

DAMPAK SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs. NEGERI MODEL KURIPAN LOMBOK BARAT

¹Lalu Mimbar

²Izrawati

³Endang Kartini

^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

²MTs Negeri Model Kuripan

¹lalumimbar@stieamm.ac.id

Abstract

This study aims to: 1) analyze the effect of teacher certification and work motivation on teacher's performance in MTs.Negeri Model Kuripan West Lombok, 2) to analyze teacher certification and work motivation have significant effect simultaneously on teacher's performance in MTs.Negeri Model of Kuripan West Lombok. Variables used are teacher certification, teacher work motivation, and teacher performance. The population of 40 civil servant and non-civil servant teachers, the samples selected are teachers who have certified both civil servants and non-civil servants as many as 35 people. The result of the research shows that Certification and Work Motivation have positive and significant influence simultaneously on Teacher Performance in MTs Model Model Kuripan. This means that the higher the Certification the higher the performance level of the MTs.Negeri Model Teacher of West Lombok, the lower the Certification the lower the Performance of Teachers In MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Educator's Certification, and Work Motivation have a partially significant influence on Teacher Performance in MTs in the Model Model of Kuripan West Lombok. Judging from the value of R2 Adjusted R Square, 86.6% Teacher Performance is affected by Educator Certification, and Work Motivation, while the rest of 13.4% is influenced by other factors not included in this research. Of the two (2) independent variables of educator certification, and work motivation that has dominant influence on teacher performance is work motivation, because it obtains standardized value of Coefficients Beta which is bigger than other variables that is equal to 0.942..

Keywords: *teacher certification, teacher work motivation, teacher performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisa pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat, 2) menganalisa sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru di MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Variabel digunakan yaitu sertifikasi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Populasi sebanyak 40 guru PNS dan non PNS, sampel dipilih adalah guru yang telah sertifikasi baik PNS maupun non PNS sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sertifikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di MTs. Negeri Model Kuripan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi yang dilihat dari nilai F hitung sebesar 110.396 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi Sertifikasi maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat, sebaliknya semakin rendah Sertifikasi maka semakin rendah pula tingkat Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Sertifikasi

Pendidik, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Dilihat dari nilai R^2 *Adjusted R Square*, 86.6% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Sertifikasi Pendidik, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 13.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari dua (2) variabel independen yaitu sertifikasi pendidik, dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja, karena memperoleh nilai *standardized Coefficients Beta* yang lebih besar dari variabel yang lain yaitu sebesar 0.942.

Kata kunci: sertifikasi guru, motivasi kerja guru, kinerja

PENDAHULUAN

Kehidupan seorang manusia, tidak terlepas dari proses sosialisasi. Berger (dalam Sunarto, 2004) mendefinisikan sosialisasi sebagai “*a process by which a child learns to be a participant member of society*”, yaitu proses dimana seorang anak belajar menjadi seorang anggota yang berpartisipasi dalam masyarakat. Dalam proses sosialisasi ini terdapat agen-agen sosialisasi, yaitu dimulai dari keluarga, teman bermain, sekolah, dan media massa. Kemudian sekolah menjadi agen sosialisasi berikutnya yang akan membentuk kepribadian seorang anak, dan yang terakhir adalah media massa sebagai agen sosialisasi yang mampu membentuk perilaku khalayaknya melalui perkembangan teknologi (Sunarto, 2004). Sekolah merupakan agen sosialisasi dalam bentuk sistem pendidikan formal. Guru adalah seorang administrator, informator, dan konduktor yang memiliki peranan penting di sekolah. Sebagai pendidik dan membangun generasi baru, diharapkan guru dapat bertingkah laku yang bermoral tinggi karena apa yang dilakukan guru akan menjadi contoh bagi anak muridnya.

