

Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi Di SMA Negeri Se-Kota Palu

The Impact of Teaching Experience And Work Motivation to the Performance of Certified Biology Teacher of SMA Negeri in Palu

LiliesTangge^{1*}, Alfira Ferlin²

¹Dosen Pendidikan Biologi /FKIP Universitas Tadulako, Jl. Soekarno Hatta KM 9, Palu, Indonesia

²Mahasiswa Pascasarjana Pendidikan Sains/Univesitas Tadulako, Jl. Soekarno Hatta KM 9, Palu, Indonesia

*Corresponding author: liliestangge@yahoo.com

Abstract: Quality of education can be realized if the learning process takes place properly. Success in education is highly determined by the teacher performance. Teacher performance can be affected by several factors such as the length of teaching experience which often attend the training and work motivation whether in intrinsic or extrinsic that will be produced qualified learners. This research aims to describe the impact of teaching experience and work motivation to the performance of biology teacher certification of SMA Negeri in Palu and to depict the impact of teaching experience and work motivation simultaneously to the performance of biology teacher certification of SMA Negeri in Palu. The method of the research was survey with descriptive quantitative approach. The sampling technique was saturated sampling technique which the entire population used as a sample. Observation variable were teaching experience, work motivation and teacher performance. The research instrument was questionnaire with multiple regression analysis technique. The result of the research showed that teaching experience has a significant impact on the performance of certified biology teacher with value 0,001, work motivation has a significant impact on the performance of certified biology teacher with value 0,000, teaching experience and work motivation concurrently have significant impact on teacher performance of certified biology teacher with value 0,000.

Keywords: Teaching Experience, Work Motivation, Teacher Performance Certified Biologi

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan dimasa yang akan datang (Uno & Lamatenggo, 2014). Hampir seluruh negara menempatkan pendidikan sebagai variabel penting dan utama yang memberikan sumbangan terbesar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (Mangkunegara, 2010).

Peningkatan sumber daya manusia akan berhasil jika didukung oleh kualitas pendidikan yang baik. Menurut Wahyudi (2010) kualitas pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor dominan antara lain; guru, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana sekolah serta kurikulum yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, oleh karena itu guru menempati posisi yang utama karena bertanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran.

Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan, oleh karena itu pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar dapat mengejar ketertinggalan pada masa yang semakin

modern (Uno, 2007). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru merupakan faktor yang dominan dan penting dalam pendidikan formal, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru dalam proses pembelajaran memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif (Suryadi & Tilaar, 2001). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengalaman mengajar guru. Menurut Syaiful (2012), pengalaman mengajar dapat dikatakan sebagai masa kerja guru yang merupakan proses pembelajaran atas jabatan yang dimilikinya.

Berdasarkan Permendiknas No. 18 Tahun 2007 ayat 3 butir c: pengalaman mengajar adalah



masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin lama seorang guru menekuni bidang pekerjaannya maka lebih profesional dibandingkan dengan guru yang baru mengabdikan. Pengalaman seorang guru tidak hanya diperoleh ketika sedang berada didalam kelas saja, namun pengalaman itu diperoleh melalui kegiatan-kegiatan di luar kelas yang dapat mendukung kemampuannya. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat diperoleh guru diantaranya seminar, pelatihan, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran dan kegiatan karya ilmiah (Yamin, 2009).

Sesuai dengan kenyataan bahwa seorang guru tidak akan banyak mendapat pengalaman mengajar ketika tidak memiliki motivasi kerja, baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar, lebih lanjut Sardiman (2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, bila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja dan prestasi begitupun sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong guru untuk mencapai tujuan tertentu (Sardiman, 2012). Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan sesuai dengan harapan (Winardi, 2002). Masa kerja dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan mendapat kelayakan profesi untuk melaksanakan tugasnya diberikan tunjangan profesi berupa sertifikasi, adapun tujuan program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan yang jauh lebih baik (Muslich, 2007).

