

PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS N 1 KOTA BENGKULU

Ikhsan Jamad Akbar
Email: ikhsanjamad_akbar@gmail.com

ABSTRAK:

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015, (2) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015, (3) Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015.

Subjek dalam penelitian ini adalah 47 Guru di MTS N 01 Kota Bengkulu. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian berupa Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru. Penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai Juli 2015. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Uji validitas menggunakan rumus product moment, dan uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien alpha. Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji linieritas dan uji multikolonieritas. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu dengan koefisien determinasi sebesar 38.1%, dan dengan persamaan regresi $Y = 50.290 + 0.381$; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu dengan koefisien determinasi sebesar 48.0% dan dengan persamaan regresi $Y = 65.059 + 0.969$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu dengan koefisien determinasi sebesar 56.2%, dan hasil perhitungan analisis regresi ganda diperoleh dari analisis tabel R square adalah sebesar 0.562 yang merupakan kuadrat dari 0.732 atau 0.732².

Kata kunci: sertifikasi guru, motivasi kerja guru, kinerja guru

ABSTRACT:

This research was conducted in order to determine: (1) Effect of Teacher Certification of the Teacher Performance MTS N 01 Bengkulu City in 2015, (2) Influence of Work Motivation Teacher to Teacher Performance MTS N 01 Bengkulu City in 2015, (3) Effect of Teacher Certification and Work Motivation Teacher to Teacher performance MTS N 01 Bengkulu City in 2015.

Subjects in this study were 47 teachers in MTS N 01 City Bengkulu. Research kuantitatif. Objek research is a Teacher Certification, Teacher Work Motivation and Performance Guru. Penelitian conducted from May to July 2015. Teknik data collection using the questionnaire. test the validity of using the product moment formula, and reliability testing using the formula coefficient alpha. Sebelum perform data analysis, conducted multikolonieritas. Analisis linearity test and test data using simple regression and multiple regression.

The results showed that: (1) there is a positive and significant impact on the performance of Master Teacher Certification MTS N 01 Bengkulu city with a coefficient of determination of 38.1%, and the regression equation $Y = 50\ 290 + 0381$; (2) there is a positive and significant impact on the Performance Work Motivation Guru Guru MTS N 01 Bengkulu city with a coefficient of determination of 48.0% and the regression equation $Y = 65\ 059 + 0969$; (3) there is a positive and significant effect of Teacher Certification and Work Motivation Teacher on the Performance of Teachers MTS N 01 Bengkulu city with a coefficient of determination of 56.2%, and the results of calculation of multiple regression analysis obtained from the analysis of the tables R square is at 0562 which is the square of 0732 or 0.732².

Keywords: teacher certification, teacher work motivation, teacher performance

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Keberhasilan dalam

pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru, dimana seorang guru merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi guru merupakan suatu upaya meningkatkan profesionalisme guru, namun

sertifikasi guru bukan merupakan puncak dari pengembangan profesionalisme. Profesionalisme guru perlu senantiasa dikembangkan dan terjadi keberlanjutan pascasertifikasi.

Pelaksanaan sertifikasi guru dilakukan pertama kali sejak 2007, setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Program ini merupakan salah satu upaya meningkatkan mutu guru dan pendidikan pada satuan pendidikan formal secara berkelanjutan dan pemerintah di dalam meningkatkan keprofesionalan guru yaitu dengan adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Peraturan itu menjelaskan adanya pengembangan profesi berkelanjutan atau disebut juga dengan *continuing professional development*. Upaya pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Keberlanjutan dari profesionalisme guru pascasertifikasi merupakan salah satu tantangan tersendiri bagi guru, apakah dengan adanya sertifikasi yang merupakan upaya peningkatan profesionalisme berkelanjutan dapat menunjukkan profesionalitas kinerjanya secara nyata di dunia pendidikan.

