



ANALISIS KINERJA PEMBIMBING MANASIK BERBASIS PENGUASAAN MATERI (Studi Pada KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman)

ROJIKI

rojikiabd@gmail.com

Magister Manajemen FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

This research was conducted on pilgrims from KBIHU Aisyiyah, Sleman Regency which depart in the year 2020-M as many as 120 people that it's used 93 respondents by the Slovin Method. This study used primary data through a questionnaire instrument. Test the validity and reliability used SPSS 25 software tools. Meanwhile, to test Confirmatory Factor Analysis (CFA) and data analysis using SmartPLS 3.2.8. The results of this study indicate that: Learning Method does not affect the Effectiveness of Material Mastery, Experience has a positive and significant effect on the Effectiveness of Material Mastery, Motivation has a positive and significant effect on the Effectiveness of Material Mastery, Learning Method has a positive and significant effect on the Performance of Counselors, Experience has no effect on the Performance of Counselors, Motivation does not affect the Performance of Counselors. Furthermore, the results of the mediation analysis show that the effectiveness of the guidance is able to provide a mediating effect between the coach's experience and the motivation to the performance of the coach. But the mediating effect does not occur on the effect of the learning method on the coach's performance.

Keywords: *Learning Method, Experience, Motivation, Effectiveness of Material Mastery, Supervisor Performance.*

Intisari

Penelitian ini dilakukan terhadap jemaah haji KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman yang akan berangkat tahun 2020-M sebanyak 120 orang dengan jumlah sampel 93 responden, menggunakan Metode Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer melalui instrumen kuesioner, pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25. Sementara itu, untuk menguji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Metode Pembelajaran tidak berpengaruh terhadap Efektifitas Penguasaan Materi, Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi, Metode Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pembimbing, Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pembimbing, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pembimbing. Selanjutnya hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa efektifitas penguasaan materi mampu memberikan efek mediasi antara variabel pengalaman pembimbing dan motivasi pembimbing terhadap kinerja pembimbing. Namun efek mediasi tidak terjadi pada pengaruh metode pembelajaran terhadap kinerja pembimbing.

Kata kunci: **Metode Pembelajaran, Pengalaman Pembimbing, Motivasi Pembimbing, Efektifitas Penguasaan Materi, Kinerja Pembimbing.**

PENDAHULUAN

Berdasarkan data statistik, penduduk Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 264 juta jiwa, sebesar 80% pemeluk agama Islam. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar sedunia. Salah satu ajaran penting dalam Islam adalah Rukun Islam, yaitu mengucapkan dua kalimat syahadat, menegakkan shalat, menunaikan zakat, berpuasa pada bulan ramadhan, dan melaksanakan ibadah haji bagi yang mampu. Oleh sebab itu kaum muslimin dan muslimat yang merasa mampu dalam melaksanakannya (mampu dari aspek biaya, aspek kesehatan, maupun mampu dalam menempuh perjalanannya) berusaha untuk menunaikan ibadah haji ke Baitullah di Kota Makkatul Mukaromah, Saudi Arabia.

Pendaftaran haji pada setiap provinsi di Indonesia sepanjang tahun selalu banyak dilakukan kaum muslimin dan muslimat yang jumlahnya semakin meningkat setiap tahunnya. Hal yang sangat disayangkan apabila pada waktunya mendapat kesempatan berangkat tidak bisa melaksanakan ibadah haji dikarenakan kurang memahami manasik dengan baik. Pemerintah dengan berbagai upaya telah membekali jemaah haji menghadapi suasana yang berbeda di Saudi Arabia melalui Penguasaan Materi manasik. Kegiatan pembinaan terhadap jemaah haji merupakan salah satu dari tiga amanat Undang-undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah yaitu memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan kepada jemaah haji, sehingga mereka dapat menjalankannya sesuai dengan syariat agama Islam (Menteri Hukum dan Hak Asasi, 2019). Namun jemaah haji masih banyak yang merasa kurang percaya diri jika harus berpisah dengan pembimbing manasik sewaktu di tanah air dalam pelaksanaan ibadahnya. Bahkan banyak jemaah haji yang khawatir jika berpisah dengan teman satu rombongan atau satu regu. Dalam hal ini, memang kinerja pembimbing manasik menjadi tumpuan agar jemaah haji dapat menguasai materi manasik secara maksimal.

