



**PENGARUH EVALUASI KINERJA GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR  
SISWA**

***The Effect Of Teacher Performance Evaluation On Student Learning Motivation***

**Ermianto**

SMPN Satu Asap 5 Dusun Selatan, Buntok, Kalimantan Tengah, Indonesia.

**ARTIKEL INFO**

Diterima  
Maret 2022

Dipublikasi  
Mei 2022

\*e-mail :  
ermianto1972@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui evaluasi kinerja guru SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Untuk mengetahui motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan.

Evaluasi kinerja guru SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun berjalan oleh kepala sekolah. Motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari keaktifan siswa untuk mengikuti proses belajar mengajar di kelas, selain itu juga dari hasil ulangan yang semakin membaik. Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan ternyata terdapat korelasi yang signifikan antara evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa di SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. Bahwa berdasarkan perhitungan pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan adalah sebesar 0,703, hal ini berarti bahwa terdapat korelasi yang cukup signifikan dan bernilai positif antara evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja Guru, Motivasi Belajar Siswa.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study, namely: To determine the performance evaluation of the teachers of SMPN One Roof 5 Dusun Selatan, South Barito Regency. This study aims to determine the learning motivation of students at One Roof Junior High School 5 Dusun Selatan. To determine the effect of teacher performance evaluation on student motivation at SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan.*

*The teacher performance evaluation of One Roof Junior High School 5 Dusun Selatan, South Barito Regency is carried out within one year running by the principal. The learning motivation of the students of One Roof Junior High School 5 Dusun Selatan, South Barito Regency in general has been going well. This can be seen from the activeness of students to take part in the teaching and learning process in the classroom, as well as from the results of tests that are getting better. Based on the research that the author has carried out, it turns out that there is a significant correlation between teacher performance evaluation and student motivation at SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. That based on the calculation of the effect of teacher performance evaluation on student motivation at SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan, South Barito Regency is 0.703, this means that there is a significant and positive correlation between teacher performance evaluation and student learning motivation.*

*Keywords: Teacher Performance Evaluation, Student Learning Motivation.*

## PENDAHULUAN

Guru sebagai pahlawan ilmu, pahlawan kebajikan, pahlawan pendidikan, dan pahlawan tanpa tanda jasa harus benar-benar memperhatikan pembinaan anak didik secara keseluruhan. Anak yang malas belajar, dan sering tidak masuk sekolah harus mendapatkan perhatian secara intensif, mencari faktor penyebabnya mutlak dilakukan guru dan untuk kemudian dimotivasi secara bijaksana. Untuk mengatasi hal itu, guru harus memanfaatkan motivasi ekstrinsik yang berkilat pada kebutuhan dan problema yang sedang dihadapi anak didik dengan tidak mengabaikan karakteristik dan perkembangan jiwa anak. Pendekatan edukatif lebih bijaksana daripada menggunakan cara kekerasan, sebab memperbaiki kesalahan anak didik dengan kekerasan tidak selamanya mendatangkan keberhasilan, tetapi dengan sikap lemah lembut lebih banyak mencapai sukses daripada dengan kekerasan. Kata bijak inilah yang perlu diperhatikan guru. Profil guru yang ideal adalah mereka yang mengabdikan diri berdasarkan panggilan hati nurani, bukan tuntutan material oriented, yang membatasi tugas dan tanggung jawab mereka sebatas dinding sekolah. Guru yang ideal selalu ingat bersama anak didik di dalam dan di luar sekolah. Apabila melihat anak didiknya menunjukkan sikap, seperti sedih, murung, suka berkelahi, malas belajar, jarang turun ke sekolah, sakit, guru merasa prihatin dan tidak jarang pada waktu tertentu harus menghabiskan waktunya untuk memikirkan perkembangan anak didiknya.

Motivasi belajar siswa sangatlah penting untuk ditingkatkan karena dapat berdampak pada prestasi belajar. Oleh karena itu, berbagai kebijakan dilakukan, salah satunya adalah evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan motivasi belajar siswa. Berbagai macam evaluasi kinerja guru dilakukan, misalnya supervisi kelas, monitoring

evaluasi oleh pengawas sekolah, kunjungan kelas, dan sebagainya. Semua usaha tersebut, tidak lain adalah untuk mengoptimalkan pembelajaran, sehingga prestasi belajar siswa dapat dimaksimalkan.