Sertifikasi guru belum memberikan dampak pada kemampuan profesional guru, selain itu muncul beberapa kasus yang mengasumsikan bahwa sertifikasi adalah suatu kondisi final dari profesi keguruan¹. Hal tersebut di dukung oleh penelitian Agung, yang mengemukakan bahwa sebagian guru memandang sertifikasi sebagai pencapaian puncak karier, profesionalisme dianggap statis, sekali tercapai maka selesai². Menurut survei Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan, pascasertifikasi kemampuan dan kualitas guru sama saja. Data di lapangan menunjukkan bahwa guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya seperti membuat RPP bukan atas dorongan atau motivasi dari seorang guru melainkan karena

¹ Koswara, D., Suryana, A. & Triatna, C. *Studi Dampak Program Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Mutu Di Jawa Barat*. (2009). h. 17

² Agung, G. *Studi Multilevel tentang Otonomi dan Desentralisasi Pendidikan dalam Kaitannya dengan Keefektifan Sekolah*. (2009). h. 26

unsur kewajiban memenuhi administrasi di sekolah. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru yang belum lolos sertifikasi. Permasalahan permasalahan di atas bermuara pada kinerja guru, sehingga timbul tanda tanya bagaimana kinerja guru yang telah lulus sertifikasi dan seberapa besar motivasi memengaruhi kinerja guru.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu³. Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan Evaluasi atau penilaian, ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru⁴. Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Dalam Al-Quran dijelaskan, QS At-Taubah (9):105:

قَوُّوْهُ
يٰۤاَيُّهَا
مَنْ تَوَلَّوْ

Artinya: Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan"

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana sertifikasi termasuk dalam faktor ekstrinsik dan motivasi kerja termasuk dalam faktor intrinsik. Sertifikasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila sertifikasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan adanya peningkatan profesionalisme guru, maka kompetensi guru akan ikut meningkat sehingga dapat meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar.

³ M.S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: 2001). h. 34

⁴ Direktorat PMTK Tentang Penilaian Kinerja Guru. (2008).



Adanya peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar diharapkan dapat terjadi secara berkelanjutan, sehingga tujuan dari pembelajaran dapat tercapai dan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Selain itu dengan adanya dorongan kerja yang tinggi dapat menimbulkan gairah kerja yang tinggi dan guru akan berupaya untuk bekerja sebaik mungkin. Upaya kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Hasil kerja yang memuaskan ini merupakan suatu bukti bahwa kinerja guru mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika hasil kerja kurang memuaskan maka kinerja dapat dikatakan kurang optimal.

Sertifikasi menurut Undang-undang “Proses pemberian sertifikat oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah kepada tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi persyaratan”⁵. Tujuan dari sertifikasi guru adalah meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraan guru. Dalam penelitian ini batasan sertifikasi guru adalah upaya peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan, dimana peningkatan profesionalisme berkelanjutan ini juga merupakan salah satu program yang ditetapkan oleh Direktorat. Pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan adalah semua program dan kebijakan pengembangan profesional yang mendukung adanya pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Ada tiga unsur kegiatan pengembangan, yaitu: kegiatan pengembangan diri, kegiatan publikasi ilmiah, dan kegiatan karya inovatif. Dengan tiga kegiatan ini diharapkan profesionalisme guru pascasertifikasi akan senantiasa mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan profesionalisme pascasertifikasi maka kompetensi guru akan ikut berkembang, sehingga mutu kegiatan belajar mengajar mengalami suatu peningkatan. Meningkatnya mutu kegiatan belajar mengajar memberikan dampak positif pada ketercapaian tujuan pembelajaran yang optimal, sehingga memberikan hasil yang optimal. Hasil yang optimal merupakan bukti adanya peningkatan kinerja dari standar kerja yang sebelumnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak

