



MOTIVASI KERJA GURU DAN FASILITAS PEMBELAJARAN DALAM KINERJA MENGAJAR GURU

Nurhana Mugiasih¹⁾, Udin Syaefudin Sa'ud²⁾, Cicih Sutarsih³⁾

Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia

Correspondence: E-mail: nurhanamugiasih@student.upi.edu

ABSTRACTS

Teacher performance is the ability of the teacher in planning, implementing, and evaluating and evaluating the process and results of student learning. The reality in the field that teachers have not been optimal in preparing RPP, choosing and using interesting and varied learning methods and media. This is allegedly due to the lack of motivation of the teacher's work and the use of learning facilities. The formulation of the problem in this study is whether there is a positive influence on the teacher's work motivation and learning facilities on the teaching performance of teachers in public elementary schools in Manado City. The method used is descriptive, quantitative approach, and data collection techniques are questionnaires. The results of the study show that work motivation contributes quite strongly, while learning facilities contribute very low to teacher's teaching performance. Simultaneously both of them have a significant and significant positive effect on teacher teaching performance.

Keyword: Learning Facilities, Teacher Performance, Teaching Performance, Teacher Motivation, Work Motivation.

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 13 Dec 2018

Revised 25 Feb 2019

Accepted 27 Mar 2019

Available online 30 Mar 2019

1. PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Tugas guru sangat kompleks. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, maka lingkup kegiatan guru dalam penyelenggaraan proses pembelajaran adalah meliputi: (1) perencanaan proses pembelajaran; (2) pelaksanaan proses

pembelajaran; (3) penilaian hasil pembelajaran; dan (4) pengawasan proses pembelajaran.

Dalam merencanakan pembelajaran, guru harus mampu menetapkan tujuan pembelajaran yang akan dicapai, indikator keberhasilan, metode, dan alat bantu/media pembelajaran yang akan digunakan. Seluruh komponen ini termuat dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP disusun berdasarkan silabus yang seharusnya dikembangkan secara mandiri oleh guru.

Ada beberapa permasalahan yang ditemui, di antaranya guru belum optimal dalam menyusun RPP. Silabus tidak dikembangkan secara mandiri. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang memberikan contoh-contoh studi kasus untuk mengajarkan siswa memecahkan masalah. Padahal, salah satu kompetensi inti siswa yang harus dicapai sesuai Permendikbud Nomor 21 Tahun 2016 adalah keterampilan menalar, mengolah, dan menyaji secara kreatif.

Campbell & Wiernik (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hal-hal yang benar-benar dilakukan oleh individu, berupa tindakan yang berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Seseorang harus mengidentifikasi tindakan mana yang relevan dengan tujuan organisasi, dan tindakan mana yang tidak, terlepas dari apakah itu ada dalam deskripsi pekerjaan secara tertulis. Sedangkan Menurut A. Dale Timpe (dalam Suharsaputra, 2013), kinerja merupakan akumulasi dari tiga komponen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal.

Watkins & Leigh (2010) mengidentifikasi paling tidak ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: peralatan; kemampuan baik secara mental, sosial, maupun fisik; dan motivasi.

(Kondalkar, 2007, hlm. 100) mendefinisikan motivasi "motivation as inner burning passion caused by needs, wants and desires that propels an individual to exert physical and mental energy to achieve desired objective". Artinya motivasi timbul karena disebabkan oleh adanya kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan proses karena ada rangkaian kebutuhan yang harus selalu dipenuhi. Hoy & Miskel (2014) mendefinisikan motivasi adalah kondisi internal yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang kuat dari dalam diri individu

untuk mencapai tujuan dengan menggunakan energi yang dimilikinya.

Menurut Slameto (2010), fasilitas pembelajaran adalah alat pelajaran yang dipakai oleh guru pada waktu mengajar dan yang dipakai oleh siswa dalam menerima bahan pelajaran yang diajarkan. Jadi, fungsi utama fasilitas pembelajaran adalah mempermudah tercapainya tujuan pembelajaran.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri se-Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di sekolah dasar negeri di Kota Manado. Alasan pemilihan guru sekolah dasar negeri sebagai populasi adalah karena sekolah negeri merupakan jenis sekolah yang didanai oleh Pemerintah sehingga menuntut akuntabilitas tinggi terhadap Pemerintah maupun masyarakat.

