

# **PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN, KETERAMPILAN MENGAJAR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

**Tiffany Alessandra, Samsi, Nurdin**  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila  
Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro

**Abstract:** This study aims to determine the factors that affect the performance of the High School certificated teacher Eastern District of Tanjung Karang Bandar Lampung in the Academic Year 2012/2013 limited to the learning model, teaching skill and work motivation of the independent variables. The method used is the Ex Post Facto and descriptive survey research design verification. Sampling is a probability sampling technique with proportionate stratified random sampling and calculated by The Slovin formula. The unit of analysis is a simple linear regression and multiple linear regression. Object is the teachers who have been certified. Based on the analysis of data obtained statistic calculated using the formula: (1). There is an influence of learning model on the teacher performance. (2). There is an influence of teaching skill on teacher performance. (3). There is an influence of work motivation on the teacher performance (4). There is an influence of learning model, teaching skill, and work motivation on teacher performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi pada SMA Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 yang dibatasi pada variabel bebas model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah *Ex Post Facto* dan *Survey* dengan desain penelitian *deskriptif verifikatif*. Teknik samplingnya adalah *probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling* dan perhitungannya menggunakan rumus slovin. Unit analisis yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier multiple. Obyek adalah guru yang telah bersertifikasi. Berdasarkan analisis data yang dihitung menggunakan rumus statistik diperoleh: (1). Ada pengaruh model pembelajaran terhadap kinerja guru. (2). Ada pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru. (3). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. (4). Ada pengaruh model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** keterampilan mengajar, kinerja, model pembelajaran, motivasi.

## **Pendahuluan**

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003). Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Dalam praktek di lapangan terkadang agen pendidikan kurang memperhatikan makna dan tujuan tersebut, dan belum mempersiapkan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan secara optimal.

Guru merupakan figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang membicarakan problema tentang pendidikan figur guru pasti terlibat dalam topik pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun tak sedikit guru yang kurang menyadari bahwa posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi syarat menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Kinerja pada guru bersertifikasi dapat dilihat dari kualitas sikap dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas pokoknya menjadi seorang guru. Model pembelajaran digunakan untuk membantu guru dalam mengajar, agar suasana belajar dapat berjalan dengan aktif dan menyenangkan bagi siswa dan guru. Model pembelajaran yang dipakai seorang guru harus seiring pola pembelajaran. Pola pembelajaran yang baik akan memacu siswa berpikir kreatif, aktif, dan kondusif dimana guru hanya bertindak sebagai pengelola pembelajaran yang memfasilitasi kegiatan belajar siswa. Namun keadaan di lapangan membuktikan bahwa terkadang penggunaan model pembelajaran kurang dioptimalkan. Hal tersebut mengakibatkan kurang tersampainya materi dengan baik, tidak memenuhi kebutuhan siswa yang berimbas pada gairah belajar yang tidak tercipta dengan baik.

Selain model pembelajaran, hal yang mendapat perhatian khusus dari penelitian adalah keterampilan mengajar. Sebagai seorang calon guru, peneliti menyadari bahwa keterampilan mengajar guru yang telah sertifikasi tidak diragukan lagi kualitasnya. Guru yang terampil akan mentransfer ilmu dengan baik dan sistematis. Ia juga mampu menyusun media pembelajaran yang dapat membantunya dalam menyampaikan materi agar lebih menarik. Namun demikian, terkadang guru kurang memperhatikan kesiapan awal untuk mengajar yang menyebabkan materi kurang tersampaikan secara sistematis dan kurang menarik daya ingin tahu siswa tentang materi yang akan disampaikan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Secara umum terdapat tiga macam motivasi dalam bekerja, yaitu motivasi untuk kekuasaan, motivasi untuk hubungan, dan motivasi untuk prestasi. Jika motivasi kerja guru tinggi maka tujuan dari pembelajaran akan tercapai dengan mudahnya yang menyebabkan kinerja guru yang sertifikasi meningkat juga, dibandingkan dengan motivasi kerja guru yang kurang baik. Motivasi kerja yang baik ditandai dengan sikap semangat yang diperlihatkan guru –guru dalam proses belajar dan meningkatnya keaktifan siswa dalam mengikuti proses belajar. Keadaan di lapangan menunjukkan kurangnya motivasi guru di dalam proses belajar. Pada penelitian pendahuluan, di temukan bahwa banyak guru yang kurang bersemangat dalam menyampaikan pelajaran, dan sering meninggalkan anak murid dengan tugas –tugas.

