,00	1	.
191	22,00	1	.
192	28,00	1	.
193	19,00	3	6,083
194	20,50	2	2,121
195	13,50	2	6,364
198	19,67	3	9,292
199	21,00	2	1,414
200	13,50	2	,707
201	23,00	4	4,082
202	22,00	3	3,606
203	23,71	7	4,751
204	20,25	4	5,620
205	21,50	4	9,256
206	21,25	4	8,342
207	21,50	4	4,655
208	20,40	10	5,400
209	22,00	4	7,789
210	27,00	1	.
211	21,00	4	7,071
212	22,75	4	4,349
213	23,00	4	5,354
214	25,60	10	5,661
215	23,00	2	,000
216	27,20	5	6,140
217	28,33	3	2,082
218	30,50	2	9,192
219	27,33	3	2,517
220	26,38	8	4,307
221	25,50	4	,577
222	29,00	2	1,414
224	32,00	1	.
225	31,00	2	1,414
226	25,67	6	3,011
227	33,00	2	,000
228	25,00	4	3,559
229	32,00	1	.
230	25,00	2	5,657
231	25,50	2	7,778
232	32,00	1	.
233	25,00	1	.
234	27,00	2	1,414
235	26,00	1	.
238	32,00	1	.
243	24,00	1	.
Total	23,71	144	5,999



Prestasi Matematika



Uji Kompetensi

Prestasi Matematika * Uji Kompetensi

Report

Prestasi Matematika

Uji Kompetensi	Mean	N	Std. Deviation
22	9,00	1	.
23	13,00	1	.
24	20,00	4	8,042
25	19,13	8	7,699
26	19,78	9	5,118
27	17,78	9	7,446
28	21,00	13	4,848
29	24,63	16	2,446
30	24,80	20	5,625
31	25,84	19	4,285
32	25,85	13	4,506
33	25,82	17	5,399
34	27,43	7	4,650
35	26,50	2	3,536
36	31,00	3	5,568
37	27,00	2	2,828
Total	23,71	144	5,999

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Matematika * Uji Kompetensi	Between Groups	(Combined) Linearity	1657,910	15	110,527	4,056	,000
		Deviation from Linearity	1331,762	1	1331,762	48,874	,000
			326,148	14	23,296	,855	,609
	Within Groups		3487,840	128	27,249		
Total			5145,750	143			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi Matematika * Uji Kompetensi	,509	,259	,568	,322

3. Motivasi Berprestasi dan Kompetensi

Dependent variable.. X2

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

r ,19755
 r Square ,03902
 Adjusted r Square ,03226
 Standard Error 3,01109

Analysis of Variance:

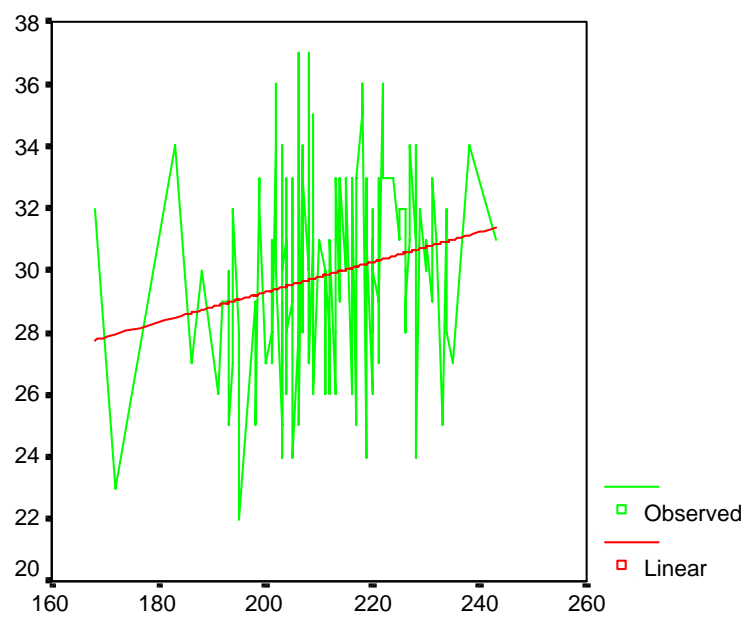
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	52,2831	52,283062
Residuals	142	1287,4669	9,066669

F = 5,76651 Signif F = ,0176

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	,048232	,020085	,197546	2,401	,0176
(Constant)	19,660618	4,260983		4,614	,0000