Salah satu tanggung jawab penting seorang administrator pendidikan apakah ia kepala kantor pendidikan, pengawas, penilik, kepala sekolah ialah mengenai perbaikan program pendidikan di sekolah-sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan dengan tanggung jawab ini suatu program pendidikan di sekolah-sekolah yang menjadi tanggung jawab ini suatu program kegiatan supervisi untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah-sekolah perlu dikembangkan. Tiga istilah pengembangan kurikulum, perbaikan proses belajar, dan pertumbuhan profesional para guru dan petugas pendidikan lain berkaitan sangat erat. Masing-masing menyarankan bahwa guru dan administrator hendaknya berkerja sama untuk menentukan apakah seharusnya program supervisi itu, bagaimana program itu hendak dilaksanakan, dan bagaimana ia akan dinilai.

Dalam pemakaiannya secara umum supervision diberi arti sama dengan director, manager. Dalam bahasa umum ini ada kecondongan untuk membatasi pemakaian istilah supervisor pada orang-orang yang berada dalam kedudukan yang lebih bawah dalam hierarki manajemen. Istilah-istilah umum bagi kedudukan-kedudukan ini selain supervisor ialah foreman dan superintendent, yang di negara kita sering disebut "mandor", "pengawas", "opsiner", dan "opseter". Merekalah yang bertanggung jawab secara langsung dan bertatap muka tentang kegiatan-kegiatan dari hari ke hari sekelompok pegawai bawahan. Fungsi-fungsi mereka meliputi penugasan dan pembagian pekerjaan, pemeriksaan efisiensi dari proses, metode, dan teknik yang digunakan, pengadaan alat perlengkapan yang digunakan, dan lain-lain.

Seorang supervisor juga sering diberi kekuasaan untuk mengangkat, memberhentikan atau memindahkan pekerja, dan untuk melakukan tindakan-tindakan lain selaku manager.

Dalam sistem sekolah, khususnya dalam sistem sekolah yang telah berkembang, situasinya agak lain. Dalam Carter Good's Dictionary of Education, misalnya, supervisi didefinisikan sebagai: "Segala usaha dari para pejabat sekolah yang diangkat yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain dalam perbaikan pengajaran; melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran.

Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi itu menekankan pada peranan supervisi selaku bantuan, pelayanan, atau jasa kepada guru (dan personil pendidikan lain) dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan guru dan melalui itu meningkatkan kualitas pendidikan. Pusat perhatiannya ialah perkembangan murid dan sesuai dengan itu usahanya berpusat pada peningkatan proses belajar mengajar murid dengan segala aspeknya seperti: pengembangan kurikulum dan pengajaran, perbaikan metode dan teknik mengajar, pengadaan alat bantu pengajaran, perbaikan cara dan prosedur penilaian, koordinasi seluruh usaha pengajaran menjadi suatu program yang terintegrasi dengan baik, dan pengadaan kondisi yang layak bagi pertumbuhan guru-guru dalam jabatan secara kontinyu. Fungsinya yang pokok ialah membantu guru-guru memperoleh arah diri dan belajar memecahkan sendiri masalah-masalah yang mereka hadapi dengan imaginatif dan kreatif. Bantuan ini diberikan melalui berbagai kegiatan seperti: kunjungan kelas, pembicaraan individual, diskusi kelompok, lokakarya, seminar, demonstrasi mengajar,

bacaan profesional, ekskursi, kunjungan antarkelas, atau melalui partisipasi staf dalam pengembangan kurikulum dan pedoman instruksional, atau melalui kegiatan profesional lain.