## Kajian Pustaka

### Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya, melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Selain itu dalam menyusun rencana pembelajaran guru harus mempersiapkan metode, teknik dan strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi (Wahyudi, 2012: 87).

### Model Pembelajaran ( $X_1$ )

Gentry berpendapat bahwa model pembelajaran berkenaan dengan proses menentukan tujuan pembelajaran, strategi dan teknik untuk mencapai tujuan, serta merancang media yang dapat digunakan untuk efektivitas pencapaian tujuan (Sanjaya, 2008: 67).

### Keterampilan Mengajar ( $X_2$ )

Keterampilan mengajar merupakan bentuk –bentuk perilaku bersifat mendasar dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai modal awal untuk melaksanakan tugas –tugas pembelajarannya secara terencana dan professional (Rusman, 2010: 80).

### Motivasi (X<sub>3</sub>)

Waluyo dalam Wahyudi (2012:100) berpendapat bahwa motivasi adalah seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu, sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto* dan survey. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini tergolong penelitian *deskriptif verifikatif* diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik samplingnya adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, perhitungan menggunakan rumus slovin. Unit analisis adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Lalu untuk mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji t. Sedangkan pengujian hipotesis keempat digunakan regresi linier multiple dan untuk memperoleh signifikansi digunakan uji F. Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah guru yang telah bersertifikat sertifikasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan angket (kuesioner).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri dan Swasta yang telah sertifikasi di Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 102 guru. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian adalah ini 81 guru.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel X, pengaruh sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Sedangkan untuk regresi keempat menggunakan regresi linier multipel.

#### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 44,178 + 0,231 X$$

- 1) Konstanta sebesar  $a = 44,178$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor model pembelajaran ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja pada guru sertifikasi adalah 44,178.
- 2) Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,231 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada model pembelajaran, maka ada kinerja guru adalah 0,231

Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh model pembelajaran terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya r square ( $R^2$ ) sebesar 0,399. Artinya 39,9% dari kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh model pembelajaran ( $X_1$ ), dan sisanya 60,1% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 9,346$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,990$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 22,796 + 0,724X$$

1. Konstanta sebesar  $a = 22,796$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor keterampilan mengajar ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 22,796.
2. Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,724 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada keterampilan mengajar, maka ada kinerja guru adalah 0,724.

Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya r square ( $R^2$ ) sebesar 0,404. Artinya 40,4 % dari kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh keterampilan mengajar, dan sisanya 59,6% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 9,845$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,990$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 11,412 + 0,691X$$

1. Konstanta sebesar  $a = 11,412$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 11,412.
2. Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,691 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada motivasi kerja, maka ada kinerja guru adalah 0,691.

Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya r square ( $R^2$ ) sebesar 0,386. Artinya 38,6 % dari kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan sisanya 61,4% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 4,787$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,990$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## 4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 26,314 + 0,370 X_1 + 0,289 X_2 + 0,239 X_3$$

1. Konstanta sebesar 26,314 menyatakan bahwa jika tidak ada skor model pembelajaran, keterampilan mengajar dan motivasi kerja ( $X=0$ ), maka skor kinerja pada guru sertifikasi sebesar 26,314.

2. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,370 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi model pembelajaran, maka akan meningkatkan kinerja pada guru sertifikasi sebesar 0,370 jika variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,289 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi keterampilan mengajar, maka akan kinerja guru sebesar 0,369 jika variabel lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,239 jika variabel lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $28,406 > 2,63$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada guru SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur 2012/2013. Adapun pengaruh penggunaan model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,603 yang berarti besar sumbangan model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 60,3% sedangkan 39,7% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru ( $X_1$ )**

Model pembelajaran adalah suatu rencana atau pola yang dapat digunakan untuk membentuk kurikulum (rencana pembelajaran jangka panjang) merancang bahan-bahan pembelajaran, dan membimbing pembelajaran di kelas atau yang lain (Joyce & Weil dalam Rusman 2010:133).