Populasi guru SD Negeri se-Kota Manado berjumlah 1060 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 15% dari total populasi yaitu sebesar 159 orang. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen sesuai jumlah variabel yang akan diteliti yaitu : kinerja mengajar guru, motivasi kerja guru, dan fasilitas pembelajaran.

Variabel kinerja mengajar guru menggunakan empat sub variabel yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian proses dan hasil pembelajaran, dan lingkungan pembelajaran. Variabel motivasi kerja guru menggunakan dua sub variabel yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan variabel fasilitas pembelajaran menggunakan tiga sub variabel yaitu sumber belajar, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan teknik Weighted Mean Score (WMS) untuk merangkum kecenderungan secara keseluruhan dalam data. Nilai yang digunakan untuk merepresentasikan kecenderungan tersebut adalah nilai rata-rata. Rumus rata-rata adalah sebagai berikut.

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \dots (1)$$

Keterangan:

- \bar{X} = Rata-rata skor responden
- $\sum X$ = Jumlah skor jawaban responden
- N = Jumlah responden

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran terhadap variabel terikat yaitu kinerja mengajar guru, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja Guru (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) serta pengaruh variabel bebas Fasilitas Pembelajaran (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y). Sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi Kerja Guru (X1) dan Fasilitas Pembelajaran (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y). Dari hasil analisis regresi dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan di antara variabel bebas dan variabel terikat yang diukur. Adapun besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square yang dikalikan dengan 100% = (Adj. R²) x 100%. Nilai R berada pada rentang -1 dan 1. Jika nilai R = -1 maka ko-

relasi dikatakan negatif sempurna. Sebaliknya jika R = 1 berarti korelasi sangat kuat (positif sempurna). Interpretasi nilai koefisien korelasi R disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi R

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan deskriptif dengan menggunakan WMS, variabel kinerja mengajar guru masuk kategori sangat tinggi, variabel motivasi kerja guru masuk kategori tinggi, dan variabel fasilitas pembelajaran dalam kategori tinggi. Pada variabel kinerja mengajar guru, sub variabel lingkungan pembelajaran memperoleh nilai rata-rata tertinggi, sedangkan dua skor terendah terdapat pada sub variabel pelaksanaan dan perencanaan proses pembelajaran. Pada variabel motivasi kerja guru, sub variabel intrinsik mendapatkan nilai rata-rata lebih tinggi dibanding sub variabel motivasi ekstrinsik. Sedangkan pada variabel fasilitas pembelajaran, sub variabel media pembelajaran memperoleh nilai rata-rata paling tinggi. Adapun nilai rata-rata terendah diperoleh oleh sub variabel fasilitas pendukung.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual dari data yang

dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Pengujian residual berdistribusi normal dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah varian residual model regresi homogen atau paling tidak ada satu pengamatan yang memiliki varian yang berbeda. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah Uji Glejser. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas. Model regresi ganda yang baik adalah model yang terbebas dari gejala multikolinearitas yaitu dimana antar variabel bebas tidak saling berhubungan. Uji multikolinearitas ini menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dimana dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai VIF dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Jika VIF lebih besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

Hipotesis pertama yang diuji adalah ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Guru (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, uji signifikansi parameter model regresi, analisis koefisien determinasi, dan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.644$ yang berarti bahwa ada korelasi yang kuat di antara motivasi kerja guru dengan kinerja mengajar guru. Dengan menggunakan Uji-t didapatkan nilai thitung = 10.561 yang lebih besar dari ttabel = 1.975. Selain itu terlihat pula nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil analisis

koefisien determinasi diperoleh nilai Adj. R2 sebesar 0.412. Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) sebesar 41.2%, sedangkan sisanya sebesar 58.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun dari analisis model regresi didapatkan persamaan model regresi:

$$\hat{Y} = -0.552 + 1.727X_1 \dots (2)$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah apabila jika tidak ada motivasi kerja guru atau $X_1 = 0$, maka kinerja mengajar guru (Y) akan sebesar $a = -0.552$. Karena tidak ada kinerja bernilai min (-), maka dapat diartikan bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka kinerja mengajar guru juga tidak ada atau bernilai 0. Kemudian setiap penambahan nilai motivasi kerja guru (X1) sebesar satu satuan, maka akan terjadi penambahan kinerja mengajar guru sebesar 1.727. Demikian pula untuk arah sebaliknya yaitu akan terjadi pengurangan sebesar 1.727.