Kinerja pembimbing manasik sangat dipengaruhi Efektifitas Penguasaan Materi dari pembimbing yang bersangkutan. Sementara itu sejauh mana Efektifitas Penguasaan Materi sangat dipengaruhi

berbagai faktor antara lain: faktor Metode Pembelajaran, Pengalaman Pembimbing, dan Motivasi Pembimbing. Disamping faktor-faktor yang telah disebutkan, kondisi dasar pribadi jemaah yang kurang memahami ilmu agama, khususnya manasik haji, juga banyak hal lain yang mempengaruhinya. Keadaan ini diperparah dengan pembimbing manasik yang kurang berpengalaman atau kurang menguasai materi manasik, juga kurang menguasai medan yang sebenarnya. Sehingga tak jarang jemaah haji beribadah hanya ikut-ikutan menuruti apa yang dilakukan pembimbing tanpa menguasai materi yang seharusnya jemaah kuasai. Jadilah jemaah yang hanya menjadi pengikut, kurang menguasai materi dan bukan menjadi jemaah haji yang mandiri. Kondisi ini tentu sangat tidak ideal, dimana jemaah yang seharusnya menguasai materi manasik sebelum melakukan ibadah “dipaksa” melakukannya ketika mereka benar-benar melaksanakan ibadah. Sehingga mereka ibadah tanpa ilmu yang seharusnya dikuasai.

Pemerintah mencanangkan Tahun 2020 sebagai Tahun Peningkatan Kualitas Manasik dengan tujuan mewujudkan jemaah haji yang mandiri. Manasik merupakan sebuah kegiatan pelatihan bagi jemaah yang akan menunaikan ibadah haji. Sebelum jemaah haji berangkat ketanah suci, mereka diajarkan dan dibekali konsep ilmu pengetahuan dan makna-makna yang terkandung dalam ibadah haji. Disamping diajarkan secara teori juga diajarkan dalam bentuk demonstrasi pelaksanaan ibadah haji dengan mempergunakan alat peraga, seperti miniature ka'bah, tempat jamarat, tempat sa'i, kawasan arafah untuk prosesi wukuf, kawasan Muzdalifah, dan tahalul. Materi inti yang diajarkan dalam kegiatan manasik adalah konsep dasar umrah yang terdiri pengertian, syarat, rukun dan wajib umrah serta larangan-larangan dalam melakukan ibadah umrah. Disamping itu dijelaskan pula tentang konsep dasar haji yaitu pengertian, syarat, rukun dan wajib haji serta dam dan larangan-larangan dalam berhaji, dan lain-lain.

Idealnya, jemaah haji yang telah mengikuti Penguasaan Materi, baik oleh KBIHU maupun oleh Kemeterian Agama Kabupaten/Kota, sudah menguasai materi manasik yang telah diajarkan dalam banyak kesempatan tersebut. Namun kenyataannya banyak jemaah haji yang masih merasa

bingung atau bahkan tidak menguasai materi manasik sama sekali, sehingga mereka merasa kurang percaya diri ketika harus berpisah dengan pembimbingnya. Hal inilah yang melatarbelakangi mengapa perlu untuk dikaji apakah metode yang disampaikan kurang tepat, atau pengalaman pembimbingnya yang kurang memadai dalam melakukan Penguasaan Materi, atau motivasi yang kurang sehingga materi manasik yang disampaikan kurang efektif atau penguasaan materi manasik yang sangat rendah.

LANDASAN TEORI

Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran adalah proses penyampaian materi pendidikan kepada peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan teratur oleh tenaga pengajar. Pendapat lain mengatakan bahwa metode pembelajaran adalah strategi atau taktik dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar di kelas yang diaplikasikan oleh tenaga pengajar sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Agar lebih memahami apa itu metode pembelajaran, maka kita dapat merujuk pada pendapat para ahli. Menurut Hasby Ashyidiqih, metode pembelajaran adalah seperangkat cara yang dilakukan guna mencapai tujuan tertentu dalam proses pembelajaran (Zakky, 2018). Menurut Ginting (2012), metode pembelajaran adalah cara atau pola yang khas dalam memanfaatkan berbagai prinsip dasar pendidikan serta berbagai teknik dan sumber daya terkait lainnya supaya terjadi proses pembelajaran pada diri jemaah haji. Sementara itu menurut Sanjaya & Wina (2009), metode pembelajaran adalah cara yang dipergunakan pengajar untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal, sedangkan macam-macam metode pembelajaran, menurut Sanjaya & Wina (2009), antara lain:

1. Metode Ceramah: merupakan cara menyajikan pelajaran melalui penuturan secara lisan atau penjelasan langsung kepada sekelompok peserta belajar.
2. Metode Demonstrasi: adalah metode menyajikan pelajaran dengan memperagakan dan mempertunjukkan

kepada siswa tentang suatu proses, situasi atau benda tertentu, baik sebenarnya atau hanya sekedar tiruan.

