

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka (kinerja guru bersertifikasi, model pembelajaran, keterampilan mengajar, motivasi kerja, dan hasil penelitian yang relevan), kerangka berpikir dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veitzal Rivai. dkk, 2008:14).

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyudi, 2012: 86). Dalam hal ini kinerja menyangkut tiga komponen, yaitu kuantitas, kualitas, dan efektifitas.

Amstrong dan Baron mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008:7)

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja dalam periode tertentu yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu yang telah ditentukan oleh standar – standar keberhasilan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya perusahaan yang dimiliki. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

1.2 Pengertian Kinerja Guru

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).

Pengertian di atas dapat diberikan kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyusun program belajar, melaksanakan proses pembelajaran hingga analisis evaluasi. Kinerja guru diukur dari rasa tanggung jawab profesi dan moralnya sebagai guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik juga harus dapat mendayagunakan kemampuannya dalam menyusun rencana pembelajaran, mempersiapkan metode, teknik dan strategi.

Performance atau kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh para guru dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tugas pokok guru adalah sebagai berikut.

1. Membuat program pengajaran /rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahunan.
2. Membuat satuan pelajaran
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
4. Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahunan
5. Mengisi daftar hadir
6. Melaksanakan analisis hasil belajar
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan pengayaan.
8. Melaksanakan kegiatan membimbing.
9. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing –masing siswa
10. Melaksanakan tugas sekolah (Wahyudi, 2012:95-96).

Pendapat yang dipaparkan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru meliputi aktivitas guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam membuat program dan satuan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan penilaian serta evaluasi belajar siswa. Poin pokok tersebut merupakan tugas yang harus dipenuhi oleh seorang guru untuk menunjukkan kinerja yang baik. Setiap guru diharapkan mampu mengerjakan tugas pokok itu tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

- a. **Kompetensi Pedagogik**
Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi, hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan guru juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.
- b. **Kompetensi Kepribadian**
Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara ringkas kompetensi kepribadian guru dapat disebutkan sebagai berikut.
 1. Mantap;
 2. Stabil;
 3. Dewasa;
 4. Arif dan bijaksana;
 5. Berwibawa;
 6. Berakhlak mulia;
 7. Menjadi teladan bagi peserta didik;
 8. Mengevaluasi kinerja sendiri;
 9. Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. **Kompetensi Profesional**
Kompetensi professional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Secara ringkas kompetensi professional guru dapat digambarkan sebagai berikut.
 1. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/ seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar;
 2. Materi ajar yang ada di dalam kurikulum sekolah;
 3. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
 4. Penerapan konsep –konsep keilmuan dalam kehidupan sehari –hari;
 5. Kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
- d. **Kompetensi Sosial**
Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali murid, dan masyarakat sekitar. Secara ringkas kompetensi sosial guru dapat digambarkan sebagai berikut.
 1. Berkomunikasi lisan dan tulisan;
 2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali murid, dan masyarakat sekitar, dan;
 4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (Farida, 2009: 18-22)

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja seorang guru profesional yang baik harus memiliki empat kompetensi yang meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian guna menunjang profesinya. Pada dasarnya ke empat kompetensi tersebut merupakan hal penting bagi seorang guru karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran.

1.3 Faktor Kinerja

Kinerja seseorang tidak timbul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mitchell dalam Wahyudi (2012: 89-90) beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya jika kualitas kerja buruk maka kinerjanya lemah.
2. **Ketepatan**
Seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerja baik dapat bekerja dengan tepat, rapi, dan cepat.
3. **Inisiatif**
Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.
4. **Kapabilitas**
Tingkat kerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.
5. **Komunikasi**
Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun dengan rekan sejawatnya. (Wahyudi, 2012: 89-90)

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja dipengaruhi oleh kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi. Apabila kelima faktor itu berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Kelima faktor itu juga dimiliki oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki faktor –faktor tersebut akan cepat, tepat, bersemangat dalam menjalankan tugasnya, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan kepala sekolah, antar sesama guru, dan antar guru dengan siswa.

1.4 Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2008: 18) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut –atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan untuk saat ini.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian secara sistematis tentang kondisi kerja yang sesuai dengan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja guru juga dapat dilihat dari kepatuhan mereka terhadap standar kerja yang diberlakukan oleh sekolah tempat guru mengajar, misalnya tentang absensi guru dan jumlah jam mengajar.