Hipotesis kedua yang diuji adalah ada pengaruh signifikan Fasilitas Pembelajaran (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y). Dengan cara yang sama dengan pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil sebagai berikut. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.430$ yang berarti bahwa ada korelasi yang cukup kuat di antara fasilitas pembelajaran dengan kinerja mengajar guru. Dengan menggunakan Uji-t didapatkan nilai thitung = 5.966 yang lebih besar dari ttabel = 1.975. Selain itu terlihat pula nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adj. R2 sebesar 0.185. Nilai ini menunjuk-

kan besarnya pengaruh Fasilitas Pembelajaran (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun dari analisis model regresi didapatkan persamaan model regresi:

$$\hat{Y} = -0.739 + 1.201X_2 \dots (3)$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah apabila jika tidak ada fasilitas pembelajaran atau $X_2 = 0$, maka kinerja mengajar guru (Y) akan sebesar $a = -0.739$. Karena tidak ada kinerja bernilai min (-), maka dapat diartikan bahwa jika tidak ada fasilitas pembelajaran, maka kinerja mengajar guru juga tidak ada atau bernilai 0. Kemudian setiap penambahan nilai fasilitas pembelajaran (X2) sebesar satu satuan, maka akan terjadi penambahan kinerja mengajar guru sebesar 1.201. Demikian pula untuk arah sebaliknya yaitu akan terjadi pengurangan sebesar 1.201.

Hipotesis ketiga yang diuji adalah ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Guru (X1) dan Fasilitas Pembelajaran (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.671$ yang berarti bahwa ada korelasi yang kuat antara motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran dengan kinerja mengajar guru. Uji signifikansi parameter model regresi secara simultan dilakukan Uji-F didapatkan nilai $F_{hitung} = 63.719$ yang lebih besar dari $F_{tabel} = 3.05$. Selain itu terlihat pula nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat minimal satu dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Untuk mengetahui parameter mana yang signifikan maka perlu dilakukan pengujian parameter model regresi secara parsial. Hasil

uji signifikansi parameter model regresi secara parsial dilakukan dengan menggunakan Uji-t. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa untuk variabel motivasi kerja guru, nilai $t_{hitung} = 8.663$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1.975$. Selain itu terlihat pula nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Sedangkan untuk variabel fasilitas pembelajaran, nilai $t_{hitung} = 3.117$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1.975$. Selain itu terlihat pula nilai signifikansi (Sig.) = 0.002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jika dilakukan pengukuran secara bersama-sama dengan menggunakan instrumen yang digunakan pada penelitian ini, baik variabel motivasi kerja guru maupun fasilitas pembelajaran keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adj. R2 sebesar 0.443. Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru (X1) dan Fasilitas Pembelajaran (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) sebesar 44.3%, sedangkan sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun dari analisis model regresi didapatkan persamaan model regresi:

$$\hat{Y} = -2.375 + 1.507X_1 + 0.566X_2 \quad (4)$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah setiap penambahan nilai motivasi kerja guru (X1) sebesar satu satuan, maka akan terjadi penambahan kinerja mengajar guru sebesar 1.507. Demikian pula untuk arah sebaliknya yaitu akan terjadi pengurangan kinerja mengajar guru sebesar 1.507.

Kemudian, setiap penambahan fasilitas pembelajaran (X_2) sebesar satu satuan, maka akan terjadi penambahan kinerja guru sebesar 0.566. Demikian pula untuk arah sebaliknya, yaitu akan terjadi pengurangan sebesar 0.566 untuk setiap pengurangan satu satuan. Adapun nilai konstanta -2.375 diinterpretasikan bahwa jika tidak terdapat motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran, maka tidak ada pula kinerja mengajar guru.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif melalui teknik WMS, diperoleh sub variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah lingkungan pembelajaran. Hasil ini memperlihatkan bahwa guru pada umumnya sudah sangat paham bahwa menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan positif adalah sangat penting untuk mendukung terciptanya interaksi sosial dan keterlibatan aktif siswa di dalam kelas. Lingkungan pembelajaran yang supportif ditunjukkan dengan lingkungan belajar yaitu sekolah yang aman dan positif, serta terciptanya sikap saling menghargai dan mendukung di antara guru dan siswa. Salah satu cara untuk mewujudkan lingkungan pembelajaran yang positif adalah dengan mengajarkan keterampilan sosial. Keterampilan sosial akan dapat meningkatkan kualitas perilaku siswa di dalam bersosialisasi baik itu di lingkungan rumah maupun lingkungan sekolah. Sikap positif yang tumbuh akan mendorong interaksi sosial, keterlibatan aktif dalam pembelajaran, dan motivasi diri siswa. Seperti yang dikemukakan oleh Hammond, Linton, Smink, dan Drew (dalam Freeman et al., 2015) bahwa perilaku positif siswa dalam bersosialisasi merupakan salah satu indikator penting dalam efektifitas sekolah dan berdampak pada hasil belajar siswa jangka panjang.