3. Metode Diskusi: adalah metode pembelajaran yang menghadapkan siswa pada suatu permasalahan. Tujuan utama metode ini adalah untuk memecahkan suatu permasalahan, menjawab pertanyaan, menambah dan memahami pengetahuan siswa, serta untuk membantu suatu keputusan. Diskusi lebih bersifat bertukar pengalaman untuk menentukan keputusan secara bersama-sama.
4. Metode Simulasi: adalah metode mengajar menggunakan situasi tiruan untuk memahami tentang konsep, prinsip, atau keterampilan tertentu. Simulasi terdiri dari beberapa jenis, diantaranya sosiodrama, psikodrama, dan role playing.
5. Metode Metode karyawisata: merupakan cara yang dilakukan pengajar dengan mengajak siswa ke objek tertentu untuk mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan materi pelajaran.

Pengalaman

Pengalaman adalah kejadian yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung dsb) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi. Tidak semua pengalaman bersifat mendidik: beberapa pengajar yang sangat berpengalaman tidak efektif dalam mengajar. Namun, pada umumnya, tenaga pengajar yang lebih berpengalaman menawarkan banyak hal yang bermanfaat bagi siswa dan lembaga. Penelitian yang berkembang menunjukkan bahwa efektivitas pengajar meningkat tajam dalam beberapa tahun pertama karier mereka, dan terus berlanjut hingga dekade kedua dan ketiga. Efek dari pengalaman mengajar merupakan hal yang penting bagi pengajar (Podolsky & Darling, 2019). Menurut Amsari & Mujiran (2018), pengalaman yang didapat seseorang akan membuat yang bersangkutan cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut *law of exercise* atau *the law disuse* dinyatakan bahwa "Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika

jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Sa'diyah & Endratno (2013), pengalaman kerja ditentukan oleh beberapa hal seperti lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Secara garis besar teori motivasi menurut Robbins & Judge (2013) terbagi menjadi dua, yaitu: Teori Kepuasan/Isi (*Content Theory*) dan Teori Proses (*Process Theory*). Menurut Abraham Maslow terdapat teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslov's Hierarchy of Needs*). Maslow berpendapat ada lima tingkat kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Teori X dan Y (*XY Theory*) dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Ia mengatakan ada dua tipe manusia, yaitu tipe X dan tipe Y. Tipe X adalah manusia yang tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Sebaliknya, manusia tipe Y adalah manusia yang menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat bekerja tanpa perlu dipaksa. Mc Gregor sendiri meyakini bahwa pengandaian manusia tipe Y lebih valid daripada tipe X. Karena itu ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik, sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi seseorang.

Menurut Raza, Qazi, & Shah (2018) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor: 1) Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya

sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. 2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Efektifitas Penguasaan Materi

Banyak pengertian tentang efektivitas yang dikemukakan para ahli. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Artinya, efektifitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Menurut Prihartono (2012), efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran. Sedangkan sasaran merupakan keadaan atau kondisi yang diinginkan. Menurut Bungkaes, Posumah, & Kiyai (2013) efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, makin lebih efektif dalam menilai mereka. Efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektifitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan “Efektivitas”.

Selanjutnya terkait Efektifitas Penguasaan Materi Penguasaan Materi Manasik, merupakan isi pengajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Ali (2011), terdapat dua permasalahan dalam penguasaan bahan belajar, yakni penguasaan bahan belajar yang pokok dan bahan belajar pelengkap. Selanjutnya menurut Sholikhah, Izhar, &

Supriadi (2017), efektifitas penguasaan materi bukan saja terfokus kepada hasil yang dicapai peserta didik, namun bagaimana proses pembelajaran yang efektif mampu memberikan pemahaman yang baik, serta dapat memberikan perubahan perilaku dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, oleh karena itu maka indikator efektifitas program pembelajaran adalah sebagai berikut :

1. Berhasil menghantarkan siswa mencapai tujuan instruksional yang telah ditetapkan.
2. Memberikan pengalaman belajar yang atraktif, melibatkan siswa secara aktif sehingga menunjang pencapaian tujuan instruksional.
3. Memiliki sarana-sarana yang menunjang proses belajar mengajar. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa model pembelajaran yang baik adalah bagaimana guru berhasil menghantarkan anak didiknya untuk mendapatkan pengetahuan dan memberikan pengalaman belajar yang atraktif.

Kinerja Pembimbing

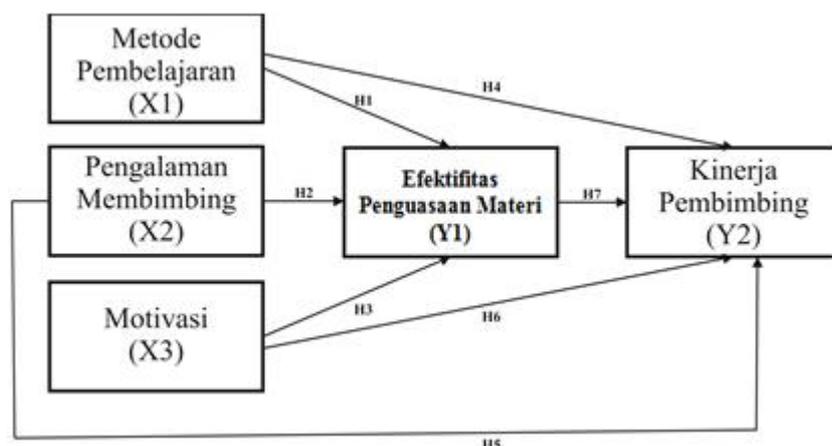
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pembimbing dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja

menurut Mangkunegara (2016) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Definisi ini sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja pembimbing adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pembimbing serta organisasi bersangkutan (Edison, 2017). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM (dalam konteks ini adalah kinerja pembimbing) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian terhadap pembimbing merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pembimbing dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Sementara itu, tinggi rendahnya kinerja seorang pembimbing tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan dengan model kerangka pikir sebagaimana pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka pikir itu maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Metode Pembelajaran Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi
- H2: Pengalaman Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi
- H3: Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi
- H4: Metode Pembelajaran Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing
- H5: Pengalaman Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing
- H6: Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing
- H7: Efektifitas Penguasaan Materi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi adalah jemaah KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman yang akan berangkat tahun 1441 H/2020 M sebanyak 120 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel berdasarkan pada Metode Slovin yang menentukan besarnya sampel berdasarkan populasi yang sudah diketahui, yaitu 93 orang. Jenis data yang

dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil dari para jemaah haji KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman yang akan berangkat tahun 1441 H/2020 M. Juga data primer yang diambil dari para pembimbing manasik KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesiner (angket) yang diberikan kepada jemaah haji KBIHU Aisyiyah Kabupaten Sleman yang akan berangkat tahun 1441 H/2020 M yang telah mengikuti manasik dengan cara *sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan Analisis Inferensial. Untuk melakukan analisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 3.2.8.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 44,1%, sedangkan perempuan sebesar 55,9% (Tabel 1). Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia paling banyak yaitu: 51-60 sebesar 44,1%, sedangkan yang paling rendah adalah usia 21-40 th sebesar 2%. Melihat pada tabel 3, Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pendidikan jemaah yang terbesar pada rentang S1 dan S2 yaitu sebesar 66,67%.

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	44,1 %
Perempuan	52	55,9 %
Jumlah	93	100 %

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Interval	Jumlah	Persentase
21-30	1	1,1 %
31-40	1	1,1 %
41-50	23	24,7 %
51-60	41	44,1 %
61-70	19	20,4 %
71-80	8	8,6 %
Jumlah	93	100 %

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	SD	SMP	SMA	D2	D3	S1	S2	S3	Jumlah
Jumlah	1	0	19	3	6	43	19	2	93
Persentase	1,08 %	0 %	20,43 %	3,23 %	6,45 %	46,24 %	20,43 %	2,15 %	100 %

Sumber: Data Mentah Diolah

Analisis Deskriptif

Metode Pembelajaran (X1)

Hasil perhitungan dari deskripsi variabel Metode Pembelajaran seperti berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Metode Pembelajaran

Kategori	skor	Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	16	1
Tidak Setuju	2	54	4
Netral	3	54	4
Setuju	4	841	60
Sangat Setuju	5	430	31
Jumlah		1395	100

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel diatas merupakan deskripsi kumulatif seluruh data Variabel Metode Pembelajaran. Jumlah sebesar 1395 merupakan hasil dari perkalian (Jumlah Responden X Jumlah peertanyaan = $93 \times 15 = 1395$). Seperti terlihat pada tabel, 60% responden setuju terhadap butir pertanyaan yang diajukan, dan 31% sangat setuju. Selebihnya sebesar 9% dalam posisi netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengalaman Membimbing (X2)

Hasil perhitungan dari deskripsi variabel Pengalaman Membimbing seperti berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Pengalaman Membimbing

Kategori	Skor	Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	0
Netral	3	22	3
Setuju	4	576	69
Sangat Setuju	5	238	28
Jumlah		837	100

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel diatas merupakan deskripsi kumulatif seluruh data Variabel Pengalaman Membimbing. Jumlah sebesar 837 merupakan hasil dari perkalian (Jumlah Responden X Jumlah peertanyaan = $93 \times 9 = 837$). Seperti terlihat pada tabel, 69% responden setuju terhadap butir pertanyaan yang diajukan, dan 28% sangat setuju. Selebihnya sebesar 3% dalam posisi netral.

Motivasi (X3)

Hasil perhitungan dari deskripsi variabel Motivasi seperti berikut ini.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Motivasi

Kategori	Skor	Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	1	0
Tidak Setuju	2	2	0
Netral	3	17	1
Setuju	4	861	62
Sangat Setuju	5	514	37
Jumlah		1395	100

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel diatas merupakan deskripsi kumulatif seluruh data Variabel Motivasi. Jumlah sebesar 1395 merupakan hasil dari perkalian (Jumlah Responden x Jumlah peertanyaan = $93 \times 15 = 1395$). Seperti terlihat pada tabel, 62% responden setuju terhadap butir pertanyaan yang diajukan, dan 37% sangat setuju. Selebihnya sebesar 1% dalam posisi netral.