Uji Kompetensi



Motivasi Berprestasi



Report

Uji Kompetensi

Motivasi Berprestasi	Mean	N	Std. Deviation
168	32,00	1	.
172	23,00	1	.
183	34,00	1	.
186	27,00	1	.
188	30,00	1	.
191	26,00	1	.
192	29,00	1	.
193	28,00	3	2,646
194	29,50	2	3,536
195	25,00	2	4,243
198	27,67	3	2,309
199	32,50	2	,707
200	27,00	2	,000
201	28,50	4	1,732
202	33,33	3	3,055
203	27,43	7	3,690
204	29,50	4	3,109
205	29,50	4	4,041
206	30,75	4	5,315
207	31,75	4	2,630
208	30,00	10	2,867
209	29,50	4	4,359
210	31,00	1	.
211	28,75	4	1,893
212	28,75	4	2,217
213	29,50	4	3,109
214	31,00	10	1,414
215	31,50	2	2,121
216	29,80	5	2,588
217	30,33	3	4,619
218	35,50	2	,707
219	29,33	3	4,726
220	29,63	8	1,923
221	29,50	4	2,517
222	34,50	2	2,121
224	33,00	1	.
225	31,50	2	,707
226	29,33	6	1,506
227	32,50	2	2,121
228	30,25	4	4,349
229	32,00	1	.
230	30,50	2	,707
231	31,00	2	2,828
232	31,00	1	.
233	25,00	1	.
234	30,00	2	2,828
235	27,00	1	.
238	34,00	1	.
243	31,00	1	.
Total	29,88	144	3,061

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Uji Kompetensi * Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined) Linearity	529,611	48	11,034	1,294	,143
		Deviation from Linearity	52,283	1	52,283	6,131	,015
			477,328	47	10,156	1,191	,234
	Within Groups		810,139	95	8,528		
	Total		1339,750	143			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Uji Kompetensi * Motivasi Berprestasi	,198	,039	,629	,395

D. HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Matematika	23,71	5,999	144
Motivasi Berprestasi	211,78	12,537	144
Uji Kompetensi	29,88	3,061	144

Correlations

		Prestasi Matematika	Motivasi Berprestasi	Uji Kompetensi
Pearson Correlation	Prestasi Matematika	1,000	,469	,509
	Motivasi Berprestasi	,469	1,000	,198
	Uji Kompetensi	,509	,198	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Matematika	.	,000	,000
	Motivasi Berprestasi	,000	.	,009
	Uji Kompetensi	,000	,009	.
N	Prestasi Matematika	144	144	144
	Motivasi Berprestasi	144	144	144
	Uji Kompetensi	144	144	144

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Uji Kompetensi, Motivasi Berprestasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Matematika

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,632 ^a	,400	,392	4,679	1,600

a. Predictors: (Constant), Uji Kompetensi, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Prestasi Matematika

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058,533	2	1029,267	47,009	,000 ^a
	Residual	3087,217	141	21,895		
	Total	5145,750	143			

a. Predictors: (Constant), Uji Kompetensi, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Prestasi Matematika

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-40,492	7,101		-5,703	,000					
	Motivasi Berprestasi	,183	,032	,383	5,761	,000	,469	,437	,376	,961	1,041
	Uji Kompetensi	,849	,130	,433	6,507	,000	,509	,481	,424	,961	1,041

a. Dependent Variable: Prestasi Matematika

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Berprestasi	Uji Kompetensi
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,132	,06	,10	,98
	3	,002	41,760	,94	,90	,02

a. Dependent Variable: Prestasi Matematika

Residuals Statistics^a

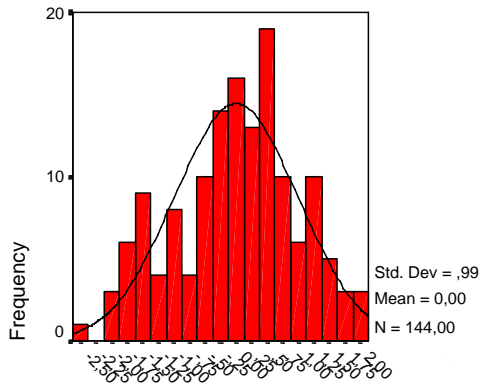
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,58	32,02	23,71	3,794	144
Std. Predicted Value	-3,461	2,190	,000	1,000	144
Standard Error of Predicted Value	,390	1,525	,643	,207	144
Adjusted Predicted Value	10,32	32,02	23,71	3,806	144
Residual	-11,54	9,04	,00	4,646	144
Std. Residual	-2,466	1,932	,000	,993	144
Stud. Residual	-2,515	1,957	,000	1,003	144
Deleted Residual	-12,00	9,28	,00	4,746	144
Stud. Deleted Residual	-2,564	1,977	-,001	1,009	144
Mahal. Distance	,002	14,187	1,986	2,182	144
Cook's Distance	,000	,085	,007	,011	144
Centered Leverage Value	,000	,099	,014	,015	144