Djamarah (dalam Saniyah, 2008) guru adalah pemegang posisi dan peranan penting, bukan hanya di sekolah tetapi juga di dalam dunia pendidikan. Guru merupakan cermin pribadi yang mulia bagi anak didiknya, yakni guru yang rela menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didiknya, dari membimbing, mendengarkan keluhan, menasehati, bersenda gurau, dan membantu anak didiknya dalam menghadapi kesulitan yang dapat menghambat aktivitas belajarnya. Itulah sebabnya dalam setiap inovasi pendidikan, khususnya dalam perbaikan kurikulum, selalu bermuara pada faktor guru. Guru merupakan ujung tombak dalam pembangunan pendidikan nasional, utamanya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan formal. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU SISDIKNAS, dalam Saniyah, 2008).

Sebagai tenaga profesional, sedikitnya terdapat dua kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu (1) kompetensi profesional yang berkaitan dengan kemahiran merancang, melaksanakan dan menilai tugas, dan (2) kompetensi personal yang meliputi etika, moral, pengabdian, serta kemampuan sosial dan spiritual. Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia, hakikat ini akan melandasi pola pikir dan budaya kerja guru, serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan (Saniyah, 2008).

Peran guru sebagai tenaga profesional bukan hanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian yang dapat menjadi pemicu keberhasilan peserta didik, dapat

memberikan kebebasan yang dinikmati anak didik dalam mengeluarkan buah pikirannya maupun mengembangkan kreatifitasnya. Namun kebebasan guru juga terbatas oleh pribadi atasannya (Kepala Sekolah, Pengawas, Kakanwil, sampai Mendikbud). Keseluruhannya dipengaruhi, dibatasi, serta diarahkan pada tujuan pendidikan nasional (Gunawan, 2010). Salah satu upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional adalah perbaikan yang dilakukan melalui manajemen pendidikan dengan cara meningkatkan kinerja guru, hal ini karena tantangan di dunia pendidikan saat ini adalah untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global. Sebagai upaya dalam peningkatan prestasi kerja, tentu saja diperlukan motivasi yang dapat mendorong para guru tersebut untuk berprestasi. Tanpa adanya motivasi, tentu saja usaha tersebut terasa sulit karena tidak adanya dorongan yang bisa membuat para guru termotivasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Dzulfadhli, 2010). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada motivasi, maka hasil kinerjanya tidak akan maksimal. Pada dasarnya motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. Pemerintah saat ini telah memberikan perhatian yang lebih dalam masalah pendidikan, khususnya masalah kesejahteraan guru. Dahulu, menjadi seorang guru dapat dikatakan masih sangat sulit untuk mendapatkan kesejahteraan, dan satu-satunya yang bisa membuat para guru bertahan dari sulitnya menjalani kehidupan menjadi guru adalah karena label “Pahlawan Tanpa Tanda Jasa” yang diberikan kepada mereka. Seiring dengan pembaharuan dalam system pendidikan Indonesia, memperbaiki kesejahteraan guru adalah tujuan utama pemerintah saat ini dengan maksud agar tujuan pendidikan Nasional yaitu menghasilkan guru yang berkompotensi dalam bidangnya dan menghasilkan sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global dapat tercapai. Salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki kesejahteraan guru adalah dengan pemberian sertifikasi bagi guru.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun (KEMDIKBUD, 2013).

Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru, menuntut para guru dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Jika para guru tidak dapat memenuhikewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya. Melalui program sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja. Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional. Dari pemaparan latar belakang

masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena ini kedalam sebuah bentuk penelitian.

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1) Adakah pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat? 2) Apakah sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Tentang Sertifikasi Guru

Secara yuridis ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baruningsih, 2011).

Mulyasa (dalam Sanjaya, 2008), dimaksud sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. UU tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 11 dimaksud sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Kemudian ayat 12, sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Haryanto dan Aziz, 2009).

Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi

Dasar hukum kewajiban sertifikasi bagi guru adalah UU. No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional.Pasal11 ayat (1) menyatakan sertifikat pendidik hanya diberikan kepada guruyang telah memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan memperoleh sertifikat menurut pasal 9 adalah guru tersebut harus memiliki kualifikasi pendidikan tinggi minimal program Strata Satu (S-1) atau program Diploma Empat (D-4). Landasan hukum lainnya adalah UU.No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan tanggal 4 Mei 2007. Pasal yang mengatakannya adalah pasal 111 ayat (1) yang berbunyi sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan, dan (2) sertifikasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik Strata Satu (S-1) atau Diploma Empat (D-4) (Sanjaya, 2008).

Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

UU Guru dan Dosen Tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal D-4/S-1 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-masing, demikian juga dengan

diadakannya program sertifikasi. Adapun tujuan dari diadakannya program sertifikasi yaitu:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalitas guru (Mulyasa dalam Sanjaya, 2008).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku (Kunandar dalam Sri Lestari, 2010).

Mekanisme Pengujian Sertifikasi Guru

Trianto dan Titik (dalam Baruningsih, 2011) mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk, sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa keserjanaan tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan serta mata pelajaran yang akan diampu. Mekanisme pengujian terdiri atas dua tahapan, yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dipadukan dengan *self appraisal*, portofolio dan dilengkapi dengan *peer appraisal* didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sesuai tuntutan minimal sebagai agen pembelajaran.

Motivasi Kerja Guru

Secara etimologis istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*) (Winardi 2011:24). Motivasi bermakna mendorong, mengarahkan dan mengekalkan suatu tingkah laku. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Winkel (1996) dalam Uno (2010:3) menyatakan—motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motif merupakan kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

David McClelland et al. (1976) dalam Uno (2010:9) berpendapat bahwa: —*A motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation*”, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (reintegration) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi efektif. Sumber utama munculnya motif adalah rangsangan (stimulus) situasi sekarang dengan situasi yang akan diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Sedangkan menurut Mc.Donal (1959) dalam Hamalik (2014:106) menyatakan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk

mencapai tujuan. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang.

Jamaris (2013:170) motivasi adalah suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai. Sedangkan menurut Uno (2010:10) yang dimaksud dengan motivasi adalah —dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah lakul.

Indikator motivasi kerja guru menurut Uno (2010:10) yaitu adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya lingkungan yang baik, dan kegiatan yang menarik.

Zainun (2004:17) mengungkapkan bahwa motivasi “merupakan gambaran hubungan antara harapan yang dimiliki seseorang atau organisasi dengan tujuan yang telah ditentukan karena setiap orang memiliki suatu tujuan dalam kegiatannya. Hubungan antara harapan dengan tujuan ini beranekaragam dan selalu bertambah, baik secara vertikal maupun horisontal. Harapan ini dapat tercapai atau tidaknya tergantung dengan bagaimana usaha dari individu tersebut berusaha untuk mencapainya”.

Tinjauan tentang Guru

Definisi guru diatur dalam UU. No. 14 Tahun 2005 (Pasal 1 ayat 1) tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal (Haryanto dan Aziz, 2009).

Guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, maka akan dijelaskan tentang rincian dari tugas utama guru tersebut (Haryanto dan Aziz,2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal. Selain memiliki tugas-tugas pokok, guru juga memiliki tugas untuk mengembangkan kemampuan peserta didik, menularkan kreatifitasnya dalam mengembangkan ilmu penegtahuan dan teknologi bagi peserta didik, mengelola proses belajar mengajar agar para pesera didik mampu mencapai kompetensi belajar seperti yang diharapkan, serta dapat menjadi pengganti orang tua peserta didik di sekolah, yaitu siap memberikan segala kasih sayang dan perhatian bagi peserta didiknya.