Efektifitas Penguasaan Materi (Y1)

Hasil perhitungan dari deskripsi variabel Efektifitas Penguasaan Materi seperti berikut ini.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Efektifitas Penguasaan Materi

Kategori	Skor	Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	0
Netral	3	29	3
Setuju	4	590	70
Sangat Setuju	5	217	26
Jumlah		837	100

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel diatas merupakan deskripsi kumulatif seluruh data Variabel Efektifitas Penguasaan Materi.. Jumlah sebesar 837 merupakan hasil dari perkalian (Jumlah Responden x Jumlah peertanyaan = $93 \times 9 = 837$). Seperti terlihat pada tabel, 70% responden setuju terhadap butir pertanyaan yang diajukan, dan 26% sangat setuju. Selebihnya sebesar 3% dalam posisi netral.

Kinerja Pembimbing (Y2)

Hasil perhitungan dari deskripsi variabel Kinerja Pembimbing seperti berikut ini.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja Pembimbing

Kategori	Skor	Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	1	0
Tidak Setuju	2	15	1
Netral	3	53	4
Setuju	4	941	67
Sangat Setuju	5	385	28
Jumlah		1395	100

Sumber: Data Mentah Diolah

Tabel diatas merupakan deskripsi kumulatif seluruh data Variabel Kinerja Pembimbing. Jumlah sebesar 1395 merupakan hasil dari perkalian (Jumlah Responden x Jumlah peertanyaan = $93 \times 15 = 1395$). Seperti terlihat pada tabel, 67% responden setuju terhadap butir pertanyaan yang diajukan, dan 28% sangat setuju. Selebihnya sebesar 5% dalam posisi netral dan tidak setuju.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	P Value	Status
H1. Metode Pembelajaran Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi (Mengajar)	-0,006	0,959	Tidak Terbukti
H2. Pengalaman Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi (Mengajar)	0,315	0,037	Terbukti
H3. Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi (Mengajar)	0,600	0,000	Terbukti
H4. Metode Pembelajaran Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing	0,176	0,046	Terbukti
H5. Pengalaman Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing	0,083	0,504	Tidak Terbukti
H6. Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing	-0,033	0,826	Tidak Terbukti
H7. Efektifitas Penguasaan Materi (Mengajar) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pembimbing	0,678	0,000	Terbukti

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diberikan diskusi penjelasan sebagai berikut:

Hipotesis Pertama: Metode Pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi dinyatakan tidak terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar 0,241 dan *P value* $0,058 > \alpha=0,05$. Hasil temuan ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Becheikh (2010). Menurut Becheikh (2010) Proses transfer pengetahuan memerlukan metode yang jelas untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, metodologi pembelajaran merupakan cara-cara dalam melakukan aktivitas antara pengajar dan

peserta didik. Pengajar atau pembimbing perlu mengetahui metode pengajaran agar dapat menyampaikan materi dan dimengerti dengan baik oleh peserta didik. Metode pembelajaran dipraktekkan pada saat mengajar dan dibuat semenarik mungkin agar jemaah haji mendapat pengetahuan dengan efektif dan efisien.

Temuan penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Sari. et al. (2018) yang menyatakan bahwa penerapan metode pembelajaran yang tepat akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Dengan kata lain bahwa semakin intensif pelaksanaan Penguasaan Materi kelompok akan berpengaruh semakin meningkatnya

motivasi belajar siswa sehingga dapat dinyatakan pelaksanaan Penguasaan Materi berjalan efektif (Hulwani, 2019). Efektivitas strategi metode pengajaran, maka konten pengetahuan pedagogis akan meningkat (Okwuduba, 2018). Kondisi ini diperkuat dengan kondisi deskripsi Metode Pembelajaran yaitu: 1) Dalam penyampaian materi pembimbing manasik menggunakan metode ceramah yang dinilai sebagian peserta kurang menarik, 2) Penyampaian metode ceramah membuat sebagian peserta merasa bosan, 3) Sebagian peserta merasa metode diskusi kurang melibatkan peserta, 4) Metode diskusi kurang menimbulkan kenyamanan.

Hipotesis Kedua: Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi dinyatakan terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar 0,315 dan $P_{value} 0,037 < 0,05$. Hasil temuan ini mendukung temuan yang terdahulu dilakukan oleh Firdaus (2014), yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap efektifitas Penguasaan Materi. Demikian juga dengan hasil penelitian Arikha Andalusia (2014) bahwa pengalaman mengajar memberikan sumbangan efektif sebesar 46,9% dari total sumbangan sebesar 48,7%, sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman mengajar lebih dominan mempengaruhi kompetensi pedagogik pengajar. Jaime (2008) menunjukkan bahwa bahwa pengalaman bertahun-tahun memiliki efek mengajar dan berdampak pada prestasi siswa. Efektifitas mengajar juga berhubungan dengan hasil pencapaian siswa (Podolsky, Kini, & Linda, 2019).