Penilaian kinerja ditunjukan bukan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan melainkan untuk semua pihak, seperti yang diungkapkan oleh

Owens bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Evaluasi dengan penentuan gaji.
2. Promosi, penurunan pangkat, pemberhentian sementara, dan pemecatan karyawan.

3. Tujuan pengembangan yang berkenaan dengan penelitian, umpan balik, pengembangan karier pegawai dan pengembangan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan dan komunikasi (Wahyudi, 2012: 96-97).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memberikan informasi kepada manajemen sumber daya manusia untuk melakukan evaluasi, melakukan penurunan pangkat & promosi, dan pengembangan karir karyawan. Kinerja guru yang dinilai juga bertujuan untuk pengembangan guru, mengevaluasi kerja guru, dan promosi ke jenjang karir dengan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu.

- 1) Rencana Pembelajaran (*teaching plans and material*)
Tahap perencanaan guru dalam kegiatan adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.
- 3) Evaluasi dalam kegiatan
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara –cara evaluasi, penyusunan alat –alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi (Rusman 2010: 75-80).

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja guru dapat diukur dengan beberapa indikator dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang meliputi

kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi kegiatan belajar. Kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, kemampuannya akan terwujud bila memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai. Untuk itu unsur yang harus dipahami dalam mengkaji kinerja adalah kemampuan dasar mengajar dan kecakapan guru dalam kegiatan pembelajaran.

1.5 Sertifikasi Guru

Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang artinya diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku jabatan profesional. Istilah sertifikasi dapat diartikan sebagai surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada profesi, dan sekaligus sebagai pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas.

Jadi, sertifikasi adalah pengakuan secara resmi kompetensi seseorang dalam memangku sebuah jabatan profesional yang dikeluarkan oleh lembaga berwenang. Apabila dihubungkan dengan profesi guru maka sertifikasi dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar yang menunjukkan bahwa pemegangnya memiliki kompetensi mengajar dalam mata pelajaran, jenjang dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi tersebut.

Mulyasa menyebutkan bahwa sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Sertifikat profesi keguruan akan diberikan kepada para guru yang telah melewati ujian kompetensi dan hanya melalui proses sertifikasi itu para guru juga dianggap layak melaksanakan tugas pelayanan pendidikan. (Wahyudi, 2012: 131-132)

Pendapat di atas mengatakan bahwa sertifikasi adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk menjalankan pelayanan pendidikan tertentu, dan telah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut.

- a. Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b. Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 11 butir 1: Sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan (Farida, 2009: 115 – 119).

Kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikat pendidik hanya akan dikeluarkan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan dan guru itu berhak memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Program sertifikasi bagi pendidik tidak hanya sebuah usaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru tetapi juga untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Menurut Wibowo tujuan sertifikasi antara lain sebagai berikut.

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten

- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan (Wahyudi, 2012: 133).

Berdasarkan pendapat di atas, ada beberapa tujuan uji sertifikasi. Tujuan tersebut antara lain untuk melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak kompeten, membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, dan memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan. Sertifikasi akan membantu semua pihak dalam menciptakan kualitas pendidik yang kompeten dan melindungi profesinya sebagai pendidik.

Beberapa wacana di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru bersertifikasi dapat diartikan sebagai hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru yang sudah menerima sertifikat mengajar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

2. Penguasaan Tentang Model Pembelajaran

Penguasaan tentang model pembelajaran sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran. Seorang guru yang profesional akan menggunakan model pembelajaran sebagai salah satu penunjang kesuksesan guru dalam menyampaikan materi secara efektif.

Model pembelajaran itu sendiri biasanya disusun berdasarkan prinsip dan teori pengetahuan. Para ahli menyusun model pembelajaran berdasarkan prinsip – prinsip pembelajaran, teori –teori psikologis, sosiologis, analisis sistem, atau teori –teori lain yang mendukung.

Guru yang dapat menguasai model pembelajaran akan memilih model pembelajaran yang sesuai dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.1 Pengertian Model Pembelajaran

Joyce & Weil berpendapat bahwa 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 (Rusman, 2010: 133).

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, 2009: 67).