Kinerja Guru

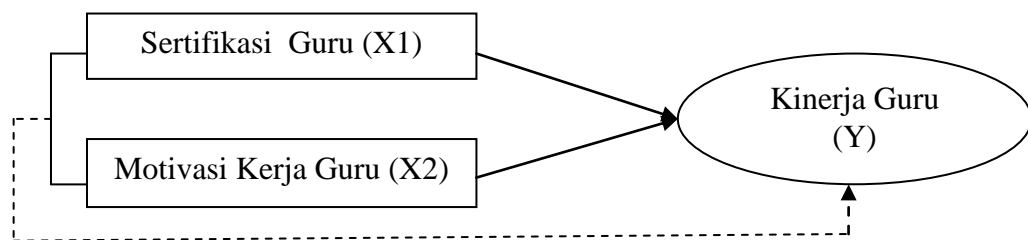
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Guru dapat mencapai kinerja yang maksimal jika guru mau berusaha untuk mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa ada empat ciri seseorang yang memiliki pekerjaan sebagai guru, ciri-ciri tersebut adalah (Musarofah, 2008):

1. Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

2. Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan seekonomis mungkin.
3. Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya sehingga peserta didik siap mewujudkan tujuan belajar.
4. Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya.

Indikator Kinerja Guru

Indikator-indikator kinerja tersebut antara lain: perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan ketaatan guru pada disiplin tugas. Melalui indikator tersebut dapat dilihat apakah tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Prasetyo dan Jannah, 2012). Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

- a. Hipotesis Nol (Ho)
Ho : *“tidak ada pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru”*.
- b. Hipotesis Kerja (Hi)
Hi : *“ada pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru”*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif atau sebab akibat (kausal), yaitu untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs, Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Menurut Sugiyono (2006) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti Palte (dalam Singarimbun dan Effendi, 1989), sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat yang telah sertifikasi baik

guru PNS maupun Non PNS sebanyak 40 orang guru, yang terdiri dari 32 orang guru termasuk kepala sekolah yang telah PNS sedangkan 8 orang adalah guru honorer yang belum PNS. Dari 40 guru tersebut 32 guru PNS dan semua telah tersertifikasi, dari 8 orang guru honorer 3 orang telah tersertifikasi dan 5 guru lainnya belum tersertifikasi.

Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi dan Purwanto, 2007:12), sedangkan menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Untuk itu sampel yang diambil adalah khusus guru yang telah sertifikasi baik guru PNS maupun guru non PNS di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Sehingga yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang guru yang telah tersertifikasi. Alasan peneliti mengambil 35 guru yang telah tersertifikasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah untuk memfokuskan penelitian pada pengaruh program sertifikasi dan motivasi kerja yang telah didapatkan guru terhadap kinerja guru sebagai tenaga pendidik, sehingga guru yang belum tersertifikasi tidak dijadikan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dari subjek penelitian yaitu sertifikasi guru dan motivasi kerja guru di MTs Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Adapun deskripsi dari masing-masing responden dapat dijelaskan di bawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-Laki	22	62.86
Perempuan	13	37.14
Total	35	100

Sumber: data primer diolah

Tabel 1 di atas, menjelaskan bahwa sebagian besar guru bersertifikat pendidik umumnya didominasi oleh guru laki-laki dengan persentase sebesar 62.86%.

Tabel 2. Umur Responden Penelitian

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
31-40	18	51.43
> 40	17	48.57
TOTAL	35	100

Sumber : data primer diolah

Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa umur responden penelitian dari 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51.43% dan dari umur lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 48.57% Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru sudah senior.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
Sarjana (S1)	28	80,00
Pascasarjana (S2)	7	20,00
Total	35	100%

Sumber : data primer diolah

Tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa yang berasal dari tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 28 orang dengan persentase 80,00%, dan yang berasal dari tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 7 orang dengan persentase 20,00%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Guru memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk menjadi guru.