Efek dari pengalaman mengajar merupakan hal yang penting bagi pengajar serta memunculkan potensi seseorang (Podolsky, Kini, & Darling-Hammond, 2019). Sementara itu menurut Amsari & Mujiran (2018), pengalaman yang didapat seseorang akan membuat yang bersangkutan cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut *law of exercise* atau *the law disuse* dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”. Tidak berbeda dengan pernyataan Manullang (2012), bahwa

seseorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu seorang yang mempunyai pengalaman adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja. Hasil penelitian ini didukung fakta deskripsi pendapat jemaah antara lain: 1) Bahwa keluasan wawasan pembimbing menambah kemudahan bagi peserta manasik dalam menangkap materi, 2) Pembimbing memperlihatkan pengalaman yang cukup matang, 3) Pembimbing percaya diri karena pengalaman yang dimiliki.

Hipotesis Ketiga: Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi (Mengajar), dinyatakan terbukti dengan *Original Sample* sebesar 0,600 dan $P_{value} 0,000 < 0,05$. Hasil temuan ini mendukung temuan terdahulu dilakukan oleh Csaba (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme, artinya semakin memiliki motivasi, pengajar akan semakin efektif dalam membrikan Penguasaan Materi. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian Syamsuddin et al. (2014) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau Efektifitas Penguasaan Materi. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Hasil penelitian ini didukung fakta deskripsi pendapat peserta manasik antara lain: 1) Pembimbing manasik melaksanakan Penguasaan Materi dengan penuh tanggung jawab, 2) Pembimbing manasik tidak mudah marah dalam menghadapi jemaah yang berlaku kurang sopan, 3) Pembimbing manasik menyenangkan peserta manasik dalam belajar.

Hipotesis Keempat: Metode Pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pembimbing dinyatakan terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar 0,176 dan $P_{value} 0,046 < 0,05$. Hasil tersebut mendukung penelitian Ratnawati (2014) yang menunjukkan bahwa manajemen pembelajaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Artikel ini berkesimpulan bahwa prestasi belajar siswa dapat terwujud dengan baik dengan pelaksanaan kinerja guru yang optimal dan manajemen pembelajaran yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Setiap metode memiliki keunggulan masing-masing sesuai dengan maksud dan tujuan metode itu digunakan. Sebagai misal, hasil penelitian Hana & Muhamadi (2018) dalam temuannya menyatakan bahwa penggunaan metode ceramah plus diskusi meningkatkan kinerja pembimbing dengan ukuran keberhasilan terhadap pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Hasil penelitian Motlokoa et al., (2018) memberikan bukti lain bahwa pelatihan sebagai salah satu metode pembelajaran tidak hanya meningkatkan kinerja pengajar tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan bagi peserta didik. Hasil tersebut didukung oleh Nassazi (2013) yang juga menunjukkan bahwa metode pelatihan dan pengembangan berdampak pada kinerja, dan konsisten dengan literatur manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan dan pengembangan. Penjelasan diatas konsisten dengan penelitian Rapi & Ahmad (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan mahasiswa dan peserta didik dalam kategori baik karena pilihan metode yang tepat.

Hipotesis Kelima: Pengalaman membimbing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dinyatakan tidak terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar -0,083 dan $P_{value} 0,504 > 0,05$. Hasil tersebut tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Din et al. (2018) yang memberi bukti bahwa Pengalaman Pengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Tidak sedikit penelitian yang menunjukkan dan membuktikan bahwa Pengalaman Pengajar atau Pembimbing yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerjanya. Seperti hasil penelitian Ayuning & Murni (2017) yang membuktikan bahwa Pengalaman

Dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian dari Siti (2012) terhadap Guru di Kabupaten Bantul juga membuktikan bahwa Pengalaman Mengajar Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Efek dari pengalaman mengajar merupakan hal yang penting bagi pengajar (Podolsky & Darling, 2019). Orang yang berpengalaman memiliki kemampuan lebih baik dari orang yang tidak memiliki pengalaman. Pengajar atau Pembimbing yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan jika terjadi permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Podolsky, Kini, & Linda, 2019). Menurut Amsari & Mujiran (2018), pengalaman yang didapat seseorang akan membuat yang bersangkutan cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Hipotesis Keenam: Motivasi Pembimbing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dinyatakan tidak terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar -0,033 dan $P_{value} 0,826 > 0,05$. Hasil tersebut tidak didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadliyana & Rahman (2019) yang mengungkapkan bahwa efek dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian juga dengan hasil penelitian Hamdani, Nila, & Muhammad (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru. Sementara itu menurut Moses & Imakulata (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki efek langsung pencapaian prestasi belajar, hal mana merupakan hasil dari kinerja pengajar yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, dengan demikian motivasi berperan penting tercapainya kinerja pembimbing. Menurut Shah & Asad (2018), mengungkapkan aspek motivasi mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, yaitu : 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya, 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik,