kemauan kerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, yang membagi kebutuhan menjadi beberapa tingkatan yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka menimbulkan dorongan yang tinggi untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan⁶. Hal ini memicu gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gairah kerja yang tinggi membuat guru akan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan atau dengan kata lain kinerja guru mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka gairah kerja juga menurun, sehingga dalam mengerjakan tugas-tugasnya kurang bersemangat. Hal tersebut mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 1 Kota Bengkulu merupakan salah satu MTS di Bengkulu. Guru-guru di MTS N 1 Kota Bengkulu menorehkan banyak prestasi dalam bidang pendidikan, seperti lomba inovasi pembelajaran, guru berprestasi, dll. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru telah berupaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya pascasertifikasi. Melihat fenomena di atas, timbulah pertanyaan-pertanyaan seperti mengapa hal itu bisa terjadi? Bagaimana realitas sebenarnya tentang pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerjanya di MTS N 1 Kota Bengkulu? Bagaimana pula dengan tingkat motivasi guru terhadap kinerjanya? Sejalan dengan upaya menjawab pokok-pokok masalah seperti itulah, maka penulis bermaksud untuk menelitinya secara mendalam, dimana permasalahan yang dirumuskan dalam satu judul “*pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTS N 1 kota Bengkulu*”.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru MTS N 1 Kota Bengkulu?
2. Apakah ada pengaruh langsung positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

⁵ Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

⁶ M.S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: 2001). h. 71-72.

MTS N 1 Kota Bengkulu?

3. Apakah ada pengaruh langsung positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTS N 1 Kota Bengkulu?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru MTS N 1 Kota Bengkulu
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTS N 1 Kota Bengkulu
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTS N 1 Kota Bengkulu.

D. HASIL PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menyajikan dan membahas data hasil penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi, setiap variabel disusun dalam tahapan distribusi frekuensi dengan kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Untuk mendapatkan nilai interval antar kategori terlebih dahulu dicari nilai range yang diperoleh dari nilai tertinggi hasil penelitian dikurangi nilai terendah hasil penelitian. Nilai range tersebut kemudian dibagi 5 untuk menentukan interval kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

1) Persepsi Responden Terhadap Sertifikasi Guru Di MTSN 01 Kota Bengkulu

Berdasarkan data dari Responden Untuk mengetahui tentang pengaruh sertifikasi guru dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, pertama dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 4.1
Perhitungan Distribusi Frekuensi

Tahapan	Sertifikasi guru
a. menentukan jumlah kelas interval skor (k), rumus $k = 1 + 3.3 \log n$	$n = 47$ $k = 1 + 3.3 \log 47$ $k = 1 + 3.3 \times 1.67$ $= 6.51 = 7$ (dibulatkan ke atas)
b. menentukan jangkauan (range), rumus $\text{range} = (X_{\max} - X_{\min})$	$X_{\max} = 76$ $X_{\min} = 47$ $\text{Range} = (76 - 47) = 29$

c. menentukan lebar kelas Interval (i), dengan rumus $i = (\text{range}/k)$	$i = (29/7)$ $= 4.14 = 5$ (dibulatkan ke atas)
---	---

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasinya sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tabel Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru

No	Interval skor	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	47 - 51	6	12.8
2	52 - 56	2	4.3
3	57 - 61	9	19.1
4	62 - 66	0	0
5	67 - 71	11	23.4
6	72 - 76	19	40.4
7	77 - 81	0	0
	Jumlah	47	100.0

Dari tabel tersebut diatas yaitu tabel distribusi frekuensi sertifikasi guru di MTS N 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 47-51 dengan nilai 12.8% , untuk interval 52-56 dengan nilai 4.3% , untuk interval 57-61 dengan nilai 19.1% , untuk interval 62-66 dengan nilai 0% , untuk interval 67-71 dengan nilai 23.4% , untuk interval 72-76 dengan nilai 40.4% , dan terakhir untuk interval 77-81 dengan nilai 0%