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG, sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru (Yamin, 2009). Pemerintah berharap dari program sertifikasi, kinerja guru akan meningkat dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2008).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di sembilan Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Palu terdapat 365 orang guru yang sudah tersertifikasi dari jumlah total guru yaitu 450 orang, secara khusus untuk guru biologi yang telah

tersertifikasi yaitu 35 orang dengan pengalaman mengajar rata-rata 10 tahun keatas, hal ini berarti sebagian besar guru-guru yang ada di Kota Palu sudah tersertifikasi. Hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah bahwa motivasi seorang guru yang telah mendapat tunjangan sertifikasi tergantung pada masing-masing individu, apabila seorang guru tahu kewajiban dan tanggungjawabnya serta memiliki komitmen dalam mengajar maka akan memiliki kinerja yang baik serta pengalaman mengajar akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru.

Adanya sertifikasi guru diharapkan akan meningkatkan proses pembelajaran di setiap sekolah. Harapan pemerintah dan masyarakat setelah program sertifikasi guru ini berjalan, maka para pendidik dapat mencurahkan segala potensinya dalam melaksanakan tugas kependidikannya, memiliki semangat yang tinggi, disiplin, paham akan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Program sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk mengidentifikasi guru-guru berkualitas dan dikategorikan sebagai guru profesional. Hal ini yang akan membedakan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Akan tetapi kenyataan peningkatan kinerja guru yang sudah tersertifikasi masih belum memuaskan dan masih jauh dari harapan, hal ini dapat dilihat dari indikator dalam pelaksanaan tugas misalnya; ada sebagian besar guru tersertifikasi yang belum membuat RPP dalam pelaksanaan tugas, masih banyak guru yang melakukan pembelajaran di kelas menggunakan metode konvensional seperti ceramah.

Tulisan ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu.

2. METODE

Penelitian yang dilaksanakan ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek adalah guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri Se Kota Palu yaitu berjumlah 35 orang. Menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, sehingga populasi pada penelitian ini kurang dari 100, maka pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi.

Variabel penelitian adalah variabel bebas (X) pengalaman mengajar dan motivasi kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, angket atau kuesioner dan instrumen tambahan seperti wawancara dan dokumen sekolah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Arikunto (2010) mengatakan regresi berganda adalah

analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independent variabel. Jika ada lebih dari satu variabel bebas untuk mengestimasi nilai Y. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, dengan persamaan regresi dirumuskan :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana: \hat{Y} adalah kinerja guru; a= Konstanta; b_1, b_2 = koefisien regresi; X_1 = pengalaman mengajar; dan X_2 =motivasi kerja

3. HASIL

3.1. Uji Asumsi Klasik

Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini termasuk teknik analisis parametrik yang mempersyaratkan data terdistribusi normal, data yang

autokorelasi, data yang multikolinieritas dan data yang heteroskedastisitas.

3.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian yaitu pengalaman mengajar (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yaitu uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui distribusi suatu data untuk data yang bertipe ordinal dengan taraf probabilitas Sig $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas data dari variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X1	X2	Y
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,2229	75,6531	78,7140
	Std. Deviation	4,92192	4,28320	4,08176
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,154	,176
	Positive	,088	,127	,176
	Negative	-,143	-,154	-,104
Test Statistic		,143	,154	,176
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c	,076 ^c	,097 ^c

Hasil *one-sample kolmogorof-Smirnov test* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan (probabilitas) adalah secara berturut-turut yaitu 0,069, 0,076 dan 0,097. Kriteria pengujian normalitas data adalah jika $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

yang pasti. Nilai d_u dan d_l dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson.

Hasil uji autokorelasi data dari variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

3.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah tidak adanya masalah autokorelasi (Priyatno, 2012). Metode pengujian yang sering digunakan adalah uji Durbin Watson (uji DW) dengan pengambilan keputusan:

1. Jika $d_u < dw < 4 - d_u$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
2. Jika $d_w < d_l$ atau $d_w > 4 - d_l$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
3. Jika $d_l < d_w < d_u$ atau $4 - d_u < d_w < 4 - d_l$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan



Tabel 2. Uji Autokorelasi Data Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,530 ^a	,281	,236	,22184739	1,892

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,892 dan pada tabel DW untuk data 35 memiliki nilai DL 1,2833 dan du sebesar 1,6528 dan nilai 4-du sebesar 2,2372 yang berarti bahwa nilai d terletak antara du dan 4-du ini berarti bahwa pada data penelitian ini tidak ada autokorelasi.