3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Hipotesis Ketujuh: Efektifitas Penguasaan Materi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pembimbing dinyatakan terbukti yang ditunjukkan dengan *Original Sample* sebesar $-0,678$ dan P_{value} $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian (Mart, 2017) yang menyatakan bahwa Efektifitas mengajar atau membimbing berpengaruh terhadap kinerja pengajar. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara mengembangkan efektivitas komunikasi antar pribadi melalui peningkatan aspek: saling percaya; saling terbuka; tatap muka; saling menghargai; kejelasan pesan; umpan balik (Nancy, 2013). Menurut Bungkaes, Posumah, & Kiyai (2013) efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap kinerja yang diharapkan, makin lebih efektif dalam menilai. Dari penelitian tersebut dibuktikan bahwa Efektifitas Penguasaan Materi atau Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembimbing.

Efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran. Sedangkan sasaran merupakan keadaan atau kondisi yang di inginkan atau kinerja yang diharapkan (Prihartono, 2012). Sejalan dengan ini, efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektifitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja guru sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manajemen atau efektifitas Penguasaan Materi. Oleh sebab itu Investasi karier yang efisien serta pengembangan untuk para guru harus dilakukan meningkat (Hasbay & Altindag, 2018). Peringkat siswa tidak bisa menjadi satu-satunya ukuran pengajaran yang efektif tetapi mendapatkan umpan balik dari siswa dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengajaran oleh dosen. Evaluasi siswa tidak hanya digunakan sebagai umpan balik untuk memodifikasi praktik mengajar tetapi juga isi dan struktur materi pengajaran. Evaluasi siswa tentang efektivitas mengajar memberikan umpan balik diagnostik bagi

dosen untuk meningkatkan pengajaran mereka.. Untuk menciptakan suasana yang menumbuhkan gairah belajar, meningkatkan prestasi belajar siswa, dan lebih memungkinkan guru memberikan Penguasaan Materi terhadap siswa dalam belajar, diperlukan pengelolaan kelas yang memadai dan efektif (Faruqi, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa 1) Metode Pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi; 2) Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Penguasaan Materi; 3) Motivasi Pembimbing Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Penguasaan Materi; Metode Pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pembimbing; 4) Pengalaman membimbing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja; 7) Motivasi Pembimbing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja; 8) Efektifitas Penguasaan Materi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pembimbing. Oleh karenanya, diharapkan ke depannya metode pembelajaran harus memperhatikan penguasaan materi, kondisi peserta, keterlibatan peserta manasik, inovasi pembelajaran dengan alat peraga serta pengalaman yang cukup bagi pematerei.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2016). 2016.
- Ali, M. (2011). Belajar Adalah Suatu Perubahan Perilaku, Akibat Interaksi Dengan Lingkungannya.
- Amsari, D., & Mujiran. (2018). Implikasi Teori Belajar E.Thorndike (Behavioristik) Dalam Pembelajaran Matematika. *Jurnal Basicedu*, 2(2), 52–60. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v2i2.49>
- Arikha Andalusia. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. *Implementation Science*, 39(1), 1–24. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>

- Ayuning, T., & Murni, M. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Dosen Pada Politeknik Lp3I Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 120–131. Retrieved from <http://hrmars.com/index.php/pages/detail/IJARBSS>
- Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Journal "Acta Diurna,"* 2013.
- Csaba, K. (2018). EFL teachers' motivation and motivational impact in corporate contexts. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.1556/2059.02.2018.03>
- Din, M. ud, Zia-ud-Din, M., & Shafique, M. Z. (2018). Effects of Employees Experience on Employees Performance on Textile Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 257–268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4337>
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fadliyana, N., & Rahman, U. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 9–18.
- Faruqi, D. (2018). Upaya Meningkatkan Kemampuan Belajar Siswa Melalui Pengelolaan Kelas. *Jurnal Evaluasi*, 2(1), 294–310.
- Firdaus, D. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru. *Didaktika Religia*, 2(2), 159–182.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penribit Universitas Diponegoro.
- Ginting, A. (2012). *Esensi dan Praktis Pembelajaran (Disiapkan Untuk Sertifikasi Guru-Dosen)*. Bandung: Humaniora.
- Hamdani, Nila, K., & Muhammad, K. (2018). The Influence of Teachers ' Work Motivation and Principals ' Managerial Competence on Teachers ' Performance. *Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(9), 72–76. <https://doi.org/10.9790/0837-2309017276>
- Hana, M., & Muhamadi, S. I. (2018). Metode ceramah plus diskusi dan tugas untuk meningkatkan aktivitas belajar siswa. *Journal of Islamic Primary Education*, 1(2), 65–76. Retrieved from <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/al-aulad>
- Hasbay, D., & Altindag, E. (2018). Factors That Affect The Performance Of Teachers Working In Secondary-Level Education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1–19.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulwani. (2019). Peningkatan motivasi belajar siswa menggunakan Penguasaan Materi belajar kelompok di kelas xi sma. *Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 6356(1), 135–137. Retrieved from <http://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagoria>
- Jaime, C. D. (2008). *The Effect of Teacher Experience and Teacher Degree Levels on Student Achievement In Mathematics and Communication Arts (B.S., Missouri Western State University; Vol. 49)*. Retrieved from <https://proxy.wm.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,url,shib&db=eric&AN=EJ1216895&site=ehost-live&scope=site>
- Manullang. (2012). *Manullang.pdf*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mart, C. T. (2017). Student Evaluations of Teaching Effectiveness in Higher Education. *International Journal of Academic Research in Business and*