Menurut Gerlach dan Ely, model pembelajaran merupakan suatu cara yang sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi

seperangkat materi dan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Rusman, 2010: 155).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa model pembelajaran adalah model pembelajaran merupakan suatu cara yang sistematis yang di dalamnya terdapat komponen-komponen pendidikan yang meliputi, seperti tujuan, materi, metode, alat, dan evaluasi yang kesemuanya berinteraksi satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Rusman menyatakan bahwa model pembelajaran erat hubungannya dengan belajar dan pola –pola pembelajaran. Belajar adalah proses perubahan tingkah laku individu sebagai hasil pengalaman berinteraksi dengan lingkungan. Sedangkan pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu proses interaksi antara guru dan siswa, baik berinteraksi secara langsung seperti kegiatan tatap muka maupun secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan berbagai media pembelajaran. Hal tersebut mengakibatkan dapat dilakukannya pola –pola pembelajaran yang bermacam –macam (Rusman, 2010: 134).

Jadi, model pembelajaran sangat berhubungan dengan pola pembelajaran. Pola pembelajaran adalah cara –cara proses interaksi antara guru dan siswa yang berlangsung secara langsung maupun dengan berbagai media pembelajaran.

Model pembelajaran yang baik dapat menyatukan interaksi antara media pembelajaran, guru, dan siswa itu sendiri untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Model pembelajaran yang digunakan pada dasarnya harus dapat mengaktifkan siswa untuk berpikir kritis terhadap materi yang diberikan oleh guru dan mampu mengolah pengalaman perubahan perilaku yang positif menjadi ilmu yang berguna bagi pribadi siswa itu sendiri.

2.2 Ciri –ciri Model Pembelajaran

Model pembelajaran yang baik memiliki ciri –ciri sebagai berikut:

1. Berdasarkan teori pendidikan dan teori belajar dari para ahli tertentu. Sebagai contoh, model penelitian kelompok disusun oleh Herbert Thelen dan berdasarkan teori John Dewey. Model ini dirancang untuk melatih partisipasi dalam kelompok secara demokratis.
2. Mempunyai misi atau tujuan pendidikan tertentu, misalnya berpikir induktif dirancang untuk mengembangkan proses berpikir induktif.
3. Dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan kegiatan belajar mengajar di kelas, misalnya model synetic dirancang untuk memperbaiki kreativitas dalam pembelajaran mengarang.
4. Memiliki bagian model yang dinamakan: (1) urutan langkah –langkah pembelajaran (syntax); (2) adanya prinsip –prinsip reaksi; (3) sistem sosial; dan (4) sistem pendukung. Keempat bagian tersebut merupakan pedoman praktis bila guru akan melaksanakan suatu model pembelajaran.
5. Memiliki dampak sebagai akibat terapan model pembelajaran. Dampak tersebut meliputi (1) Dampak pembelajaran, yaitu hasil belajar yang dapat diukur; (2) Dampak pengiring, yaitu hasil belajar jangka panjang.
6. Membuat persiapan mengajar (desain instruksional) dengan pedoman model pembelajaran yang telah dipilihnya (Rusman, 2010: 136).

Jadi model pembelajaran yang baik akan memenuhi ciri –ciri dari teori belajar, dapat merangsang, mengembangkan proses berpikir siswa, mengembangkan kreativitas siswa yang berdampak pada hasil belajar. Model pembelajaran yang baik akan memiliki langkah yang sistematis yang akan menimbulkan timbal balik antara siswa dan guru yang terlihat dalam proses pembelajaran dan berimbas pada aspek kognitif, psikomotor, dan keterampilan sosial siswa yang semakin terarah.

Model pembelajaran akan memberikan dampak pembelajaran berupa hasil belajar yang dapat diukur, dan dampak pengiring yaitu berupa hasil jangka panjang.

Model pembelajaran adalah suatu cara yang digunakan guru untuk memudahkannya dalam menyampaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dan materi yang akan disampaikan oleh guru.

Tidak ada suatu model pembelajaran yang dapat memberikan resep paling ampuh untuk mengembangkan suatu program pembelajaran. Karena itu menentukan model pembelajaran harus disesuaikan dengan kemampuan guru mengelola kelas dan kesesuaian materi yang disampaikan. Jadi apabila antara pendekatan, strategi, metode, teknik dan bahkan taktik pembelajaran sudah terangkai menjadi satu kesatuan yang utuh maka terbentuklah apa yang disebut dengan model pembelajaran.

3. Keterampilan mengajar

Dewasa ini guru menjadi tolak ukur kualitas pendidikan di Indonesia. Tak dipungkiri pada masa globalisasi seperti sekarang ini guru dituntut harus lebih terampil dalam mengajar peserta didiknya. Pada hakikatnya, keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas –tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental (Hamzah B. Uno, 2009: 79). Penelitian ini menekankan bahwa keterampilan yang dimaksud oleh peneliti adalah keterampilan mengajar.