Analisis Data

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis			
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error		
Sertifikasi (X1)	35	14	34	48	1447	41.34	.771	4.563	20.820	-.309	.398	1.397	.778
Motivasi (X2)	35	14	29	43	1270	36.29	.768	4.541	20.622	-.279	.398	1.382	.778
Kinerja Guru (Y)	35	15	33	48	1435	41.00	.801	4.740	22.471	-.221	.398	1.441	.778
Valid N (listwise)	35												

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4 di atas merupakan hasil uji Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa dari 35 responden ini variable sertifikasi nilai rata-rata sebesar 41.34 dengan standar deviasi sebesar 4.563. diidentifikasi bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja, sedangkan standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja, dan kinerja guru. Kemudian nilai minimum sebesar 34 dan nilai maximum sebesar 48 untuk sertifikasi guru ini lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja maupun kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa walaupun kenaikan nilai standar deviasi pada variabel kinerja guru, tetapi tetap merespon tingkat sertifikasi guru terhadap kinerja yang telah dilaksanakan bagi guru-guru yang telah bersertifikasi di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat.

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Sertifikasi (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Guru (Y)
N	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.34	36.29
	Std. Deviation	4.563	4.541
	Absolute	.177	.154
Most Extreme Differences	Positive	.115	.113
	Negative	.177	.154
Kolmogorov-Smirnov Z	1.047	.908	.977
Asymp. Sig. (2-tailed)	.223	.381	.295

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov bahwa semua variabel dengan tingkat signifikansi jauh di atas ($\alpha = 0,05$ ($\alpha > 0.05$)) artinya data residual terdistribusi secara normal. Sementara hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total (R)	R Kritis	Keterangan
Sertifikasi Guru (X1)	X1.1	0.462	0.03	Valid
	X1.2	0.670	0.03	Valid
	X1.3	0.160	0.03	Valid
	X1.4	0.287	0.03	Valid
	X1.5	0.707	0.03	Valid
	X1.6	0.411	0.03	Valid
	X1.7	0.720	0.03	Valid
	X1.8	0.403	0.03	Valid
	X1.9	0.659	0.03	Valid
	X1.10	0.583	0.03	Valid
	X1.11	0.424	0.03	Valid
	X1.12	0.403	0.03	Valid
Motivasi Kerja Guru (X2)	X2.1	0.462	0.03	Valid
	X2.2	0.670	0.03	Valid
	X2.3	0.160	0.03	Valid
	X2.4	0.287	0.03	Valid
	X2.5	0.707	0.03	Valid
	X2.6	0.411	0.03	Valid
	X2.7	0.720	0.03	Valid
	X2.8	0.403	0.03	Valid
	X2.9	0.659	0.03	Valid
	X2.10	0.583	0.03	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.462	0.03	Valid
	Y2	0.670	0.03	Valid
	Y3	0.160	0.03	Valid
	Y4	0.287	0.03	Valid
	Y5	0.707	0.03	Valid
	Y6	0.411	0.03	Valid
	Y7	0.720	0.03	Valid
	Y8	0.403	0.03	Valid
	Y9	0.659	0.03	Valid
	Y10	0.583	0.03	Valid
	Y11	0.424	0.03	Valid
	Y12	0.462	0.03	Valid

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

Sumber : Lampiran 5

Dari hasil pengujian kuesioner penelitian sebagaimana terlihat pada Tabel 6 di atas, bahwa secara keseluruhan dinyatakan valid, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai r hitung lebih besar dari r kritis atau ($r \text{ hitung} > 0.03$) (Ghozali,2005).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.904	$\alpha > 0,6$	Reliabel
X2	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
Y	0.957	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* bahwa seluruh variabel independen dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai Alpha jauh diatas atau lebih besar 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.681	2.717		2.091	.045
1 Sertifikasi (X1)	.009	.140	.008	.062	.951
Motivasi (X2)	.983	.140	.942	7.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Lampiran 7