a. Dependent Variable: Prestasi Matematika

Charts

Histogram

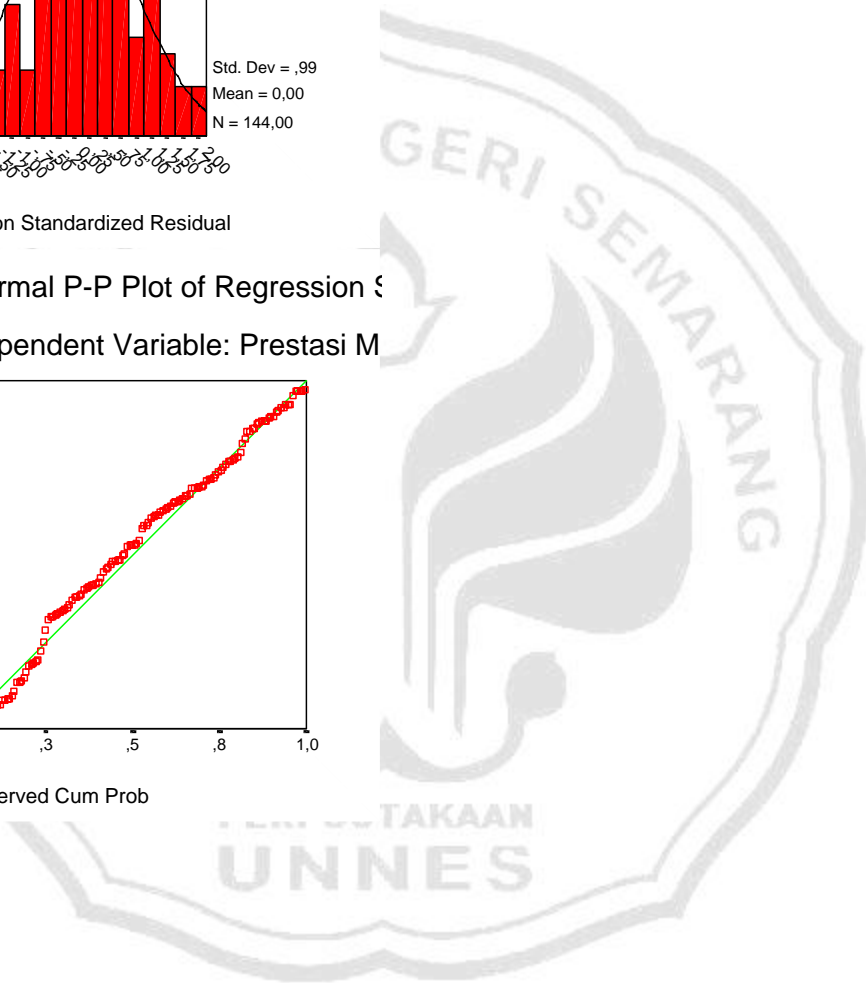
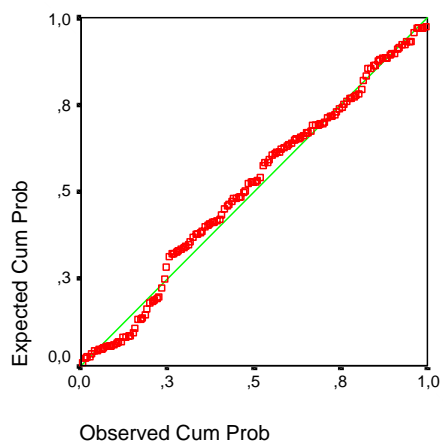
Dependent Variable: Prestasi Mater