Keterampilan mengajar menjadi hal yang harus dipenuhi oleh seorang guru untuk mencapai keberhasilan pembelajaran. Seorang guru yang telah mendapatkan sertifikasi seharusnya telah menguasai keterampilan mengajar. Makin terampil tenaga kependidikan, maka guru akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan lebih terampil jika memiliki kecakapan dan pengalaman yang memadai.

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 profesional. Keterampilan dasar mengajar pada dasarnya adalah berupa bentuk –bentuk perilaku yang bersifat mendasar dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai modal awal dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara terencana dan

professional. Samana mengatakan bahwa keterampilan atau kecakapan professional guru menunjuk pada tindakan positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa. Bentuk tindakan dalam pendidikan dapat berwujud keterampilan mengajar (*teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan (Rusman, 2010: 80 & 95).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa keterampilan mengajar adalah perilaku mendasar dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang agar dapat melaksanakan tugas pembelajarannya yang berdampak pada tindakan positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa. Keterampilan mengajar adalah sebagai akumulasi dari pengetahuan yang diperoleh guru pada saat menempuh pendidikan. Pengetahuan itu bisa berupa tentang pemahaman guru akan peserta didik, pemahaman cara menyusun pembelajaran yang efektif dan menyenangkan bagi siswa, pemahaman tentang kurikulum, pemahaman dalam mengelola kelas dengan baik, pengetahuan yang luas tentang ilmu yang dikhususkan, dan pemahaman melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.

Menurut Sardiman (2012 : 193), berbagai peranan guru, dibutuhkan keterampilan dalam pelaksanaannya.

Beberapa keterampilan mengajar sebagai berikut:

- a. aspek materi
 1. Interes adalah usaha guru untuk menarik atau membawa perhatian siswa pada materi pelajaran yang baru.
 2. Titik pusat adalah bahwa apa yang diuraikan, dikemukakan dan dijelaskan oleh guru benar-benar terpusat pada bahasa yang sedang digarap bersama.
 3. Rantai kognitif ialah urutan-urutan atau sistematika dalam penyampaian bahan pelajaran. Ini dapat dilihat pada persiapan mengajar (PPSI) atau diketahui pada waktu guru menyampaikan pelajaran.
 4. Kontak ialah menyangkut hubungan batiniah antara guru dan siswa dalam kaitannya dengan bahan yang sedang dibahas bersama.

5. Penutup dalam hal ini dimaksudkan sebagai cara guru dalam mengakhiri penjelasan atau pembahasan suatu pokok bahasan.
- b. modal kesiapan
1. Gerak, gerakan yang baik ialah gerakan yang efisien dan efektif, artinya gerakan yang cukup tetapi benar-benar mendukung penjelasan atau uraian guru.
 2. Suara, yang termasuk dalam pengertian suara ini ialah kekuatan atau kekerasan, lagu bicara (intonasi), tekanan bicara dan kelancaran bicara.
 3. Titik perhatian disini ialah pengamatan guru terhadap masing-masing siswa selama interaksi belajar mengajar berlangsung.
 4. Variasi penggunaan media, alat-alat pengajaran sebagai media komunikasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga golongan. *Pertama*, adalah alat-alat yang merupakan benda sebenarnya yang memberikan pengalaman langsung dan nyata. *Kedua*, alat-alat yang merupakan benda pengganti yang seringkali dalam bentuk tiruan dari benda sebenarnya. *Ketiga*, ialah bahasa baik lisan maupun tertulis memberikan pengalaman melalui bahasa. Peranan media dalam proses belajar mengajar sudah tidak diragukan lagi karena dapat:
 - 1) menghemat waktu belajar
 - 2) memudahkan pemahaman
 - 3) meningkatkan perhatian siswa
 - 4) meningkatkan aktivitas siswa
 - 5) mempertinggi daya ingat siswa
 5. Variasi interaksi ialah frekuensi atau banyak-sedikitnya pergantian aksi antara guru dengan siswa, dan siswa dengan siswa secara tepat. Beberapa keuntungan dapat diperoleh dengan adanya variasi interaksi tersebut misalnya suasana kelas menjadi hidup dan beberapa hal dapat dengan cepat diketahui misalnya:
 - 1) kebutuhan dan minat siswa;
 - 2) seberapa jauh mata pelajaran dapat diterima/dipahami/diketahui oleh siswa;
 - 3) kekurangan/kesalahan konsep pada siswa;
 - 4) kekurangan/kesalahan guru;
 - 5) perhatian siswa;
 - 6) sikap siswa terhadap beberapa aspek yang sedang dipelajari;
 - 7) ada tidaknya kontak antara guru dan siswa.
 6. Isyarat (verbal), yang dimaksud dengan isyarat verbal di sini ialah ucapan yang singkat tetapi mempunyai pengaruh besar.
 7. Waktu selang, yang dimaksud dengan waktu selang adalah tenggang waktu antara suatu ucapan/pembicaraan dengan ucapan/pembicaraan.
- c. Keterampilan operasional
1. Membuka pelajaran adalah seberapa jauh kemampuan guru dalam memulai interaksi belajar mengajar untuk suatu jam pelajaran tertentu.
 2. Mendorong dan melibatkan siswa.
 Pada waktu ini sedang dikembangkan apa yang disebut “Cara Belajar Siswa Aktif” (CBSA). Maksudnya bahwa siswa bukan lagi sebagai objek