3.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya

hubungan linear antar variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas antara lain melihat nilai *Variance Inflation Factor Multikolinearitas* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan data yang uji terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolerasi Data Penelitian

Model	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1	X1	,954	1,049
	X2	,954	1,049

a. Dependent Variable: Y

Pada output uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai VIF pada pengalaman mengajar (X1) sebesar 1,049 dan motivasi kerja (X2) sebesar 1,049 yang berarti kedua variabel semua memiliki nilai lebih kecil atau kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.5. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas data dari variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas Data Penelitian

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,047	2	,023	2,625	,088 ^b
	Residual	,284	32	,009		
	Total	,330	34			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $> \alpha$ atau $0,088 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau memenuhi asumsi sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3.6. Hasil Analisis Data Penelitian (Regresi Berganda)

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis

yang diajukan yaitu pengaruh pengalaman mengajar (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

3.7. Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X dan Y secara parsial. Hasil analisis pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	45,079	9,165		4,919	,000
	X1	,447	,122	,539	3,678	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 diperoleh nilai $a = 45,079$ dan koefisien $b = 0,447$ sehingga persamaan regresinya $\hat{y} = 45,079 + 0,447 X_1$. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis (1) adalah terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru karena nilai signifikan (probabilitas) $< \alpha$, atau $0,001 < 0,05$.

3.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diketahui hasilnya dengan menggunakan analisis regresi. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	552,083	2	276,042	614,114	,000 ^b
Residual	14,384	32	,449		
Total	566,467	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 diperoleh nilai $a = 45,079$ dan koefisien $b = 0,103$ sehingga persamaan regresinya $\hat{y} = 45,079 + 0,103 X_2$. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis (2) adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena nilai signifikan (probabilitas) $< \alpha$, atau $0,000 < 0,05$.

3.8. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis pada penelitian ini adalah pengalaman mengajar dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu. Tingkat signifikan model persamaan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552,083	2	276,042	614,114	,000 ^p
	Residual	14,384	32	,449		
	Total	566,467	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi SMA Negeri se-Kota Palu dengan nilai signifikan $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis korelasi antara pengalaman mengajar (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 8.



Tabel 8. Analisis Korelasi Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,716	,2113379110

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai $R = 0,855$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pengalaman mengajar (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya, R Square (pengkuadratan koefisien korelasi R) adalah $0,730$. Hasil ini memberikan makna kontribusi variabel X terhadap $Y = R^2 \times 100\% = 73,1\%$. Hal ini menunjukkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian yakni pengalaman mengajar dan motivasi kerja mampu mempengaruhi $73,1\%$ variabel dependen yakni kinerja guru dan sisanya $26,9\%$ di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu dengan besarnya nilai signifikan (probabilitas) $< \alpha$, atau $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti pengalaman mengajar merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Ketika seseorang memiliki pengalaman mengajar yang terhitung lama maka wawasannya akan semakin bertambah dan semakin memiliki banyak pengalaman dalam mengajar. Bagi guru yang sudah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Guru harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, bersikap profesional dalam bekerja, totalitas dalam bertugas, meningkatkan keterampilan, terus mengasah kemampuan dan suka pada tantangan karena dengan adanya tantangan-tantangan atau masalah-masalah dalam mengajar maka dari guru harus lebih profesional dalam menghadapi.

Pengalaman mengajar penting bagi seorang pendidik agar lebih terampil dalam menjalankan tugasnya dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya. Melalui pengalaman mengajar mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru. Oleh sebab itu, pengalaman adalah sekolah terbaik bagi manusia untuk menyikapi permasalahan hidup terutama di dunia kerja khususnya di dunia pendidikan agar membuahkan kinerja yang baik maupun hasil yang memuaskan.

Pengalaman mengajar merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang. Tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman mengajar seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Melalui pengalaman dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru, maka guru akan lebih mudah dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Pengalaman mengajar jelas mempengaruhi kinerja guru, karena dengan mempunyai pengalaman mengajar, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat. Pengalaman mengajar pun banyak memberikan keahlian dan keterampilan. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman mengajar yang dimiliki, mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan rendah. Semakin lama masa kerja, maka semakin banyak pula pengalaman mengajar yang diperoleh. Masa kerja guru SMA Negeri se-Kota Palu yang paling lama adalah 10 tahun ke atas, hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki pengalaman yang sangat memadai untuk mengatasi semua permasalahan yang muncul dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Pengalaman mengajar yang dimiliki seorang guru akan membawa manfaat yang sangat besar untuk keberlangsungan proses belajar mengajar yang baik, karena keterampilan memecahkan persoalan dalam proses belajar mengajar kurang didapatkan guru melalui pendidikan formal yang ia tempuh, tetapi lebih banyak didasarkan pada pengalaman yang telah didapatkan selama mengajar. Pengalaman-pengalaman bermanfaat yang diperoleh selama mengajar tersebut akan dapat mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar, Ngilim (2003) mengatakan, "semakin sering seseorang mengalami sesuatu, maka semakin bertambah pengetahuan dan kecakapannya terhadap hal-hal tersebut, dan akan lebih menguasai sehingga dari pengalaman yang diperolehnya seseorang dapat mencoba mendapatkan hasil yang baik."