Adapun dua sub variabel dengan nilai rata-rata terendah adalah perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan disebabkan oleh ada kompetensi yang kurang pada guru. Ada banyak kompetensi yang penting untuk dimiliki oleh individu termasuk guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Salah satunya kompetensi tersebut adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan sifat pada pribadi guru. Drucker (dalam Fathurrohman & Suryana, 2012) mengatakan bahwa salah satu dimensi yang mempengaruhi kinerja adalah dimensi psikologis. Terkait dengan faktor psikologis, para ahli sepakat bahwa ada 5 (lima) karakter utama individu yang sangat mempengaruhi kinerjanya yaitu sifat berhati-hati, ekstraversi, emosi yang stabil (neurotisme), mudah bersepakat, dan terbuka akan hal-hal baru (Luthans, 2012). Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran berkaitan dengan sifat berhati-hati. Orang yang berhati-hati memiliki kelebihan dalam merencanakan dan mengorganisasikan sesuatu secara efektif, serta perhatian pada detail (Costa & McCrae dalam Corcoran & Flaherty, 2018). Jika melihat indikator dengan skor terendah pada sub variabel perencanaan pembelajaran yaitu indikator berkolaborasi dengan rekan dalam menciptakan pengalaman belajar siswa, maka kurangnya kemampuan bekerja sama dengan kolega berkaitan dengan kompetensi sosial yang dimiliki guru. Kompetensi sosial dipengaruhi oleh karakter mudah bersepakat. Tipe karakter ini ditunjukkan dengan sikap yang mudah bekerja sama dengan orang lain. Kompetensi sosial sangat dibutuhkan seseorang untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi. Sesuai dengan teori Robbins & Judge, (2011) yang mengatakan bahwa salah

satu perilaku utama kinerja adalah citizenship yaitu tindakan yang berkontribusi pada lingkungan organisasi seperti membantu rekan dan memberikan saran yang membangun bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran juga dapat disebabkan oleh kompetensi kepribadian yang berhubungan dengan beberapa sifat guru sebagai individu. Indikator yang paling lemah dalam sub variabel pelaksanaan proses pembelajaran adalah mengakses dan mengintegrasikan sumber daya untuk mendukung pembelajaran siswa. Kemampuan menggunakan sumber daya berkaitan dengan sifat keterbukaan akan pengalaman. Sifat keterbukaan akan pengalaman dicirikan dengan senang mempelajari dan mencoba hal-hal baru, kreatif serta imajinatif (Costa & McCrae dalam Corcoran & Flaherty, 2018). Tingkat kreatifitas guru yang rendah dapat berdampak pada rendahnya kemampuan guru dalam menggunakan fasilitas pembelajaran seperti media atau alat bantu pembelajaran.

Lemahnya kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai perencanaan yang dibuat sebelumnya, dapat pula disebabkan oleh kemampuan membuat keputusan (decision making) yang belum cukup baik. Yang terjadi saat guru tidak sepenuhnya mengimplementasikan apa yang sudah disusun dalam RPP, yaitu antara lain dengan melakukan modifikasi dan improvisasi terhadap konten pelajaran. Seperti yang ditemukan oleh Amador (2016) dalam penelitiannya. Ia menemukan bahwa pergeseran atau penyimpangan antara perencanaan dengan pelaksanaannya di kelas disebabkan oleh adaptasi, modifikasi, dan improvisasi yang dilakukan oleh guru melalui keputusan pedagogis yang kurang tepat. Keputusan pedagogis ini didasarkan pada anggapan guru mengenai apa yang dianggap

paling penting bagi siswa untuk mendapatkan nilai yang memuaskan. Fokus guru yang terlalu besar pada nilai (hasil akhir) siswa seringkali mengabaikan proses itu sendiri, sehingga mengabaikan tahapan belajar siswa yang seharusnya sesuai dengan tujuan kurikulum.