dalam proses belajar mengajar melainkan sebagai subjek dalam proses belajar mengajar.

3. Mengajukan pertanyaan
Pertanyaan dalam interaksi belajar-mengajar adalah penting karena dapat menjadi perangsang yang mendorong siswa untuk giat berpikir dan belajar, membangkitkan pengertian baru.
4. Menggunakan isyarat nonverbal
Yang dimaksud dengan isyarat nonverbal ialah gerakan-gerakan anggota badan untuk memberikan gambaran tentang sesuatu dalam rangka memperjelas maksud atau penjelasan/uraian yang diucapkan oleh guru.
5. Menanggapi siswa
6. Menggunakan waktu
Yang dimaksud dengan menggunakan waktu dalam hal ini adalah ketepatan guru dalam mengalokasikan (mengatur) waktu yang tersedia dalam suatu interaksi belajar mengajar.
7. Mengakhiri pelajaran

Keterampilan mengajar (*teaching skill*) merupakan suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan dalam tindakan. Keterampilan mengajar secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan melalui sembilan keterampilan mengajar yakni:

- 1. Keterampilan Membuka Pelajaran (*Set Introduction Skill*).**
Kegiatan membuka pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan untuk memulai pelajaran. Membuka pelajaran adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan pra kondisi bagi siswa agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang akan dipelajari.
- 2. Mengajukan Pertanyaan**
Menurut John I Bolla, dalam proses proses pembelajaran setiap pertanyaan, baik dalam bentuk pertanyaan maupun suruhan yang menuntut respons siswa perlu dilakukan, agar siswa memperoleh pengetahuan dan meningkatkan kemampuan berpikir.
- 3. Keterampilan Memberi Penguatan (*Reinforcement Skills*)**
Penguatan atau *reinforcement* merupakan respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pemberian penguatan dinilai lebih efektif dibandingkan memberikan hukuman (*punishment*).
- 4. Keterampilan Mengadakan Variasi**
Peserta didik adalah individu yang unik dan memiliki ketertarikan yang berbeda-beda. Karena itu seorang guru dituntut untuk dapat mengadakan variasi dalam proses pembelajaran.

Penggunaan multisumber, multimedia, multimodel, dan multimetode serta multistrategi diperlukan untuk menggugah ketertarikan peserta didik. Penggunaan variasi tersebut ditujukan untuk mengurangi rasa bosan dan jenuh pada saat proses belajar berlangsung, dan diharapkan pembelajaran lebih bermakna dan optimal, sehingga siswa senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi dalam kegiatan pembelajaran.

5. Keterampilan Menjelaskan

Keterampilan menjelaskan dalam pembelajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasikan secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan satu dengan yang lain, misalnya sebab-akibat. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan pembelajaran dalam interaksinya disekolah.

6. Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memfasilitasi sistem pembelajaran yang dibutuhkan siswa secara kelompok.

7. Keterampilan Mengelola Kelas

Uzer Usman mengatakan bahwa pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal, serta mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran.

8. Keterampilan Pembelajaran Perseorangan

Pembelajaran Perseorangan adalah pembelajaran yang paling humanis untuk memenuhi interes siswa. Pembelajaran ini terjadi bila jumlah siswa yang dihadapi oleh guru jumlahnya terbatas.