Semua kegiatan itu bermaksud hendak membimbing pertumbuhan guru. Apabila guru belajar, tumbuh dan bertambah cakap, maka murid akan belajar dan berkembang dengan lebih baik. Belajar, yaitu "Suatu perubahan dalam disposisi atau kemampuan manusia yang bisa dipelihara dan tidak bisa dipandang sebagai sekedar disebabkan oleh proses pertumbuhan. mengadakan evaluasi terhadap hasil belajar, kita harus menggunakan teknik tes dan nontes, sebab hasil-hasil pelajaran bersifat aneka ragam. Hasil pelajaran dapat berupa pengetahuan teoretis, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan teoretis dapat diukur dengan menggunakan teknik tes. Keterampilan dapat diukur dengan menggunakan tes perbuatan. Adapun perubahan sikap dan pertumbuhan anak dalam psikologi hanya dapat diukur dengan teknik nontes, misalnya observasi, wawancara, skala sikap, angket, check list, dan rating scale.

Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja guru. Kinerja guru merefleksikan bagaimana guru memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Guru adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.

Perbuatan mendidik harus dilandasi oleh sikap dan keyakinan sebagai pengabdian pada nusa, bangsa, dan kemanusiaan, untuk mencerdaskan bangsa, untuk melahirkan generasi pembangunan, atau generasi penerus yang lebih andal, dan sebagainya. Kalau perbuatan mendidik hanya didorong oleh kebutuhan memperoleh nafkah, maka guru-guru hanya akan bekerja ala kadarnya, bekerja secara mekanistik dan formalitas. Idealisme seharusnya dimiliki oleh setiap profesi, karyawan, bahkan setiap orang. Idealisme dalam perbuatan mendidik dan menumbuhkan rasa cinta pada guru terhadap profesinya, terhadap pekerjaan pendidikan, terhadap para siswanya, dan sebagainya. Dengan dasar rasa cinta itu guru akan berbuat yang terbaik bagi peserta didik, bagi pendidikan. Idealisme dan rasa cinta mendasari dan menjiwai semua perilaku mendidik, menghidupkan kemampuan-kemampuan profesional yang dimiliki.

Dalam proses interaksi belajar mengajar guru merupakan orang yang memberikan pelajaran dan siswa adalah orang yang menerima pelajaran. Dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa diperlukan pengetahuan atau kecakapan/keterampilan sebagai guru. Tanpa itu semua tidak mungkin proses interaksi belajar mengajar dapat berjalan secara kondusif. Di sinilah kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Pengukuran kinerja berkenaan dengan seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sekolah haruslah memiliki ukuran-ukuran kinerja, baik ukuran secara subjektif maupun objektif. Ukuran kinerja secara objektif adalah pengevaluasian kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subjektif adalah pengevaluasian secara baik seberapa baik seorang guru bekerja secara keseluruhan. Walaupun kelihatannya ukuran-

ukuran objektif merupakan pilihan yang terbaik bagi sekolah, ukuran-ukuran subjektif dapat juga membantu pada saat mengidentifikasi karakteristik yang sangat penting atau sulit diidentifikasi. Sebagai contoh, secara objektif mengukur keahlian-keahlian komunikasi atau kapasitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang bervariasi, sangat sukar distandarisasikan. Ruang lingkup pengukuran kinerja berumuskan sebagai berikut : 5W + 1H, yaitu *who, what, why, when, where and how*.

Motivasi untuk belajar adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk belajar. Hasil-hasil penelitian menunjukkan hasil belajar akan meningkat apabila motivasi untuk belajar bertambah. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi belajar siswa berperan penting untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Sebelum menerapkan pengetahuan mengenai motivasi ini dalam tugas sehari-hari, perlu diketahui bahwa mengenai fungsi dari motivasi itu sendiri. Dengan mengetahui fungsi atau peranan motivasi pada seorang individu maka penerapannya nanti akan terlaksana secara tepat. Adapun fungsi motivasi yang berkenaan dengan peristiwa belajar mengajar.