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 5.681 + 0.009 + 0.983$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sabagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 5.681 artinya kinerja guru pada MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat sebesar 5.681 satuan dengan asumsi variabel sertifikasi guru, dan motivasi kerja guru dalam keadaan konstan atau tetap,
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Sertifikasi Guru (X1) sebesar 0,009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.951 lebih besar dari ($> 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa sertifikasi guru secara langsung akan meningkat sebesar 0,951% jika faktor Sertifikasi Guru pada MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara sertifikasi guru dengan kinerja guru.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari ($<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja guru secara langsung akan meningkat sebesar 0,983% jika faktor motivasi kerja pada MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.288	2	333.644	110.396	.000 ^b
Residual	96.712	32	3.022		
Total	764.000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Sertifikasi (X1)

Sumber Lampiran 7

Dari Tabel 9 diketahui bahwa *sum of squares* untuk nilai regresi adalah sebesar 667.288, nilai residu sebesar 96.712 dan total sebesar 764.00. Mean square yang diperoleh untuk nilai regresi adalah 333.644, dan nilai untuk residual adalah 3.022 dengan F hitung sebesar 110.396 dan signifikansi 0,000. Atau dapat dikatakan bahwa F hitung lebih besar dari Ftabel ($110.396 > 2.51$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Sertifikasi, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat.

Uji Signifikansi Parsial/Parameter (Uji Statistik t)

Tabel 10. Uji Signifikansi Parsial/Parameter (Uji Statistik t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.681	2.717		2.091	.045
1 Sertifikasi (X1)	.009	.140	.008	.062	.951
Motivasi (X2)	.983	.140	.942	7.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Lampiran 7

Tabel 10 tersebut di atas, menjelaskan bahwa sertifikasi memiliki t hitung sebesar 0.062 dengan tingkat signifikansi di atas 5% yaitu 0,951. Hal ini memiliki makna bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel sertifikasi, terhadap Kinerja Guru MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 7.010 dengan tingkat signifikansi dibawah 5% yaitu 0,000. Hal ini memiliki makna bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variable Motivasi kerja, terhadap Kinerja Guru MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.866	1.738

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Sertifikasi (X1)

Sumber: Lampiran 7

Nilai R sebesar 0,935, artinya Korelasi sangat kuat. *Adjusted R Square* (R2)= 0.866 : Kinerja Guru dapat dijelaskan melalui variable Sertifikasi, dan Motivasi Kerja hanya sebesar 86.6%. Sedangkan 13.4% dapat dijelaskan melalui variebel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kedua variabel independen yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru pada MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat adalah Motivasi Kerja, hal ini karena kinerja layanan yang diberikan oleh MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat secara umum dapat memenuhi motivasi kerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sertifikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di MTs. Negeri Model Kuripanr, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi yang dilihat dari nilai F hitung sebesar 110.396 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi Sertifikasi maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat, sebaliknya semakin rendah Sertifikasi maka semakin rendah pula tingkat Kinerja Guru Pada MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat.

2. Sertifikasi Pendidik, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Dilihat dari nilai R^2 *Adjusted R Square*, 86.6% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Sertifikasi Pendidik, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 13.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Dari dua (2) variabel independen yaitu sertifikasi pendidik, dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja, karena memperoleh nilai *standardized coefficients Beta* yang lebih besar dari variabel yang lain yaitu sebesar 0.942.