9. Keterampilan Menutup Pelajaran

Keterampilan menutup pelajaran (*closure skill*) adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri kegiatan pembelajaran. Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses satuan pendidikan dasar dan menengah menjelaskan bahwa yang dilakukan guru dalam kegiatan penutupan adalah:

- a. Bersama –sama dengan siswa dan/atau sendiri membuat kesimpulan pembelajaran.
- b. Melakukan penelitian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang dilaksanakan secara konsisten dan terprogram.
- c. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran.
- d. Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial, pengayaan, layanan bimbingan, memberikan tugas baik individu dan kelompok.
- e. Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya (Rusman, 2010: 80- 92).

Keterampilan mengajar amat diperlukan bagi para guru menguasai kelas pada saat proses belajar. 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. Setidaknya ada sembilan keterampilan mengajar yang harus dipenuhi oleh setiap guru professional, yaitu keterampilan membuka pelajaran, keterampilan memberi penguatan, keterampilan menjelaskan, keterampilan membimbing diskusi, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan mengelola kelas, keterampilan pembelajaran perseorangan, dan keterampilan menutup pelajaran. Keterampilan mengajar sangat penting dikuasai oleh seorang guru professional untuk meningkatkan gairah belajar siswa agar tidak membosankan.

4. Motivasi Kerja

4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dinilai penting dalam pekerjaan karena dengan adanya motivasi kita merasa terdorong, didukung, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi diperlukan oleh guru dalam mengajar para siswanya, dengan adanya motivasi guru akan memiliki semangat untuk mengajar. Tanpa adanya motivasi kerja dari seorang guru, proses belajar menjadi kurang semangat, dan imbasnya adalah tujuan pembelajaran kurang tercapai secara optimal.

Motivasi itu sendiri berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Berikut ini adalah pengertian motivasi yang dipaparkan oleh para ahli. Edwin B Flippo menyatakan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. *American Encylopedia* menyatakan bahwa motivasi merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia (Hasibuan, 2006: 143).

J.P Chaplin mengatakan bahwa motivasi adalah suatu variabel yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor –faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran. Waluyo berpendapat bahwa motivasi adalah seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu, sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan. Lusi menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong atau menarik yang tercermin dalam tingkah laku yang konsisten menuju tujuan tertentu. Motivasi memiliki tiga unsur penting, yaitu (a) bahwa motivasi ditandai dengan munculnya perubahan energi pada setiap diri sendiri, (b) motivasi ditandai dengan munculnya rasa *feeling*, afeksi (perasaan –perasaan dan emosi), (c) motivasi ditandai dengan reaksi –reaksi untuk mencapai tujuan (Wahyudi, 2012: 100 – 101).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi kerja adalah faktor –faktor yang ada di dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja di dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Penelitian ini memfokuskan pada motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai faktor –faktor yang ada didalam seorang guru dalam menggerakannya, mengarahkan dirinya ke dalam perilaku yang baik, dan memberikan semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar.

4.2 Jenis Jenis Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari dalam diri sendiri, namun kemunculannya merupakan reaksi dari rangsangan unsur lain diluar diri manusia dan didorong oleh tujuan tertentu. Prayitno menyatakan ada dua macam jenis motivasi yaitu.

- a. Motivasi intrinsik, motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang. Pegawai yang bermotivasikan intrinsik dapat dilihat dalam proses penyelesaian pekerjaan, pegawai akan lebih rajin dan bersungguh –sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang sempurna.
- b. Motivasi ekstrinsik, motivasi ini timbul dari luar diri seseorang. Misalnya, suasana, fasilitas, pengawasan, pimpinan, dan bawahan serta hal –hal yang bersifat non fisik lainnya (Wahyudi, 2012: 102-103).

Kedua jenis motivasi ini secara bersama –sama mempengaruhi terhadap upaya penyelesaian pekerjaan seseorang, meskipun intensitas diantara keduanya berbeda. Seorang guru yang memiliki motivasi intrinsik akan terlihat dari bagaimana ia menyelesaikan masalah di dalam pekerjaannya dengan baik, dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal bukan dinilai hanya dari nilai siswa yang dapat mencapai standar kriteria ketuntasan minimal (KKM) tetapi juga dari bagaimana ia dapat merencanakan dan menjalankan sebuah proses belajar yang baik. Motivasi ekstrinsik guru akan terlihat dari bagaimana ia merespon keadaan di luar dirinya sendiri. Guru yang memiliki sikap seperti ini, akan menanggapi lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan lain –lain.

Referensi lain menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu.

- a. Motivasi positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima yang baik –baik saja.
- b. Motivasi negatif
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut mendapat hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik (Hasibuan, 2006: 150).