Regression Standardized Residual

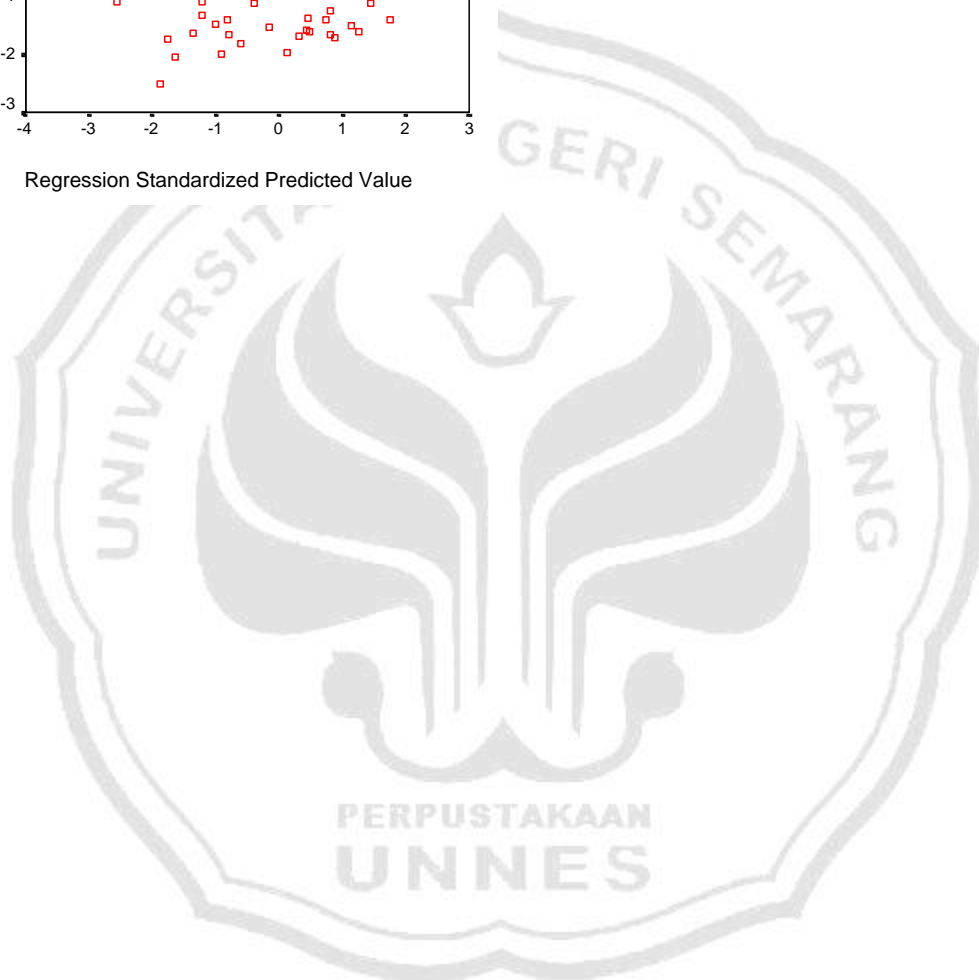
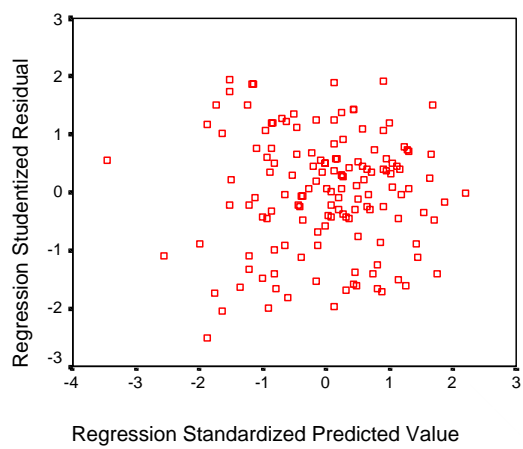
Normal P-P Plot of Regression S

Dependent Variable: Prestasi M



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Matem



HASIL ANALISIS

A. DESKRIPSI DAN UJI NORMALITAS

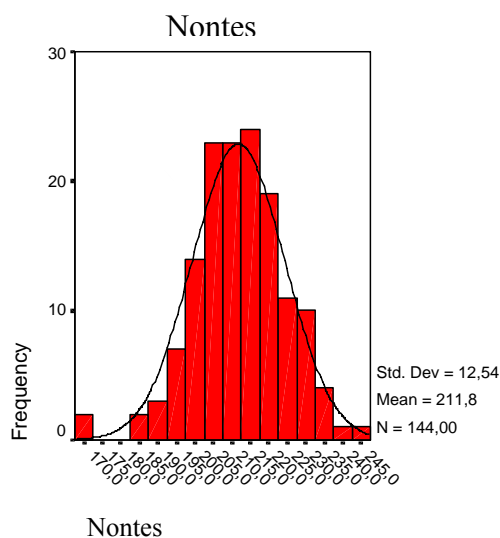
Frequencies

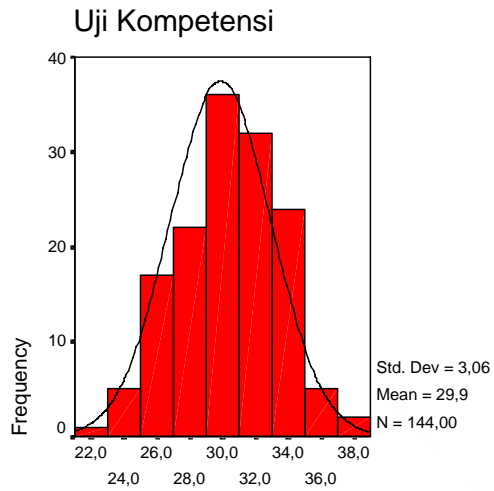
Statistics

		Nontes	Uji Kompetensi	Kadop
N	Valid	144	144	144
	Missing	0	0	0
Mean		211,78	29,88	23,71
Median		212,00	30,00	25,00
Mode		208 ^a	30	26
Std. Deviation		12,537	3,061	5,999
Variance		157,167	9,369	35,984
Skewness		-,366	-,134	-,637
Std. Error of Skewness		,202	,202	,202
Kurtosis		,779	-,332	,322
Std. Error of Kurtosis		,401	,401	,401
Range		75	15	32
Minimum		168	22	5
Maximum		243	37	37