Jones, Jenkin, & Lord (2006) menawarkan upaya peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme berkelanjutan yang di antaranya berupa : mengamati kinerja mengajar rekan lain; membentuk kelompok kerja dan kelompok belajar dengan sesama guru; pendampingan oleh rekan guru yang lebih berpengalaman; pelatihan berkualitas dari ahli di bidang tertentu misalnya bidang psikologi pendidikan ataupun bidang lainnya; dan penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada motivasi kerja guru SD Negeri di Kota Manado dengan menggunakan WMS, didapatkan bahwa motivasi intrinsik lebih kuat dalam menggerakkan guru untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Dörnyei & Ushioda (2011) bahwa motivasi kerja guru sangat terkait erat dengan motivasi intrinsik. Mengajar merupakan tujuan kejuruan yang selalu dikaitkan dengan keinginan internal untuk mendidik orang lain, menanamkan nilai-nilai dan pengetahuan, serta tujuan yang lebih besar yaitu memajukan bangsa dan negara. Adapun indikator yang paling kuat pengaruhnya adalah mendapatkan kepuasan kerja. Temuan ini sesuai yang dikemukakan oleh Richards (Han & Yin, 2016) bahwa mendapatkan kepuasan merupakan alasan tertinggi seseorang untuk bekerja sebagai guru. Kepuasan seseorang menjadi guru memunculkan perasaan bangga akan profesinya itu. Bangga berarti seseorang memandang positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian seseorang yang memiliki

perasaan positif akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Temuan ini sejalan dengan banyak penelitian lain yang menunjukkan bahwa para guru memasuki dunia pengajaran untuk mendidik dan mendedikasikan generasi muda. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Keshwar Seebaluck & Devi Seegum (2013). Mereka menemukan bahwa faktor paling besar yang memotivasi guru adalah kepuasan akan pencapaian kerja serta perasaan bangga akan keberhasilan kinerja belajar siswanya. Bahwa hal yang paling memuaskan adalah apabila para guru dapat mencapai tujuan tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang paling penting bagi guru adalah apabila mereka dapat berhasil mempraktikkan keahliannya.

Salah satu indikator dengan nilai terendah adalah kemajuan karir. Guru kurang memfokuskan tujuannya pada peningkatan karir. Guru yang kurang memiliki tujuan yang tinggi cenderung kurang termotivasi untuk terus mengembangkan strategi dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya. Seperti yang dikatakan oleh Locke (dalam Jex, 2002) bahwa tujuan mampu memotivasi disebabkan oleh tiga hal yaitu tujuan mengarahkan perhatian dan memfokuskan upaya ke arah tertentu, tujuan membantu mempertahankan ketekunan dalam melaksanakan tugas, serta tujuan cenderung mempermudah dalam mengembangkan strategi dalam tugas.

Pada variabel fasilitas pembelajaran, nilai rata-rata tertinggi diperoleh sub variabel media pembelajaran. Media nyata sebagai alat peraga adalah media yang paling tinggi pemanfaatannya oleh guru. Media nyata sebagai alat peraga dapat berdampak baik pada

pada kemampuan belajar siswa. Chou, Yen, Yen, Chao, & Huang (2015) menemukan dalam risetnya bahwa siswa yang memiliki

pengalaman dengan alat peraga memiliki hubungan yang lebih kuat dalam hal pengetahuan, sikap, dan perilaku.

Fasilitas pendukung berupa internet merupakan fasilitas pembelajaran yang paling rendah pemanfaatannya oleh guru. Ada dua penyebabnya yaitu ketersediaan fasilitas internet itu sendiri, dan kompetensi teknologi guru yang masih rendah. Saat ini guru dituntut untuk mampu mengintegrasikan ICT dalam praktik pedagogis baik itu saat memberikan pengajaran di kelas maupun sebagai sarana untuk membantu mengembangkan profesionalisme (Raob, Al-oshaibat, Lan, Raob, & Al-oshaibat, 2012).