Pendapat di atas mengatakan bahwa ada dua macam motivasi, yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dilakukan oleh manajer perusahaan dalam memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Motivasi negatif dilakukan oleh

manajer perusahaan dalam memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang malas. Penggunaan kedua jenis motivasi ini harus seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja guru. motivasi positif dilakukan kepala sekolah dengan cara memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi, sedangkan motivasi negatif dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara memberikan hukuman/ teguran kepada guru agar semangat kerja mereka meningkat untuk jangka waktu pendek, tapi untuk jangka panjang motivasi negatif dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi guru yang mengajar.

4.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas –tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku (Hasibuan, 2006: 146).

Berdasarkan pendapat di atas motivasi kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika tujuan motivasi secara umum tersebut dihubungkan dengan bidang keguruan maka motivasi itu bertujuan untuk meningkatkan moral, kedisiplinan, kinerja, kesejahteraan guru. Motivasi kerja guru juga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar sesama

guru, guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan siswa. Guru yang memiliki motivasi yang baik akan meningkatkan kreativitas dan loyalitas terhadap instansi pendidikan tempat ia mengabdikan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembankan menjadi seorang guru, dan mampu menggunakan alat – alat bantu mengajar dan bahan ajar dengan sebaik mungkin.

4.4 Faktor –faktor Motivasi

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor – faktor berikut.

- a. The Desire to Live (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan hidupnya.
- b. The Desire for Position (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. The Desire for Power (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- d. The Desire for Recognition (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*), dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya (Hasibuan, 2006: 142).

Berdasarkan pendapat di atas, motivasi dipengaruhi oleh *the desire to live* (keinginan untuk hidup), *the desire to position* (keinginan akan posisi), *the desire for power* (keinginan akan kekuasaan), *the desire for recognition* (keinginan akan pengakuan). Secara umum pekerja akan bekerja lebih giat untuk kelangsungan hidupnya dengan kata lain gaji atau upah yang dibayarkan dipakai untuk

memenuhi kebutuhan sehari –hari kemudian ia akan bekerja lebih giat mencari posisi pekerjaan yang lebih mantap, lalu ia akan semakin giat lagi untuk mendapatkan kekuasaan yang berpengaruh dan membuahkan hasil yang baik bagi pekerjaan, namun tak jarang ia bekerja keras juga untuk mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaannya. Tak jauh berbeda dengan pekerjaan sebagai guru, tak jarang mereka memiliki keempat faktor itu untuk meningkatkan kinerjanya.

Setiap pekerjaan apapun itu pasti ada motivasi yang melatarbelakanginya tanpa terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau dari luar guru itu sendiri, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas –tugas guru dalam mengajar. Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi guru untuk menyadari dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pendidik, motivasi kerja menjadi dinamika yang menggerakkan seseorang yang berprofesi sebagai guru (Mulyasa, 2005:12). Motivasi kerja guru dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru akan bekerja secara professional apabila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengajar dengan baik. Betapa pun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara professional jika tidak memiliki motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Hasil Penelitian yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Oleh karena itu pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitanya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 2. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Fitria	Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010 dengan $F_{hitung} (45,514) > F_{tabel} (4,26)$ menghasilkan hipotesis diterima
2	Ucha Nurhati Putri	Pengaruh partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, kerjasama, dan rasa keadilan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri 2 Negerikaton Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran Tahun Pelajaran 2010/2011	Ada pengaruh partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, kerjasama, dan rasa keadilan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri 2 Negerikaton tahun ajaran 2010/2011, yang ditunjukkan oleh hasil uji <i>regresi linier multiple</i> diperoleh $R^2 = 0,518$, pada taraf signifikansi 0,05 dengan $F_{hitung} = 10,755$ sedangkan $F_{tabel} = 2,922$, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$.
3	Nur Oktavia	Hubungan sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat	Ada hubungan Sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan nilai hubungan sebesar 77,9%. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 27,59 > 3,23$.
4	Lusia Winarni	Pengaruh persepsi siswa tentang keterampilan mengajar guru dan minat belajar ekonomi terhadap hasil belajar ekonomi siswa kelas X SMA Negeri 14 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009	Ada pengaruh yang signifikan antara varian persepsi siswa tentang keterampilan mengajar guru dan minat belajar ekonomi terhadap hasil belajar ekonomi siswa kelas X SMA Negeri 14 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009 yang dibuktikan dari hasil perhitungan uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 43,986 > F_{tabel} = 3,010$.