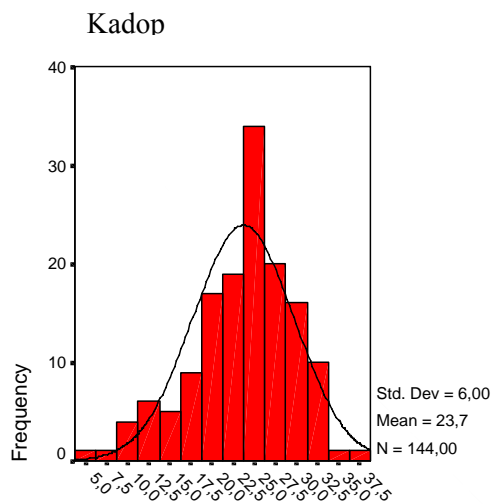
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Histogram





Uji Kompetensi



Kadop

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Nontes	Uji Kompetensi	Kadop
N		144	144	144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	211,78	29,88	23,71
	Std. Deviation	12,537	3,061	5,999
Most Extreme Differences	Absolute	,049	,093	,099
	Positive	,042	,057	,049
	Negative	-,049	-,093	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,590	1,112	1,186
Asymp. Sig. (2-tailed)		,878	,168	,120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



B. UJI HOMOGENITAS

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95 % Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Nontes	k1	48	212,35	13,678	1,974	208,38	216,33	172	235
	k2	48	212,60	11,643	1,681	209,22	215,98	188	243
	k3	48	210,38	12,349	1,782	206,79	213,96	168	234
	Total	144	211,78	12,537	1,045	209,71	213,84	168	243
Uji Kompetensi	k1	48	29,67	3,205	,463	28,74	30,60	22	37
	k2	48	29,94	3,335	,481	28,97	30,91	24	37
	k3	48	30,02	2,654	,383	29,25	30,79	25	34
	Total	144	29,88	3,061	,255	29,37	30,38	22	37
Kadop	k1	48	23,98	6,831	,986	22,00	25,96	5	37
	k2	48	23,33	5,420	,782	21,76	24,91	8	33
	k3	48	23,81	5,764	,832	22,14	25,49	9	33
	Total	144	23,71	5,999	,500	22,72	24,70	5	37

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Nontes	,204	2	141	,816
Uji Kompetensi	1,099	2	141	,336
Kadop	1,128	2	141	,327

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Nontes	Between Groups	143,181	2	71,590	,452	,637
	Within Groups	22331,708	141	158,381		
	Total	22474,889	143			
Uji Kompetensi	Between Groups	3,292	2	1,646	,174	,841
	Within Groups	1336,458	141	9,478		
	Total	1339,750	143			
Kadop	Between Groups	10,792	2	5,396	,148	,862
	Within Groups	5134,958	141	36,418		
	Total	5145,750	143			

C. UJI LINIERITAS HUBUNGAN

2. Nontes dan Kadop

Dependent variable.. Y

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

r ,46891
 r Square ,21987
 Adjusted R Square ,21438
 Standard Error 5,31695

Analysis of Variance:

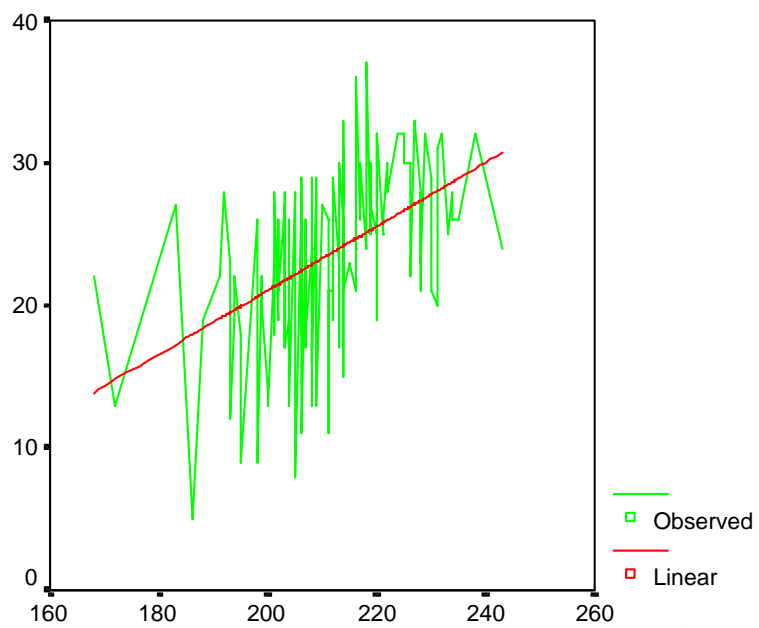
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1131,4177	1131,4177
Residuals	142	4014,3323	28,2699