Pengerak motivasi belajar untuk siswa dapat dilakukan melalui berbagai cara, di antaranya sebagai berikut :

a. Metode penemuan (Bruner)

Metode ini dimaksudkan agar siswa memberi stimulus terhadap dirinya sendiri, sehingga siswa itu sendiri yang melakukan fungsi pengerak motivasinya.

b. Motivasi kompetensi (Robert White)

Motivasi kompetensi mengerakkan tindakan-tindakan, seperti : menyelidiki, memperhatikan, berbicara, penalaran, dan memanipulasi.

c. Belajar terprogram (Bert Kersh)

Kelompok belajar secara terbimbing berisikan serangkaian pertanyaan dan jawaban, yang disusun secara bertahap sampai pada

penyelesaian masalah. Cara belajar seperti ini menurut siswa untuk membuat inferensi dan mengingat aturan-aturan tanpa bantuan atau penjelasan dari guru.

d. Prosedur brainstorming (Torrance)

Prosedur ini dimaksudkan agar siswa mampu memproduksi ide-ide yang berbobot tinggi, melalui diskusi dan kritik. Istilah lain dari prosedur ini adalah prosedur urun pendapat. Beberapa keuntungan dari prosedur urun pendapat ini adalah bisa menghasilkan ide-ide lebih banyak dibandingkan dengan cara lain, seperti pengarahannya janji, atau pun hadiah. Insentif adalah objek tujuan yang digunakan oleh para guru untuk menghasilkan semangat belajar. Pemberian insentif dalam kegiatan belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, yaitu dengan pemberian hadiah dan dorongan atau motivasi belajar lisan atau tertulis, kerja sama untuk mencapai tujuan bersama sehingga memperoleh kepuasan bagi kelompok siswa tersebut ataupun bagi setiap anggota kelompoknya, sedangkan persaingan dimaksudkan untuk berlomba mencapai suatu tujuan dengan kualitas yang lebih baik secara sehat. Persaingan tidak sehat agar dihindari melalui pengawasan.

Teknik disiplin yang sebaiknya diterapkan di sekolah adalah disiplin dengan disertai kesadaran. Dengan kondisi disiplin seperti inilah terjadi proses motivasi, yakni motivasi berdisiplin, untuk turut serta menegakkan peraturan sekolah yang telah ditetapkan. Dengan disiplin ia belajar bertanggung jawab terhadap orang lain, terhadap dirinya, dan masa depannya. Tanggung jawab inilah yang menumbuhkan dan meningkatkan motivasi belajar pada diri siswa.

Keberhasilan belajar pada dasarnya terletak di tangan siswa sendiri. Dengan demikian, faktor motivasi belajar memegang peranan penting di dalam menciptakan efektivitas kegiatan belajar mengajar. Orang

maupun guru perlu memotivasi siswa agar mereka aktif belajar, terlibat, dan berperan serta dalam setiap pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, orang tua maupun guru perlu memikirkan sebaik-baiknya usaha-usaha apa yang patut dilakukan untuk membangkitkan motivasi siswa agar mereka melaksanakan kegiatan belajar secara aktif.

Untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, guru tidak perlu jadi badut di kelas, sehingga humor kecil-kecilan bisa membawa angin segar. Hal yang perlu diperhatikan dalam usaha menciptakan suasana kelas yang menyenangkan adalah sikap dan pribadi guru harus wajar, ramah, jangan memasang wajah perang.

Motivasi memiliki dua komponen, yakni komponen dalam (inner component) dan komponen luar (outer component). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah keinginan, dan tujuan yang mengarahkan perbuatan seseorang. Komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam individu, tetapi munculnya motivasi yang kuat atau lemah, dapat ditimbulkan oleh rangsangan dari luar. Oleh karena itu, secara umum motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

“Motif intrinsik adalah motif yang ditimbulkan dari dalam diri orang yang bersangkutan, tanpa rangsangan atau bantuan orang lain. Sedangkan pengertian yang diberikan oleh pakar lain, “Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsunya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.”

Apabila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka ia

secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Dalam aktivitas belajar, motivasi intrinsik sangat diperlukan, terutama belajar sendiri. Seseorang yang tidak memiliki motivasi intrinsik sulit sekali melakukan aktivitas belajar terus menerus. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik selalu ingin maju dalam belajar. Keinginan itu dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif, bahwa semua mata pelajaran yang dipelajari sekarang akan dibutuhkan dan sangat berguna kini dan mendatang.