- Social Sciences*, 7(10).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i10/3358>
- Menteri Hukum dan Hak Asasi, I. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah.*, (2019).
- Moses, K. T., & Imakulata, M. M. (2019). The effect of motivation and learning behaviour on student achievement. *South African Journal of Education*, 39(1), 1–8.
<https://doi.org/10.2991/icamr-18.2019.94>
- Motlokoa, M. E., Sekantsi, L. P., & Monyolo, R. P. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 16.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12812>
- Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nancy, Y. (2013). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Motivasi Kerja dan Efektifitas Komunikasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nassazi, A. (2013). *Effects of Training on Employee Performance*. Vaasan Ammattikor keakoulu University of Applied Sciences.
- Okwuduba, E. (2018). Effect of Teaching Methods on Students' Academic Effect of Teaching Methods on Students' Academic Performance in Chemistry in Nigeria: Meta-Analytic Review. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP) Tion*, 12(2), 2–18.
- Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. (2019). Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. *Journal of Professional Capital and Community*, 4(4), 286–308.
<https://doi.org/10.1108/JPC-12-2018-0032>
- Podolsky, A., Kini, T., & Linda, D.-H. (2019). Relationship between Teaching Experience and Teacher Effectiveness: Implications for Policy Decisions. *Journal of Instructional Pedagogies*, 22, 1–19. Retrieved from <https://proxy.wm.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,url,shib&db=eric&AN=EJ1216895&site=ehost-live&scope=site>
- Prihartono, A. (2012). *AH, Prihartono. 2012. Manajemen Pelayanan Prima, Dilengkapi dengan Etika Profesi untuk Kinerja Kantor*. Bandung: Andi Offset.
- Rapi, M., & Ahmad, A. (2017). Hubungan kemampuan merancang perangkat pembelajaran dengan kinerja praktik mengajar mahasiswa. *Jurnal Lentera Pendidikan*, 20(2), 202–211.
- Ratnawati. (2014). Pengaruh Manajemen Pembelajaran terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*, 02(01), 63–73.
- Raza, S. A., Qazi, W., & Shah, N. (2018). Factors affecting the motivation and intention to become an entrepreneur among business university students. *Int. J. Knowledge and Learning*, 12(March 2019), 221–240.
<https://doi.org/10.1504/IJKL.2018.092315>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Essential of Organizational Behavior* (ninth edit; P. H. Pearson, Ed.). San Diego.
- Sa'diyah, C., & Endratno, H. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 74–85.
- Sanjaya, & Wina. (2009). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Shah, M., & Asad, M. (2018). *Effect of Motivation on Employee Retention: Mediating Role of Perceived Organizational Support*. 7(2), 511–520.
- Sholikhah, E., Izhar, S., & Supriadi. (2017). Analisis Efektifitas Pembelajaran Sosiologi Pada Siswa Madrasah Aliyah Al-Anwar Pontianak. In *Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan Pontianak* (Vol. 8).
<https://doi.org/10.1017/CBO97811074>

- 15324.004
- Siti, Z. (2012). *Pengaruh Pengalaman Mengajar Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bantul*. UPBJJ-UT Yogyakarta.
- Syamsuddin, S., Kadir, A. R., & Alam, S. (2014). Improving Performance of Civil Servants: The Effect of Leadership, Work Motivation and Competence. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 1–6.
- Wiyono, G. (2011a). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0 (Pertama)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zakky. (2018). Pengertian Media Pembelajaran Menurut Para Ahli dan Secara Umum. Retrieved from Zona Referensi.com website: <https://www.zonareferensi.com/pengertian-metode-pembelajaran/>