F = 40,02193 Signif F = ,0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	,224369	,035466	,468907	6,326	,0000
(Constant)	-23,808019	7,523994		-3,164	,0019

PERPUSTAKAAN
UNNES

Kadop**Nontes**

Kadop * Nontes

Report

Kadop	Mean	N	Std. Deviation
Nontes			
168	22,00	1	.
172	13,00	1	.
183	27,00	1	.
186	5,00	1	.
188	19,00	1	.
191	22,00	1	.
192	28,00	1	.
193	19,00	3	6,083
194	20,50	2	2,121
195	13,50	2	6,364
196	19,67	3	9,292
199	21,00	2	1,414
200	13,50	2	,707
201	23,00	4	4,082
202	22,00	3	3,606
203	23,71	7	4,751
204	20,25	4	5,620
205	21,50	4	9,296
206	21,25	4	8,342
207	21,50	4	4,655
208	20,40	10	5,400
209	22,00	4	7,789
210	27,00	1	.
211	21,00	4	7,071
212	22,75	4	4,349
213	23,00	4	5,364
214	25,50	10	5,661
215	23,00	2	,000
216	27,20	5	6,140
217	28,33	3	2,082
218	30,50	2	9,192
219	27,33	3	2,517
220	26,33	8	4,307
221	25,50	4	,577
222	29,00	2	1,414
224	32,00	1	.
225	31,00	2	1,414
226	25,67	6	3,011
227	33,00	2	,000
228	25,00	4	3,589
229	32,00	1	.
230	25,00	2	5,657
231	25,50	2	7,778
232	32,00	1	.
233	25,00	1	.
234	27,00	2	1,414
235	26,00	1	.
236	32,00	1	.
243	24,00	1	.
Total	23,71	144	5,999

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kadop * Nontes	Between Groups	(Combined)	2419,763	48	50,412	1,757	,010
		Linearity	1131,418	1	1131,418	39,430	,000
		Deviation from Linearity	1288,345	47	27,412	,955	,560
	Within Groups		2725,987	95	28,695		
Total			5145,750	143			

Measures of Association

	R	R Squared	Bta	Bta Squared
Kadop * Nontes	,469	,220	,686	,470

2. Kompetensi dan Kadop

Dependent variable.. Y

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

r ,50873
 r Square ,25881
 Adjusted r Square ,25359
 Standard Error 5,18257

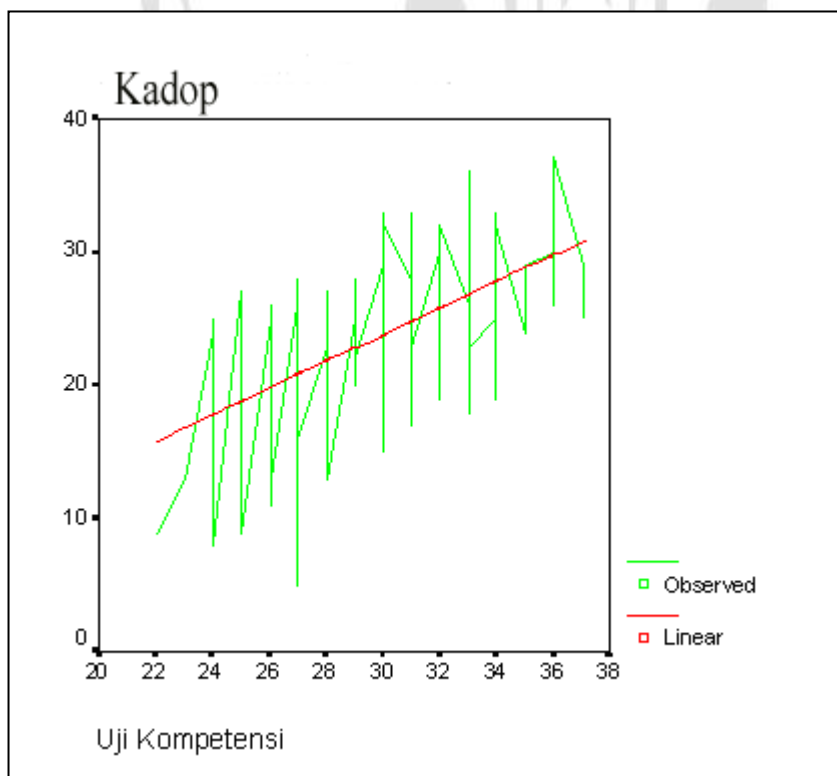
Analysis of Variance:

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1331,7619	1331,7619
Residuals	142	3813,9881	26,8591

F = 49,58332 Signif F = ,0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X2	,997014	,141590	,508732	7,042	,0000
(Constant)	-6,077471	4,252001		-1,429	,1551