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.” Motivasi ekstrinsik bukan berarti motivasi yang tidak diperlukan dan tidak baik dalam pendidikan. Motivasi ekstrinsik diperlukan agar siswa mau belajar. Berbagai macam cara dapat dilakukan agar siswa termotivasi untuk belajar. Orang tua harus mampu membangkitkan minat siswa dengan memanfaatkan motivasi ekstrinsik dalam berbagai bentuknya. Kesalahan penggunaan bentuk-bentuk motivasi ekstrinsik akan merugikan siswa. Akibatnya, motivasi ekstrinsik bukan berfungsi sebagai pendorong, tetapi menjadikan siswa malas belajar. Padahal perlu diketahui, bahwa motivasi memberi semangat kepada seorang siswa dalam aktivitas belajarnya. Untuk itu orang tua harus bisa mempergunakan motivasi ekstrinsik ini dengan tepat dan benar dalam rangka menunjang proses interaksi belajar mengajar.

Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua macam pengertian, menurut Sitohang yaitu sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu berkerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi masyarakat umum dan mampu bekerja yang berhubungan dengan usia, pendidikan, ketrampilan, dan

pengalaman serta pendidikan spesialisasinya. Adapun pengertian kedua sumber daya manusia yaitu tenaga manajerial atau faktor dispositif adalah kepemimpinan untuk berprestasi, perencanaan kegiatan dan pengendalian kegiatan produksi.

Dukungan dari setiap manajemen yang berupa pengarahan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif dimana faktor penilaian objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil dari keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaannya.

Keberhasilan belajar pada dasarnya terletak di tangan siswa sendiri. Dengan demikian, faktor motivasi belajar memegang peranan penting di dalam menciptakan efektivitas kegiatan belajar mengajar. Orang tua maupun guru perlu memotivasi siswa agar mereka aktif belajar, terlibat, dan berperan serta dalam setiap pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, orang tua maupun guru perlu memikirkan sebaik-baiknya usaha-usaha apa yang patut dilakukan untuk membangkitkan motivasi siswa agar mereka melaksanakan kegiatan belajar secara aktif.

Orang tua yang melihat anaknya malas belajar, perlu memberikan bimbingan agar tumbuh motivasinya, sehingga anak akan aktif belajar. Di sinilah peranan orang tua untuk memberikan bimbingan agar tumbuh motivasi anak untuk belajar. Dalam memberikan



bimbingan tersebut orang tua harus sabar dan tekun, sampai anaknya benar-benar termotivasi untuk belajar. Dalam melaksanakan bimbingan tidak hanya orang tua yang dapat melakukannya, pihak-pihak lain juga dapat melakukan bimbingan untuk membangkitkan motivasi anak untuk belajar. Pihak-pihak tersebut antara lain guru, kepala sekolah, teman sebaya, dan lain sebagainya. Namun dalam memberikan bimbingan ini orang tua lah yang lebih dominan untuk memotivasi anak atau siswa agar belajar.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian tindakan kelas, Dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah untuk meningkatkan motivasi belajar siswa melalui evaluasi kinerja guru di SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. Kepala sekolah mengadakan tinjauan pada guru saat pembelajaran di kelas, dengan mengobservasi dan mengecek perlengkapan pembelajaran. Hasil kinerja guru merupakan bahan untuk menyusun rencana perbaikan dalam penelitian tindakan sekolah. Kendala-kendala yang ada pada pelaksanaan supervisi akan dievaluasi dan untuk selanjutnya diperbaiki, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru sesuai dengan harapan yang diinginkan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Siklus I**

Pada hasil siklus I, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata evaluasi kinerja guru sejumlah 42,14 atau dengan kategori cukup. Guru yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sejumlah 2 orang. Sedangkan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup sebanyak 2 orang dan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang sejumlah 3 orang. Hal ini berarti bahwa kinerja guru hanya pada level sedang.