Saran

1. Bagi MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat, hasil penelitian menunjukkan secara umum Sertifikasi Pendidik dan Motivasi Kerja Guru MTs.Negeri Model Kuripan Lombok Barat sudah cukup baik, sehingga perlu dipertahankan. Akan tetapi masih terdapat beberapa indikasi yang lemah pada pelayanan seperti pada sarana dan prasarana yang perlu dilengkapi dalam rangka menunjang kelancaran operasional sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup dua variabel independen saja, sehingga masih perlu kajian tentang variabel-variabel independen lain di luar model penelitian ini, untuk lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Baruningsih, Palupi. 2011. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di Smk Se-Kabupaten Sragen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang. [Http://lib.unnes.ac.id.pdf](http://lib.unnes.ac.id.pdf). Diunduh tanggal 16 Februari 2016
- Basrah, Hendryadi. 2014. Metode Pengumpulan Data. <http://teorionline.wordpress.com>. Diunduh tanggal 27 Februari 2014.
- Burhanuddin, Afid. 2013. Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian. <http://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-an-instrument-penelitian>. Diunduh tanggal 15 Januari 2014.
- Depdiknas. 2009. Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2013. [Http://psg15.um.ac.id/leaflet-sertifikasi.pdf](http://psg15.um.ac.id/leaflet-sertifikasi.pdf). Diunduh tanggal 19 Oktober 2014.
- Fahmi, Teuku. 2014. Perbedaan Tingkat *Perceived Risk, Fear Of Crime* dan Mekanisme Coping pada Masyarakat Yang Beraktivitas di Wilayah Rawan Tindak Kejahatan. Lampung. Universitas Lampung.
- Gunawan, Ary H. 2010. Sosiologi Pendidikan: Suatu Analisis Sosiologi tentang Pelbagai Problem Pendidikan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Haryanto, Zeni dan Abdul Aziz. 2009. Sertifikasi Profesi Keguruan. Jakarta. Poliyama Widyapustaka.
- Hasibuan, Indah Julita. 2015. Pengaruh Rasa Takut (Fear) Masyarakat Terhadap Mekanisme Coping terkait dengan Maraknya Kasus Kekerasan Seksual Terhadap Anak di Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu. Lampung. Universitas Lampung.
- Kemdikbud. 2013. Panduan Penetapan Peserta Program Sertifikasi Tahun 2013. [Hhttp://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf](http://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf). Diunduh tanggal 15 Januari 2014.
- Lestari, Sri. 2010. Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs N Mlinjon Trucuk Klaten. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. [Http://digilib.uin-suka.ac.id/4351/1/BAB%20I,IV.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/4351/1/BAB%20I,IV.pdf) skripsi pengaruh program sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Diunduh tanggal 31 Januari 2014.

- Musarofah. 2008. Kinerja Guru di MTs Al-Wathoniyah I Cilungup Duren Sawit Jakarta Timur. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. [Http://www.idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015kinerja+guru.pdf.definisi.kinerja.guru](http://www.idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015kinerja+guru.pdf.definisi.kinerja.guru). Diunduh tanggal 28 Februari 2014.
- Muhtar. 1992. Pengertian Guru Menurut Para Ahli dan Tugas Pokok Guru. [Http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-guru-html/](http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-guru-html/). Diunduh tanggal 29 Agustus 2013.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sakwati, Monalia. 2015. Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Keberhasilan Rural Infrastructure Support To Program Pemberdayaan Masyarakat (RIS-PNPM) Mandiri. Lampung. Universitas Lampung.
- Saniyah. 2008. Motivasi Guru dalam Mengikuti Program Sertifikasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Model Bangkalan). Malang. Universitas Islam Negeri Malang. [Http://www.lib.uin.malang.ac.id/04110017.pdf](http://www.lib.uin.malang.ac.id/04110017.pdf). Diunduh tanggal 25 Juli 2013.
- Sardin. Pengertian Pendidikan Menurut Undang-undang. <http://file.upi.edu/pdf>. Diunduh tanggal 15 Januari 2014.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS (Edisi 1). Yogyakarta. ANDI Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey (Edisi Revisi). Jakarta. LP3ES.
- Sunarto, Kamanto. 2004. Pengantar Sosiologi (Edisi Revisi). Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suryati, Wawat. 2011. Profesi Kependidikan. Bandar Lampung. Lembaga Penerbit STKIP Bandar Lampung.
- Suwarto, Tok. 2014. Kompetensi Profesional Guru Pasca-sertifikasi Masih Lemah. Pikiran Rakyat. <http://www.pikiran-rakyat.com/>. Diunduh tanggal 7 Januari 2015.