Implikasi dari penelitian ini adalah jika model pembelajaran yang dijalankan guru mampu meningkatkan semangat siswa dalam belajar dan tercapainya tujuan pembelajaran dengan baik, maka guru akan mendapat hasil kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sebaliknya jika model pembelajaran tidak dapat dijalankan dengan baik, maka kinerja seorang guru dinilai kurang baik.

### **2. Pengaruh Keterampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ )**

Abilitas adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang terwujud dalam tindakan. Menurut Bob Davis, *skill* dan *ability* adalah dua hal yang saling berhubungan dimana seseorang kemampuan seseorang dapat dilihat dari *skill* yang diwujudkan melalui tindakannya (Rusman, 2010 : 95).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan mengajar mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pembelajaran bagi seorang guru untuk menjalankan tugas dan kewajibannya. Implikasi dari penelitian ini jika keterampilan mengajar yang dipersiapkan secara baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula. Karena dengan keterampilan mengajar yang baik, guru akan maksimal dalam menyampaikan ilmunya kepada peserta didik. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (X<sub>3</sub>)**

Indriyo berpendapat bahwa faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru, beberapa penelitian oleh Herzberg, Moslow, Mc Gregor, Mc Clelland menyatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu akan melakukan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik (Wahyudi, 2012:9)

Ada beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, di antaranya:

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatannya menarik dan menyenangkan
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka tahu tujuan dia bekerja
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya
- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada pemberian hukuman, namun sewaktu – waktu hukuman juga diperlukan
- e. Memanfaatkan sikap –sikap, cita –cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan
- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan.
- g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan.  
(Mulyasa 2007: 149 -150 ).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan kinerja pada guru sertifikasi. Para guru yang termotivasi positif akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dan kepuasan kerja guru dapat dirasakan baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, peningkatan kesejahteraan guru berupa pujian, penghargaan, kenaikan pangkat, pemberian insentif sehingga guru dalam bekerja akan merasa lebih bersemangat.

Implikasi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan kinerja pada guru sertifikasi. Para guru yang termotivasi positif akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dan kepuasan kerja guru dapat dirasakan baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, peningkatan kesejahteraan guru berupa pujian, penghargaan,

kenaikan pangkat, pemberian insentif sehingga guru dalam bekerja akan merasa lebih bersemangat.

#### **4. Pengaruh Model Pembelajaran (X<sub>1</sub>), Keterampilan Mengajar (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru.**

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Lawler dan Proter (1976) yang mengemukakan bahwa "*Performance = Effort x Ability x Role Perception*" *Effort* adalah banyaknya sumber daya yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *abilities* adalah karakteristik individu seperti intelegensi, keterampilan, dan motivasi untuk berbuat sesuatu. Sedangkan *role perception* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan (Mulyasa, 2007: 136)

Guru yang produktif akan mampu menggunakan dan memanfaatkan bahan – bahan, sumber, tenaga, uang dan faktor –faktor lain yang mendukung terlaksananya proses kinerja yang efektif dan efisien sehingga mendapatkan hasil yang baik. (Wahyudi, 2012: 94).

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pada guru sertifikasi dipengaruhi oleh faktor model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja. Penggunaan model pembelajaran merupakan usaha untuk menciptakan tujuan pembelajaran yang efektif, inovatif, menyenangkan, dan kreatif yang sekiranya memberikan dampak yang maksimal bagi kinerja guru. Keterampilan mengajar guru yang merupakan refleksi antara pengetahuan, sikap, akan memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan kinerja guru yang meningkat. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan mencapai kinerja yang lebih baik.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh model pembelajaran terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
2. Ada pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
4. Ada pengaruh model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.

## DAFTAR RUJUKAN

Mulyasa,E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusman. 2010. *Model – Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sanjaya, Wina. 2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana

Wahyudi, Imam.2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*.Jakarta:PT Prestasi Pustaka.