Berdasarkan hasil pengamatan ternyata masih terdapat guru yang kurang aktif untuk melaksanakan pembelajaran. Penggunaan alat bantu dalam kegiatan belajar mengajar belum maksimal. Selain itu, juga masih terdapat guru yang kurang mampu dalam penguasaan media dan teknologi pembelajaran. Sehingga perlu adanya penguasaan konsep, sikap ilmiah, bimbingan dan keterampilan ilmiah harus seimbang untuk mengaktifkan guru. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada di siklus berikutnya.

### **Siklus II**

Pada hasil siklus II, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata evaluasi kinerja guru sejumlah 45,57 atau dengan kategori baik. Guru yang mendapatkan nilai dengan kategori sangat baik sejumlah 2 orang, begitu pula dengan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sebanyak 2 guru. Sedangkan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup sebanyak 3 orang. Hal ini berarti bahwa kinerja guru hanya pada level baik.

Berdasarkan hasil siklus kedua di atas, dapat diketahui bahwa upaya meningkatkan kinerja guru melalui evaluasi kinerja guru menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terbukti dari nilai evaluasi kinerja guru mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa maka peneliti menyebarkan angket kepada siswa. Untuk mendapatkan data tentang nilai evaluasi kinerja guru, maka penulis menggunakan teknik angket. Jumlah pertanyaan ada 10 item, dengan penilaian multipel-choice, yaitu a, dan b. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa jumlah nilai evaluasi kinerja guru atau nilai variabel X adalah sejumlah 158 (seratus lima puluh delapan). Sedangkan untuk mengetahui tentang nilai motivasi belajar siswa, penulis juga menggunakan teknik angket. Jumlah

pertanyaan ada 10 item, dengan penilaian multipel-choice, yaitu a, dan b. Apabila responden memilih jawaban a, maka nilainya adalah 1; pilihan b nilai 0. Berdasarkan data yang ada bahwa jumlah nilai motivasi belajar siswa atau variabel Y adalah sejumlah 148 (seratus empat puluh delapan).

Penelitian ini merupakan upaya membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan melalui evaluasi kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. Untuk merealisasikan usaha tersebut penelitian dilakukan melalui dua siklus yang terdiri dari empat komponen, yaitu: perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi. Setiap pelaksanaan tindakan peneliti melakukan berbagai langkah sesuai dengan rencana perbaikan.

Tabel 1. Perbandingan Nilai evaluasi kinerja guru siklus I dan Siklus II

No.	Nama Guru	Hasil Siklus I		Hasil Siklus 2	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	A	49	Baik	51	Sangat Baik
2.	B	50	Baik	52	Sangat Baik
3.	C	34	Kurang	42	Cukup
4.	D	37	Kurang	40	Cukup
5.	E	39	Kurang	41	Cukup
6.	F	44	Cukup	46	Baik
7.	G	42	Cukup	47	Baik
	Rata-rata	42.14	Cukup	45.57	Baik

Berdasarkan hasil penelitian siklus I, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata evaluasi kinerja guru sejumlah 42,14 atau dengan kategori cukup. Guru yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sejumlah 2 orang. Sedangkan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup sebanyak 2 orang dan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang sejumlah 3 orang. Pada hasil siklus II, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata evaluasi kinerja guru sejumlah 45,57 atau dengan kategori baik. Guru yang mendapatkan nilai dengan kategori sangat baik sejumlah 2 orang, begitu pula dengan yang mendapatkan nilai dengan

kategori baik sebanyak 2 guru. Sedangkan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup sebanyak 3 orang.

Ternyata hasil evaluasi kinerja guru menunjukkan perbaikan yang cukup signifikan. Dengan demikian proses perbaikan yang dilakukan peneliti dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan, sehingga hasil kinerja guru dapat meningkat melalui pelaksanaan evaluasi kinerja guru.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan, dari siklus I sampai dengan siklus II terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Sesudah penulis mengetahui nilai evaluasi kinerja guru dan motivasi belajar siswa, maka langkah selanjutnya penulis melakukan analisis data tentang ada atau tidaknya pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Analisis data ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah penulis ajukan dalam penulisan penelitian tindakan sekolah ini apakah diterima ataukah ditolak.