Berdasarkan data dari responden dapat ditentukan kelas interval distribusi kategori skor variabel sertifikasi guru (X_1):

$$= \frac{76 - 47}{5} = 5.8 = 6 \text{ (dibulatkan ke atas)}$$

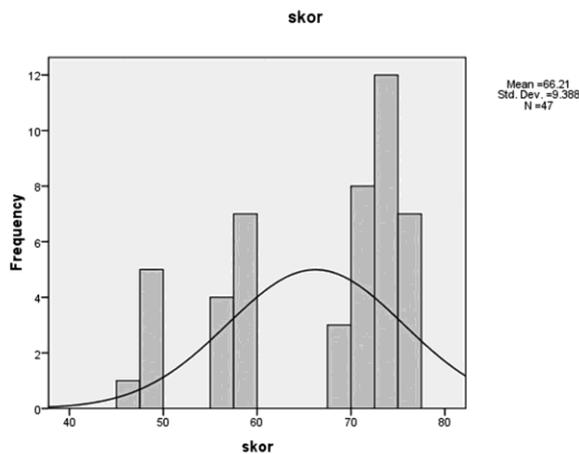
Tabel 4.a
Tabel deskripsi distribusi kategori skor variabel sertifikasi guru

Kelas	Keterangan	banyaknya	%
47 - 52	Sangat rendah	6	12.8
53 - 58	Rendah	6	12.8
59 - 64	Sedang	5	10.6
65 - 70	Tinggi	4	8.5
71 - 76	Sangat tinggi	26	55.3
Jumlah		47	100

Tabel tersebut menunjukkan jawaban paling banyak adalah kategori sangat tinggi, sedangkan kategori tinggi pada urutan kedua, sementara kategori sedang pada urutan ketiga. Dari tabel tersebut dapat pula dilihat dalam bentuk seperti gambar di bawah ini:



Tabel 4.3
Grafik diagram sertifikasi guru



Dari gambar grafik tersebut diatas yaitu grafik distribusi frekuensi sertifikasi guru di MTS N 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 47-51 dengan frekuensi 6, untuk interval 52-56 dengan frekuensi 2, untuk interval 57-61 dengan frekuensi 9, untuk interval 62-66 dengan frekuensi 0, untuk interval 67-71 dengan frekuensi 11, untuk interval 72-76 dengan frekuensi 19, dan terakhir untuk interval 77-81 dengan frekuensi 0.

2) Persepsi Responden Terhadap Motivasi Guru Di MTSN 01 Kota Bengkulu

Berdasarkan data dari Responden Untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja guru dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, pertama dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 4.4
Perhitungan Distribusi Frekuensi

Tahapan	Motivasi Kerja Guru
a. menentukan jumlah kelas interval skor (k), rumus $k = 1 + 3.3 \log n$	$n = 47$ $k = 1 + 3.3 \log 47$ $k = 1 + 3.3 \times 1.67$ $= 6.51 = 7$ (dibulatkan ke atas)
b. menentukan jangkauan (range), rumus $\text{range} = (X_{\max} - X_{\min})$	$X_{\max} = 76$ $X_{\min} = 36$ $\text{Range} = (76 - 36)$ $= 40$
c. menentukan lebar kelas Interval (i), dengan rumus $i = (\text{range}/k)$	$i = (40/7)$ $= 5.73 = 6$ (dibulatkan ke atas)

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasinya sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel distribusi frekuensi motivasi kerja guru

No	Interval skor	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	36 – 41	4	8.5
2	42 – 47	2	4.3
3	48 – 53	2	4.3
4	54 – 59	3	6.4
5	60 – 65	1	2.1
6	66 – 71	16	34.0
7	72 - 77	19	40.4
Jumlah		47	100.0

Dari tabel tersebut diatas yaitu tabel distribusi frekuensi motivasi kerja guru di MTSN 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 36-41 dengan nilai 8.5% , untuk interval 42-47 dengan nilai 4.3% , untuk interval 48-53 dengan nilai 4.3%, untuk interval 54-59 dengan nilai 6.4%, untuk interval 60-65 dengan nilai 2.1%, untuk interval 66-71 dengan nilai 34.0%, dan terakhir untuk interval 72-77 dengan nilai 40.4%