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuruni (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar $28,4\%$.

4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Guru dalam bekerja melaksanakantugasnya akan didasari oleh dorongan yangmelatarbelakangi seorang guru melakukan pekerjaantersebut. Dorongan itulah yang disebut denganmotivasi. Dalam tugasnya sebagai seorangpendidik, guru memerlukan motivasi baik daridalam maupun dari luar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu dengan nilai signifikan $0,000$ yang berarti lebih kecil dari $0,05$. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan

pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting untuk tercapainya kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti hal yang dapat membuat motivasi guru tinggi diantaranya; ada komunikasi yang baik antara guru dengan sesama rekan kerja yang dibuktikan adanya keakraban diantara mereka karena komunikasi yang baik dengan rekan kerja membuat guru merasa nyaman dalam bekerja. Guru memiliki komitmen yang baik terhadap lembaga misalnya guru mempunyai tugas tambahan yang salah satunya adalah membimbing siswa yang akan mengikuti lomba mata pelajaran maupun lomba non akademik dengan harapan memperoleh juara, ini berarti guru memiliki tanggungjawab untuk mensukseskan visi dan misi sekolah. Guru siap dengan tugas yang diberikan kepala sekolah misalnya mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan mutu dan profesionalisme. Sarana dan prasarana yang mendukung membuat guru semangat bekerja, misalnya tersedianya komputer disekolah membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu memiliki motivasi yang sangat tinggi yaitu dengan susah payah untuk memenuhi aturan dengan cara menambah jam diluar sekolah tempat mengajar tanpa mengenal jarak dan waktu tempuh asalkan dapat memenuhi standar 24 jam pelajaran yang merupakan syarat dari tunjangan sertifikasi. Selain mendapatkan sertifikat pendidik, guru yang telah lulus sertifikasi juga akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Salah satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam). Dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal lain yang menjadi faktor motivasi tinggi adalah pemberian penghargaan, guru yang telah mencapai suatu keberhasilan dalam mengajar mendapat respon baik dari pihak sekolah seperti penghargaan, sebab penghargaan merupakan suatu hal yang menentukan motivasi semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner yang dikutip oleh Depdiknas (2008) bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dorongan berbagai kebutuhan hidup seorang individu mulai dari kebutuhan fisik, sosial dan penghargaan diri dengan perilaku seseorang. Demikian pula dengan pendapat Sudjana&Rivai (2008), yang menyatakan bahwa motivasi kerja disimpulkan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai agen pembelajaran.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan dari berbagai pihak baik pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun dalam lingkup sekolah

sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru terutama yang berkaitan dengan kebutuhan akan unsur-unsur motivasi dan kebutuhan untuk berkembang misalnya selalu melakukan pelatihan atau pengembangan. Pada pemerintah pusat, telah banyak upaya yang dilakukan dalam bentuk berbagai program. Program pengembangan karir dan jabatan guru, sertifikasi guru, penghargaan serta perlindungan guru dipandang sebagai salah satu pendekatan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru.