5	Yuli Ardhi Sutopo	Pengaruh penguasaan model Pembelajaran, Perencanaan Pembelajaran, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Melaksanakan KTSP Pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013	1. Ada pengaruh penguasaan model pembelajaran terhadap kinerja guru dalam melaksanakan KTSP pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung, dengan di peroleh $t_{hitung} 2,615 > t_{tabel} 2,013$, koefisien korelasi (r) 0,398 yang menunjukkan bahwa $r_{hitung} 0,398 > r_{tabel} 0,284$ dan koefisien determinasi (r^2) 0,159 dengan persamaan linier $\hat{Y} = 36,363 + 0,37X$
---	-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2 (lanjutan)

B. Kerangka Pikir

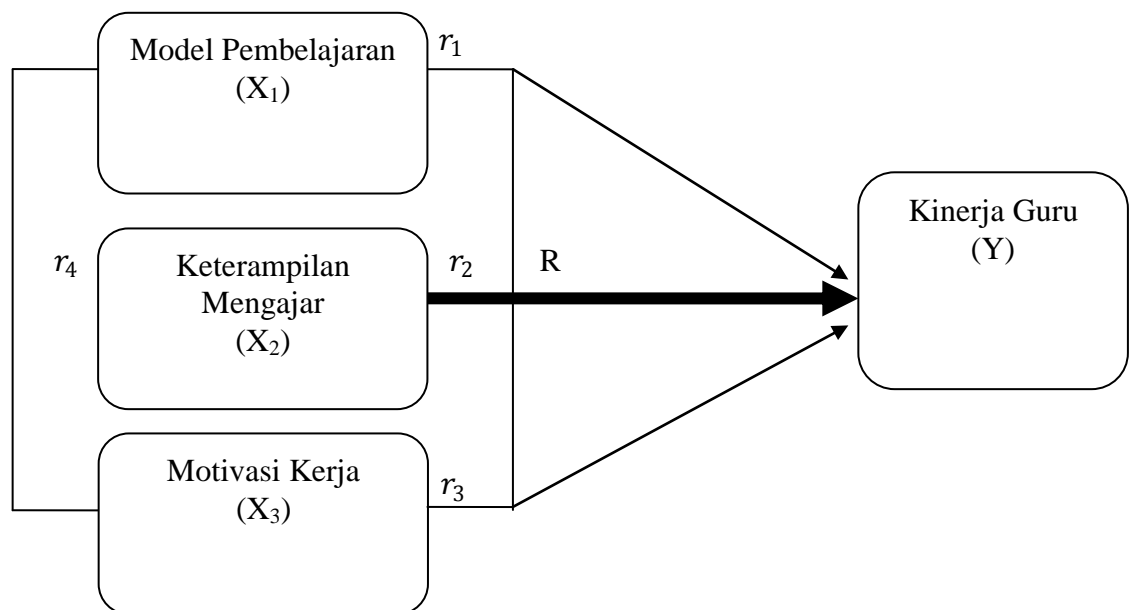
Model pembelajaran adalah sebuah teknik yang digunakan untuk meningkatkan aktivitas dan kreatifitas siswa dalam belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan menuntut siswa untuk berperan aktif dalam kelas dimana guru dijadikan sebagai moderator, siswa akan mempersiapkan diri dengan belajar dirumah untuk mempersiapkan materi yang akan disampaikan di depan kelas. Peran guru yang semula hanya sebagai pengajar, pada masa sekarang dituntut untuk berperan sebagai pengelola belajar (*director of learning*). Model pembelajaran yang dipakai oleh guru professional harus memikirkan tentang rencana pembelajaran, pengaturan materi pembelajaran, dan setting pembelajaran.

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. Keterampilan mengajar (*teaching skills*) merupakan akumulasi dari pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi guru untuk menyadari dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pendidik, motivasi kerja menjadi dinamika yang menggerakkan seseorang yang berprofesi sebagai guru.

Kinerja yang dimaksud adalah bagaimana hasil dan cara untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Kinerja pada guru yang sertifikasi merupakan proses kerja guru telah menerima sertifikat profesi mengajar dan terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar. Kinerja guru tercermin dalam proses dan hasil yang telah dilakukannya. Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh model pembelajaran, Keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru bersertifikasi dapat dilihat pada paradigma, sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Penelitian Model Pembelajaran (X_1), Keterampilan Mengajar (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pada Guru yang Sertifikasi (Y)



Sumber: Sugiyono, (2010:11)

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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