

HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN MENGAJAR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU BAHASA INGGRIS BERSERTIFIKAT PENDIDIK (SELF-PERCEPTION)

Asih Rosnaningsih dan Dayu Retno Puspita

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: asihrosna@gmail.com dan dayuretnopuspita@gmail.com

Abstrak

Guru mempunyai peranan terpenting dalam pengembangan kualitas pendidikan di setiap negara. Mereka adalah master kunci dalam meningkatkan masa depan yang lebih baik untuk masing-masing siswa. Mereka harus menjadi profesional untuk melakukan tugas dan tugas mereka. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan hubungan antara kemampuan dan motivasi guru terhadap kinerja guru bahasa Inggris bersertifikat. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini memperoleh data bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan guru dan motivasi pada kinerja guru dengan sig. 2-tailed 0,005 < 0,05 dan nilai R Square adalah 0,697 yang berarti secara bersama-sama variabel kemampuan dan motivasi guru memberikan kontribusi 69,7% pada kinerja guru.

Kata kunci: kemampuan guru, motivasi, kinerja guru

Pendahuluan

Guru adalah aktor yang perannya sangat besar dan penting dalam hal ketercapaian peningkatan kualitas pendidikan suatu bangsa. Peranan guru sangatlah vital karena merupakan ujung tombak pendidikan yang langsung berhubungan dengan siswa sebagai generasi penerus bangsa. Dibelakang suatu bangsa yang maju, terdapat tenaga pengajar yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi serta berdedikasi terhadap profesinya. Selanjutnya seorang tenaga pengajar idealnya mampu mengembangkan keprofesionalannya sebagai problem solver atau pemecah masalah dalam proses pembelajaran dan pembangunan kemasyarakatan (Hermawati, 2017).

Salah satu indikator dari guru yang berkualitas dapat ditinjau melalui pencapaian akademiknya dengan meraih gelar Sarjana atau setara dengan Strata Satu (S1). Biro Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun akademik 2016/2017 persentase Guru Berkualifikasi Minimal S1 pada Satuan Tingkat Pendidikan Tingkat SD Mencapai 84%, SMP 92% dan SMA/SMK 95% belum mencapai target sepenuhnya. Hal tersebut

berimplikasi bahwasannya terdapat beberapa tenaga pengajar yang tidak menyelesaikan pendidikannya di tingkat Strata Satu. Kenyataan ini sangat bertentangan dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28, yang berisi bahwa tenaga pengajar mesti mempunyai pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai fasilitator pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, dan mempunyai keterampilan guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selain permasalahan latar belakang akademis diatas, guru juga dihadapkan pada permasalahan praktis seperti berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan kurikulum pembelajaran di sekolah. Banyak guru yang belum maksimal dalam menjalankan kewajiban mengajar, kurang dalam pemahaman metode dan strategi mengajar, masalah manajemen pengelolaan kelas dan tingkat kedisiplinan yang masih tergolong rendah.

Permasalahan tersebut sangat menjadi perhatian pemerintah untuk meningkatkan dan mengembangkan standar kualifikasi dan kompetensi guru dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang secara jelas menjelaskan capaian standar kompetensi yang harus diraih oleh seorang guru untuk mencapai level professional (Nomor, 14AD). Sesuai dengan pasal Selanjutnya dijelaskan secara sepsifik tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Bahwasannya terdapat empat komponen standar kompetensi yang wajib dikuasai oleh guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional (Nasional, 2007).

Sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja guru, pemerintah lalu menerapkan kebijakan sertifikasi sebagai upaya penjaminan mutu guru secara sistematis sesuai Undang-Undang yang berlaku (Mulyasa, 2012), menjelaskan bahwa Sertifikasi guru ialah prosedur yang dipakai oleh bagian yang memiliki kewenangan untuk memberikan jaminan yang saah secara hokum bahwasanya seorang guru telah memenuhi kriteria kelayakan dengan profesinya. Representasi pemenuhan standar kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Adanya sertifikat adalah sebagai bukti fisik telah diakuinya bahwa guru atau calon guru yang memenuhi standar, yang berprofesi sebagai tenaga pendidik di segala tingkat Pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat hubungan antara faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja guru khususnya pada guru bahasa Inggris yang memiliki sertifikat pendidik khususnya ditinjau dari variable keterampilan guru (*ability*) dan motivasi kerja. Penelitian ini akan lebih spesifik memdeskripsikan kinerja guru bahasa Inggris karena pada kenyataan di lapangan seperti yang peneliti amati saat proses pendampingan mahasiswa pada program magang asistensi guru terlihat beberapa gejala seperti guru yang cenderung *textbook* dalam mengajar, terlalu pasif dan tidak dapat membangun komunikasi yang interaktif dengan siswa dalam pembelajaran di kelas dimana pada pembelajaran bahasa Inggris seharusnya siswa diberikan banyak kesempatan untuk praktek dan mengasah keempat skills dalam bahasa Inggris. Gejala berikutnya yaitu guru yang kurang motivasi dalam mengajar dan mengadakan variasi pembelajaran yang menarik. Gejala-gejala tersebut harus dijelaskan dan ditemukan pangkal permasalahannya karena berkaitan dengan kinerja dan secara langsung akan berdampak terhadap prestasi belajar peserta didik.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif tipe survey dengan menggunakan instrumen berupa angket (*Self-Perception*). Sampel dari penelitian ini adalah guru mata pelajaran bahasa Inggris yang telah mendapatkan sertifikat pendidik. Total sampel sebanyak 12 guru tingkat SMP dan SMA/SMK sederajat yang tersebar dari Kota Serang, Kabupaten Serang, Kota Tangerang dan Kota Jakarta Timur. Berikut adalah table kisi-kisi instrument angket:

Tabel 1. Kisi-kisi instrument Angket (*self-perception*)

Variabel	Indikator	No. Item		Jumlah
		(+)	(-)	
Kinerja	Pedagogis	1, 3	2, 4, 5	5
	Sosial	8, 9	6, 7, 10	5
	Kepribadian	12, 14, 15	11, 13	5
	Professional	16, 18, 19	17, 20	5
Ability	<i>Quality of work</i>	21, 23	22, 24	4
	<i>Quantity of work</i>	25, 27	26, 28	4
	Inisiatif	29, 30	31, 32	4
	<i>Adaptability</i>	33, 35	34, 36	4

Motivasi	<i>Cooperation</i>	37, 39	38, 40	4
	<i>Exploration</i>	42, 44	41, 43	4
	<i>Manipulation</i>	45, 48	46, 47	4
	<i>Activity</i>	49, 50	51, 52	4
	<i>Stimulation</i>	54, 55	53	3
	<i>Knowledge</i>	54, 55	56, 58	4
	<i>Ego enhancement</i>	57	59, 60	3
Jumlah				60

Teknik analisis data dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0. Kemudian untuk menganalisis hal-hal yang menjadi pengaruh kinerja berdasarkan dari variable keterampilan (*ability*) dan motivasi akan dikalkulasi dengan menggunakan desain analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian

Dalam perhitungan statistika inferensial, peneliti pertama ingin mengetahui normalitas data dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov test. Asumsi data normal jika p-value > 0.05 . Pada table dibawah ini, dapat dilihat bahwa p-value dari ability 0,918, motivasi 0,859 dan kinerja 0,979 $>$ lebih besar dari 0.05. Maka diperoleh kesimpulan yakni ketiga variable dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		ability	motivasi	Kinerja
N		12	12	12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.33	37.17	41.42
	Std. Deviation	3.229	3.099	3.118
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.174	.136
	Positive	.160	.174	.136
	Negative	-.129	-.159	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.555	.604	.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918	.859	.979

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variable penelitian mempunyai hubungan yang linear maka dilakukan uji linearitas. Uji linearitas ini adalah sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Hubungan diantara variable dikatakan linear jika signifikansi atau p-value < α 0.05. Hasil dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Correlation Table
Correlation

		Ability	motivasi	Kinerja
ability	Pearson Correlation	1	.721**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.008	.001
	N	12	12	12
motivasi	Pearson Correlation	.721**	1	.575
	Sig. (2-tailed)	.008		.054
	N	12	12	12
kinerja	Pearson Correlation	.834**	.575	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.050	
	N	12	12	12

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Ability dan Kinerja

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Dalam kategori yang pertama yaitu ability, p-value menunjukkan (sig. 2-tailed) 0.001 < 0.05. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan diantara keterampilan (*ability*) guru dengan kinerja guru.