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru dapat dijelaskan dengan menggunakan Teori Penetapan Tujuan. Motivasi intrinsik yang lebih mendominasi merupakan indikator yang baik bagi pelaksanaan pekerjaan guru. Wilkesmann & Schmid (2014) mengatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan setiap tindakan yang murni dilakukan untuk mendapatkan kenikmatan dan kepuasan. Jika didasarkan pada Teori Penetapan Tujuan, maka kepuasan dapat dikatakan merupakan hasil dari pencapaian tujuan yang bernilai. Menurut Locke & Latham (dalam Latham, 2007), tujuan bukan hanya standar kecakapan spesifik yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, melainkan juga merupakan standar untuk mengevaluasi kecukupan kinerja seseorang. Pada penelitian ini, kebutuhan akan pengakuan merupakan indikator yang paling rendah. Rendahnya pengakuan yang diperolehnya, akan membuat seorang guru merasa tidak perlu untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Sehingga tidak ada dorongan untuk menetapkan target kinerja yang lebih tinggi dari yang sudah dicapainya. Pada akhirnya, situasi semacam ini akan menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini sesuai yang ditemukan oleh Bandura, Cervone, dan

Jiwani (dalam Latham, 2007) dalam serangkaian risetnya, bahwa rasa puas atas pencapaian tujuan sering membawa orang untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi. Seseorang yang sudah merasa mencapai suatu prestasi, tidak lantas akan berpuas diri melainkan menaikkan standar kinerjanya. Dengan demikian akan berdampak pada meningkatnya kinerja dalam pekerjaan.

Cara untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang ditawarkan oleh Luthans (2012) adalah dengan teknik desain pekerjaan dan penetapan tujuan. Salah satu jenis teknik desain pekerjaan yang relevan dengan tugas mengajar guru adalah dengan memberikan otonomi dalam merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran siswa. Memiliki otonomi yang lebih berarti guru memiliki tanggung jawab yang lebih besar pula. Bentuk otonomi yang paling tinggi bagi guru adalah pengendalian atas metode pembelajaran di kelas (LaCoe dalam Strong & Yoshida, 2014).

Kemudian pengaplikasian teknik penetapan tujuan didasarkan pada asumsi bahwa seorang guru yang menetapkan suatu target tertentu dalam karir akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Locke dan Latham (dalam Elliott, 2015) bahwa penetapan tujuan telah terbukti memiliki dampak yang kuat terhadap dilakukannya suatu tindakan. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Timperley (2011) bahwa penetapan tujuan merupakan pusat pengembangan kapasitas pembelajaran mandiri dan membantu para guru untuk mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan praktik mengajar mereka. Bentuk upaya meningkatkan motivasi kerja guru berdasarkan teknik penetapan tujuan menurut Luthans (2012) yaitu antara lain dengan menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, memberikan umpan

balik atas hasil penilaian kinerja guru, dan meningkatkan partisipasi guru dalam penetapan keputusan-keputusan penting.

Adapun kontribusi fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru pada penelitian ini sangat rendah. Secara tradisional, proses pembelajaran memang masih tetap dapat berjalan meski tanpa fasilitas-fasilitas tersebut. Namun hasil belajar siswa akan sangat minim tanpa dibantu fasilitas pembelajaran yang memadai. Banyak penelitian yang menunjukkan dampak positif pemakaian fasilitas pembelajaran yang optimal dalam proses belajar mengajar. Seperti penelitian oleh Ghavifekr, Athirah, Rosdy, & Teaching (2015) yang menemukan bahwa integrasi penggunaan ICT dalam proses pembelajaran mempengaruhi efektifitas guru dan siswa.

Ada dua upaya yang dapat meningkatkan kontribusi fasilitas pembelajaran dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru yaitu menyediakan fasilitas tersebut kemudian membekali guru dengan kompetensi teknis, salah satunya adalah kompetensi teknologi, dimana kemampuan mengintegrasikan ICT termasuk internet adalah bagian dari kompetensi teknologi.