Dari data yang diperoleh perhitungan evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Jumlah responden / N sebanyak 23 siswa.
2. Jumlah nilai evaluasi kinerja guru /  $\sum X$  sebanyak 158.
3. Jumlah nilai motivasi belajar siswa /  $\sum Y$  sebanyak 148.
4. Jumlah nilai  $\sum X^2$  sebanyak 1120.
5. Jumlah nilai  $\sum Y^2$  sebanyak 980.
6. Jumlah nilai perkalian  $\sum XY$  sebanyak 1039.

Setelah diketahui hasil r dari korelasi product moment yaitu sebesar 0,703, maka langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan hasil perhitungan dengan harga kritik dalam tabel "r" product moment, dengan N = 23.



Pada  $N = 23$  taraf signifikansi  $1\% = 0,526$ , sedangkan pada taraf signifikansi  $5\% = 0,413$ . Maka terbukti bahwa  $r$  observasi baik pada taraf signifikansi  $1\%$  maupun pada taraf signifikansi  $5\%$  lebih besar dari harga kritik pada tabel  $r$  product moment, yaitu :  $0,413 < 0,703 > 0,526$ .

Jadi pada taraf signifikansi  $1\%$  ataupun  $5\%$  hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan, dan tingkat korelasi tersebut berkekuatan cukup.

Kepala sekolah adalah pemimpin dan sekaligus penanggung jawab terselenggaranya pembelajaran yang berkualitas di sekolah. Pembelajaran yang tinggi yang ditandai dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjamin adanya proses peningkatan profesionalisme guru sekaligus melakukan penilaian kerjanya. Salah satu upaya

penting dalam pengembangan pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru di sekolah adalah supervisi kepada guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan supervisi kepada guru. Pada sisi lain, guru harus dinilai kerjanya melalui mekanisme Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu

ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Hasil penilaian kinerja guru dan Evaluasi Diri digunakan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai dasar penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dari sub unsur pembelajaran/bimbingan dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Penilaian proses dan hasil belajar dibagi menjadi empat jenis, yaitu penilaian formatif, penilaian sumatif, penilaian diagnostik, dan penilaian penempatan.

Dalam demensi kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan dalam target tertentu. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya.

Berpijak pada penjelasan di atas, maka akhirnya dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa evaluasi kinerja guru khususnya ternyata mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan motivasi belajar siswa.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi kinerja guru SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun berjalan oleh kepala sekolah.
2. Motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari keaktifan siswa

untuk mengikuti proses belajar mengajar di kelas, selain itu juga dari hasil ulangan yang semakin membaik.

3. Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan ternyata terdapat korelasi yang signifikan antara evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa di SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan. Bahwa berdasarkan perhitungan pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMPN Satu Atap 5 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan adalah sebesar 0,703, hal ini berarti bahwa terdapat korelasi yang cukup signifikan dan bernilai positif antara evaluasi kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Prasetya, Joko Tri. 2007 Strategi Belajar Mengajar (SBM), Pustaka Setia, Bandung.
- Ametembun, N. A. 2009 Guru dalam Administrasi Sekolah Pembangunan, FIP IKIP Bandung, Bandung.
- Arifin, Zainal. 2010 Evaluasi Instruksional Prinsip-Teknik-Prosedur, Remadja Karya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ary, Donald., Jacob, Lucy Cheser., dan Razavieh, Asghar. 2005 Pengantar Penelitian dalam Pendidikan, Terj. Arief Furchan, Usaha Nasional, Surabaya.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2000 Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2009 Penelitian Tindakan Sekolah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain, Aswan. 2006 Strategi Belajar Mengajar, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gunawan. 2018 Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13), Sefa Bumi Persada, Jakarta.

- Hadi, Sutrisno 2004 Metodologi Research I, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. (2008) Kurikulum dan Pembelajaran, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012) Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Badan PSDMP dan PMP, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Permadi Ade S, Arna Purtina dan Muhammad Jailani. 2020. *Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 6:1(16-21).
- Purwanto, M. Ngalim. (2003) Psikologi Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sitohang, A. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradnya Pamamita. Jakarta.
- Slameto, 2003. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2002 Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek, Remaja Rosdakarya, Bandung.