2. Motivasi dan Kinerja

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Dalam kategori yang kedua yaitu motivasi, p-value menunjukkan (sig. 2-tailed) 0.05 = 0.05. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kata lain tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Table 4. ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.495	2	37.247	10.340	.005 ^b

Residual	32.422	9	3.602
Total	106.917	11	

3. Ability dan Motivasi Terhadap Kinerja

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Pada kategori yang ketiga yaitu hubungan antara ability dan motivasi terhadap kinerja guru p-value (sig. 2-tailed) $0.005 < 0.05$ or $F_{\text{Count}} 10.340 > F_{\text{Table}}$ ($df_1=2$, $df_2=11$) jatuh di area penolakan. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain secara berhubungan, keterampilan (ability) dan motivasi secara signifikan menjadi faktor yang berperan dalam kinerja guru.

Tabel 5. Nilai Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.961	7.294		1.640	.135
1 ability	.842	.256	.872	3.294	.009
motivasi	-.053	.266	-.053	-.201	.845

$$Y = 11.961 + 0.842 X_1 - 0.053 X_2$$

Interpretation:

1. *Ability* memiliki skor lebih tinggi 0.842 terhadap kinerja guru dengan controlling variable motivasi.
2. Jika skor motivasi naik 1 poin, maka skor kinerja guru akan turun -0.053 dengan controlling variable *ability*.

Tabel 6. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.629	1.898

a. Predictors: (Constant), motivasi, ability

Pada data tabel diatas, nilai koefisien determinasi menunjukkan 0.835 lebih besar dari α 0.05; hal tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara ability dan motivasi terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai R Square yaitu 0.697 bermakna bahwa ability dan motivasi secara bersama memiliki kontribusi sebesar 69,7% dari kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis dapat ditarik tiga kesimpulan. Pertama, keterampilan mengajar memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dibuktikan dengan nilai sig. 2-tailed $0.001 < 0.05$. Hasil ini mendukung teori Tyson dan Jackson (Supardi, 2016) bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang dapat menciptakan hasil kerja yang berkualitas, memiliki ketelitian dan kelengkapan, memiliki inisiatif dan tanggung jawab, dapat beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja, dan mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja dan siswa.

Kedua, motivasi dalam penelitian ini secara statistis tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru ditunjukkan dengan nilai sig. 2-tailed $0.054 > 0.05$. Hasil ini bertolak belakang dengan teori Mangkunegara yang menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2000). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi sebaliknya jika kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Untuk meraih motivasi kerja yang tinggi seorang guru harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai seperti yang diutarakan oleh Maslow, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial atau diterima ditempat kerja, (4) kebutuhan harga diri untuk dihormati dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2000). Jika kelima kebutuhan ini tidak terpenuhi dengan baik akan berimbas kepada dorongan kerja atau motivasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

Ketiga, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan guru atau *ability* dan motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai sig. 2-tailed $0.005 < 0.05$. Sedangkan nilai R Square yaitu 0.697 bermakna bahwa ability dan motivasi secara

bersama memiliki kontribusi sebesar 69,7% dari kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi, Taufani dan Abubakar (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi professional guru dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja guru di SD Kota Cumahi, Bandung. Kedua hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh variabel keterampilan mengajar (professional) dan juga motivasi.

BIBLIOGRAFI

- Hermawati, W. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI MTS NEGERI MODEL BREBES. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(9), 170–193.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasional, D. P. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Nomor, U.-U. R. I. (14AD). *tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.