Literatur menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk kinerja mengajar guru. Pada penelitian ini, motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran memberikan kontribusi kurang dari 50% terhadap kinerja mengajar guru. Motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang jauh lebih besar dibanding fasilitas pembelajaran. Jadi, meskipun kontribusi motivasi kerja guru sudah cukup baik, namun memaksimalkan penggunaan fasilitas pembelajaran merupakan sebuah upaya penting untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Seperti yang dikatakan (Robbins, 2002) bahwa kinerja akan kurang atau

lemah jika lingkungan kerja tidak mendukung. Dimana fasilitas pembelajaran merupakan salah satu bentuk alat bantu guru dalam bekerja yang termasuk dalam lingkungan kerja.

4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Meningkatkan kompetensi guru, direkomendasikan untuk memberikan berbagai pendidikan dan pelatihan, serta seminar berupa pelatihan pembuatan keputusan (decision making) serta pelatihan mendesain dan menggunakan media pembelajaran.

Melakukan penilaian kinerja guru secara rutin dan menindaklanjuti hasilnya. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru. Memberikan otonomi kepada guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta menilai dan mengevaluasi proses pembelajaran siswa. Pembenahan lingkungan sekolah. Pembenahan sarana dan prasarana di sekolah seperti ruang kelas, lingkungan di dalam sekolah seperti taman, lapangan, dan lain-lain. Menyediakan fasilitas internet dan memberikan pelatihan penggunaannya bagi guru.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amador, J. (2016). Mathematics Pedagogical Design Capacity from Planning through Teaching. *Mathematics Teacher Education and Development*, 18(1), 70–86.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chou, Y., Yen, H.-Y., Yen, H.-W., Chao, Y.-L., & Huang, Y.-H. (2015). The Effectiveness of Teaching Aids for Elementary Students' Renewable Energy Learning and an Analysis of Their Energy Attitude Formation. *International Journal of Environment & Science Education*, 10(2), 219–233. <https://doi.org/10.12973/ijese.2015.242a>
- Corcoran, R. P., & Flaherty, J. O. (2018). Factors that predict pre-service teachers' teaching performance. *Journal of Education for Teaching*, 7476, 0. <https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1433463>
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2011). *Teaching and Researching Motivation. PEARSON Education Inc* (Second Edi). <https://doi.org/10.4324/9781315833750>
- Elliott, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(40). <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6>
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Freeman, J., Simonsen, B., Betsy, D., Sugai, G., Lombardi, A., & Horner, R. (2015). Relationship Between School-Wide Positive Behavior Interventions and Supports and Academic, Attendance, and Behavior Outcomes in High Schools. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1098300715580992>
- Ghavifekr, S., Athirah, W., Rosdy, W., & Teaching, W. A. W. (2015). Teaching and Learning with Technology : Effectiveness of ICT Integration in Schools Teaching and Learning with Technology : Effectiveness of ICT Integration in Schools. *International Journal of Research in Education and Science*, 1(2), 175–191.
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation : Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2014). *Administrastrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik* (terj.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. U. E. (2006). *Developing effective teacher performance*.
- Keshwar Seebaluck, A., & Devi Seegum, T. (2013). Motivation among public primary school teachers

- in Mauritius. *International Journal of Educational Management*, 27(4), 446–464. <https://doi.org/10.1108/09513541311316359>
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*.
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation History, Theory, Research and Practice* (Vol. 1).
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach. Organizational behavior: an edivence-based approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Raob, I., Al-oshaihat, H., Lan, O. N. G. S., Raob, I., & Al-oshaihat, H. (2012). A Factor Analysis of Teacher Competency in Technology. *New Horizons in Education*, 60(1), 13–22.
- Robbins, S. P. (2002). *The Truth About Managing People-- And Nothing But The Truth*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Strong, L. E. G., & Yoshida, R. K. (2014). Teachers“ Autonomy in Today”s Educational Climate : Current Perceptions From an Acceptable Instrument. *Educational Studies : A Journal of the American Educational Studies Association*, 50, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00131946.2014.880922>
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Timperley, H. (2011). A background paper to inform the development of a national professional development framework for teachers and school leaders, (October).
- Watkins, R., & Leigh, D. (2010). *Handbook of Improving Performance in The Workplace* (Volume Two). San Fransisco: Pfeiffer.
- Wilkesmann, U., & Schmid, C. J. (2014). Intrinsic and internalized modes of teaching motivation. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 2(1), 6–27. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2013-0022>