Kadop * Uji Kompetensi

Report

Kadop

Uji Kompetensi	Mean	N	Std. Deviation
22	9,00	1	.
23	13,00	1	.
24	20,00	4	8,042
25	19,13	8	7,699
26	19,78	9	5,118
27	17,78	9	7,446
28	21,00	13	4,848
29	24,63	16	2,446
30	24,80	20	5,625
31	25,84	19	4,285
32	25,85	13	4,506
33	25,82	17	5,399
34	27,43	7	4,650
35	26,50	2	3,536
36	31,00	3	5,568
37	27,00	2	2,828
Total	23,71	144	5,999

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kadop * Uji Kompetensi	Between Groups	(Combined) Linearity	657,910	15	110,527	4,056	,000
		Deviation from Line	331,762	1	1331,762	48,874	,000
			326,148	14	23,296	,855	,609
	Within Groups		487,840	128	27,249		
	Total		145,750	143			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kadop * Uji Kompetensi	,509	,259	,568	,322

3. Nontes dan Kompetensi

Dependent variable.. X2

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

r ,19755
 r Square ,03902
 Adjusted r Square ,03226
 Standard Error 3,01109

Analysis of Variance:

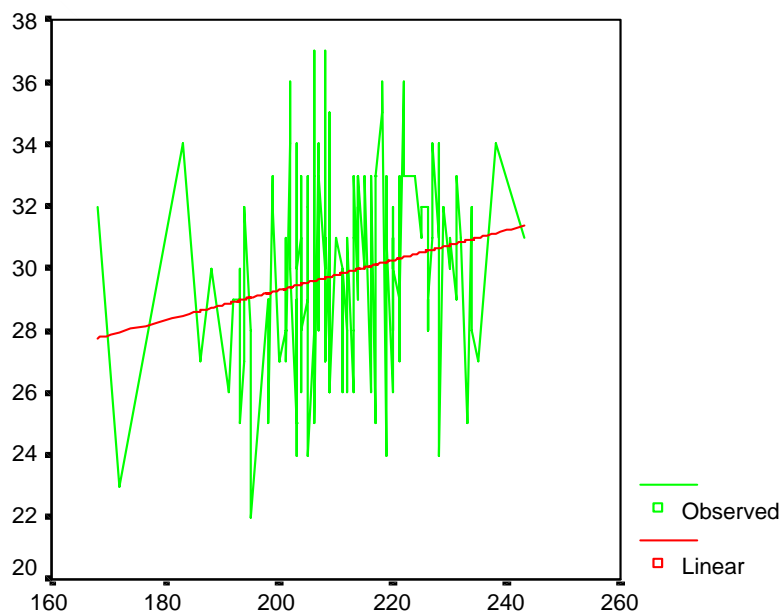
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	52,2831	52,283062
Residuals	142	1287,4669	9,066669

F = 5,76651 Signif F = ,0176

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	,048232	,020085	,197546	2,401	,0176
(Constant)	19,660618	4,260983		4,614	,0000

Uji Kompetensi



Nontes

Report

Uji Kompetensi

I	Nontes	Mean	N	Std. Deviation
168		32,00	1	.
172		23,00	1	.
183		34,00	1	.
186		27,00	1	.
188		30,00	1	.
191		26,00	1	.
192		29,00	1	.
193		28,00	3	2,646
194		29,50	2	3,536
195		25,00	2	4,243
198		27,67	3	2,309
199		32,50	2	,707
200		27,00	2	,000
201		28,50	4	1,732
202		33,33	3	3,055
203		27,43	7	3,690
204		29,50	4	3,109
205		29,50	4	4,041
206		30,75	4	5,315
207		31,75	4	2,630
208		30,00	10	2,867
209		29,50	4	4,359
210		31,00	1	.
211		28,75	4	1,893
212		28,75	4	2,217
213		29,50	4	3,109
214		31,00	10	1,414
215		31,50	2	2,121
216		29,80	5	2,588
217		30,33	3	4,619
218		35,50	2	,707
219		29,33	3	4,726
220		29,63	8	1,923
221		29,50	4	2,517
222		34,50	2	2,121
224		33,00	1	.
225		31,50	2	,707
226		29,33	6	1,506
227		32,50	2	2,121
228		30,25	4	4,349
229		32,00	1	.
230		30,50	2	,707
231		31,00	2	2,828
232		31,00	1	.
233		25,00	1	.
234		30,00	2	2,828
235		27,00	1	.
238		34,00	1	.
243		31,00	1	.
Total		29,88	144	3,061

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Uji Kompetensi *	Between Groups	(Combined)	529,611	48	11,034	1,294	,143
		Linearity	52,283	1	52,283	6,131	,015
		Deviation from Linearity	477,328	47	10,156	1,191	,234
Nontes	Within Groups		810,139	95	8,528		
	Total		1339,750	143			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Uji Kompetensi * Nontes	,198	,039	,629	,395

D. HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kadop	23,71	5,999	144
Nontes	211,78	12,537	144
Uji Kompetensi	29,88	3,061	144

Correlations

		Kadop	Nontes	Uji Kompetensi
Pearson Correlation	Kadop	1,000	,469	,509
	Nontes	,469	1,000	,198
	Uji Kompetensi	,509	,198	1,000
Sig. (1-tailed)	Kadop	.	,000	,000
	Nontes	,000	.	,009
	Uji Kompetensi	,000	,009	.
N	Kadop	144	144	144
	Nontes	144	144	144
	Uji Kompetensi	144	144	144

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Uji Kompetensi, Nontes ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kadop

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,632 ^a	,400	,392	4,679	1,600

a. Predictors: (Constant), Uji Kompetensi, Nontes

b. Dependent Variable: Kadop

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058,533	2	1029,267	47,009	,000 ^a
	Residual	3087,217	141	21,895		
	Total	5145,750	143			

a. Predictors: (Constant), Uji Kompetensi, Nontes

b. Dependent Variable: Kadop

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-40,192	7,101		-5,703	,000						
	Nontes	,183	,032	,383	5,761	,000	,469	,437	,376	,961	1,041	
	Uji Kompetensi	,849	,130	,433	6,507	,000	,509	,481	,424	,961	1,041	

a. Dependent Variable: Kadop

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Nontes	Uji Kompetensi
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,132	,06	,10	,98
	3	,002	41,760	,94	,90	,02

a. Dependent Variable: Kadop

Residuals Statistics^a

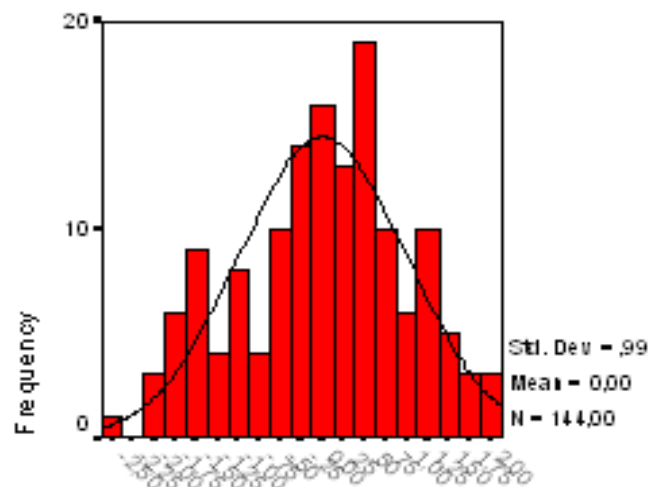
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,58	32,02	23,71	3,794	144
Std. Predicted Value	-3,461	2,190	,000	1,000	144
Standard Error of Predicted Value	,390	1,525	,643	,207	144
Adjusted Predicted Value	10,32	32,02	23,71	3,806	144
Residual	-11,54	9,04	,00	4,646	144
Std. Residual	-2,466	1,932	,000	,993	144
Stud. Residual	-2,515	1,957	,000	1,003	144
Deleted Residual	-12,00	9,28	,00	4,746	144
Stud. Deleted Residual	-2,564	1,977	-,001	1,009	144
Mahal. Distance	,002	14,187	1,986	2,182	144
Cook's Distance	,000	,085	,007	,011	144
Centered Leverage Value	,000	,099	,014	,015	144

a. Dependent Variable: Kadop

Charts

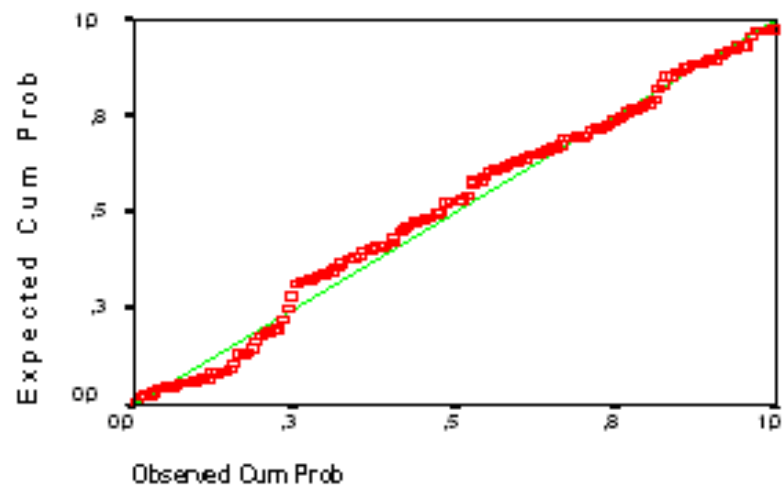
Histogram

Dependent Variable: Kadop



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals
Dependent Variable: Kadop



Regression Studentized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: Kadop