Sekolah sebagai tempat guru melaksanakan tugas hendaknya juga terus meningkatkan motivasi kerja guru bukan dengan berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong guru bersemangat dalam bekerja seperti harapan ingin memperoleh intensif, pujian serta perhatian dari pimpinan dan rekan kerja. Akan tetapi, setiap guru harus didorong untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya dari dalam dirinya sendiri seperti memiliki tanggungjawab, tujuan dan tugas/target dengan jelas serta perasaan senang dalam bekerja dan keinginan untuk terus berprestasi sehingga guru akan terus semangat meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sennen (2011) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4.3. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Analisis deteminasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu. Hasil analisis regresi berganda diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi faktor lain yang seperti minat, kondisi fisiologis guru dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa pengalaman mengajar dan motivasi kerja yang semakin tinggi akan memungkinkan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong dalam kategori baik. Kinerja guru tersebut tidak lepas dari faktor-faktor pengalaman mengajar dan motivasi kerja, meskipun tidak dipungkiri masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki pengalaman mengajar dan motivasi kerja memiliki kemampuan untuk menghadapi segala tantangan dan hambatan, memiliki inisiatif dalam mengajar dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitasnya. Aktivitas mengajar seseorang akan mengalami perubahan perilaku dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap. Perubahan perilaku yang terjadi merupakan akibat dari proses pembelajaran pada diri seseorang. Proses yang dimaksud adalah aktivitas yang dilakukan seorang guru dalam mencapai tujuan pengajaran. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2011) bahwa beberapa faktor yang membentuk perilaku manusia adalah faktor pengalaman, faktor pendidikan dan faktor lingkungan. Hal ini memberikan makna bahwa pengalaman mengajar



akan lebih meningkatkan kinerja mengajar guru apabila diikuti oleh motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Yamin (2010) bahwa guru bermutu merupakan dambaan bagi pengguna, banyak cara yang dilakukan oleh guru atau lembaga untuk meningkatkan mutu guru seperti melalui peningkatan jenjang akademik maupun pelatihan-pelatihan. Kinerja guru dalam mengajar akan meningkat apabila setiap guru yang mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan mampu menerapkan hasil pelatihan yang diikuti sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada hasil pembelajaran yang semakin meningkat.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Imron (2013) bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi seorang peserta didik tidak terlepas dari kinerja gurunya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru selalu tepat dalam menggunakan metode, model dan strategi pembelajaran yang tepat sesuai materi serta selalu mengaplikasikan hasil dari pelatihan yang diikuti sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemauan untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya. Hal ini memberi gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan untuk membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang telah lulus program sertifikasi serta menguasai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian lebih termotivasi dalam mengembangkan kemampuannya. Guru yang tersertifikasi akan banyak mendapatkan ilmubarun guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya tersebut. Oleh karena itu, ilmu yang mereka dapatkan di diklat akan diterapkan di sekolah atau di kelas.

Menurut pengamatan peneliti kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama dan memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung giat bekerja dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Guru yang mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang salah satu indikator pengalaman mengajar untuk peningkatan kualitas diri merupakan bukti guru memiliki motivasi untuk berkembang, sehingga kemampuan dan pengetahuan antara guru yang mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri tentu akan berbeda dengan guru yang tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan apapun dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerjanya.

5. SIMPULAN

Pengalaman mengajar berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se Kota Palu dengan nilai signifikan 0,001, motivasi kerja secara parsial berpengaruh nyata atau positif terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se Kota Palu dengan nilai signifikan 0,000 serta pengalaman mengajar dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se Kota Palu dengan nilai signifikan 0,000.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, petunjuk dan arahan yang membangun dari berbagai pihak terutama kepada Kepala Sekolah dan guru biologi tersertifikasi di SMA Negeri se-Kota Palu yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2008). *Pedoman penyusunan sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio*. Jakarta: Departemen Pendidikan.
- Imron, A. (2013). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Muslich, M. (2007). *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pai sd negeri di kecamatan sidoharjo kabupaten sragen*. Tesis tidak diterbitkan, Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Purwanto, N. (2003). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A.M. (2012). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Sennen, E. (2011). *Hubungan antara kualifikasi akademik, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan langke rembong kabupaten manggarai*. Tesis tidak diterbitkan, Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: pengertian, dasar, pengertian, dan perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N & Rivai, A. (2008). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryadi, A. & Tilaar, H.A.R. (2001). *Analisis kebijakan pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syaiful. (2012). *Pengaruh pengalaman mengajar guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja*



- guru sd kecamatan kasihan kabupaten bantul. *Jurnal Elementary School*, 5 (2), 119-127.
- Uno, H&Lamatenggo, N.(2014). *Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. (2007). Teori orientasi baru dan psikologi pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2010). Standar profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan dan Sosiologi dan Humaniora*, 1 (2), 1-9.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin. (2009). *Manajemen mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.