Berdasarkan data dari responden dapat ditentukan kelas interval distribusi kategori skor variabel motivasi kerja (X2):

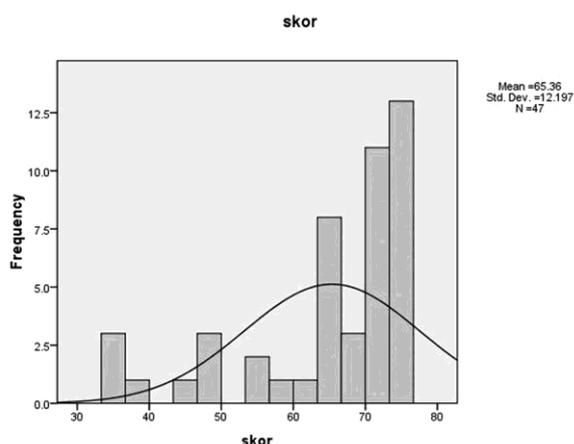
$$= \frac{76 - 36}{5} = 8$$

Tabel 4.b
Tabel Deskripsi Distribusi Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja

Kelas	Keterangan	banyaknya	%
36 - 43	Sangat rendah	4	8.5
44 - 51	Rendah	4	8.5
52 - 59	Sedang	3	6.4
60 - 67	Tinggi	9	19.1
68 - 76	Sangat tinggi	19.1	57.4
Jumlah		47	100

Tabel tersebut menunjukkan jawaban paling banyak adalah kategori sangat tinggi, sedangkan kategori tinggi pada urutan kedua, sementara kategori rendah pada urutan ketiga. Dari tabel tersebut dapat pula dilihat dalam bentuk seperti gambar di bawah ini:

Tabel 4.6
Grafik Skor Motivasi Kerja Guru



Dari gambar grafik tersebut diatas yaitu grafik distribusi frekuensi motivasi kerja guru di MTS N 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 36-41 dengan frekuensi 4, untuk interval 42-47 dengan frekuensi 2, untuk interval 48-53 dengan frekuensi 2, untuk interval 54-59 dengan frekuensi 3, untuk interval 60-65 dengan frekuensi 1, untuk interval 66-71 dengan frekuensi 16, dan terakhir untuk interval 72-77 dengan frekuensi 19

3) Persepsi Responden Terhadap Kinerja Guru Di MTSN 01 Kota Bengkulu

Berdasarkan data dari Responden Untuk mengetahui tentang kinerja guru dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, pertama dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perhitungan Distribusi Frekuensi

Tahapan	Kinerja Guru
a. menentukan jumlah kelas interval skor (k), rumus $k = 1 + 3.3 \log n$	$n = 47$ $k = 1 + 3.3 \log 47$ $k = 1 + 3.3 \times 1.67$ $= 6.51 = 7$ (dibulatkan ke atas)
b. menentukan jangkauan (range), rumus $\text{range} = (X_{\max} - X_{\min})$	$X_{\max} = 75$ $X_{\min} = 37$ $\text{Range} = (75 - 37)$ $= 38$
c. menentukan lebar kelas Interval (i), dengan rumus $i = (\text{range}/k)$	$i = (38/7)$ $= 5.43 = 6$ (dibulatkan ke atas)

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasinya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval skor	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	37 - 42	7	14.9
2	43 - 48	15	31.9
3	49 - 54	10	21.3
4	55 - 60	1	2.1
5	61 - 66	2	4.3
6	67 - 72	6	12.8
7	73 - 78	6	12.8
Jumlah		47	100.0

Dari tabel tersebut diatas yaitu tabel distribusi frekuensi kinerja guru di MTS N 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 37-42 dengan nilai 14.9%, untuk interval 43-48 dengan nilai 31.9%, untuk interval 49-54 dengan nilai 21.3%, untuk interval 55-60 dengan nilai 2.1%, untuk interval 61-66 dengan nilai 4.3%, untuk interval 67-72 dengan nilai 12.8%, dan terakhir untuk interval 73-78 dengan nilai 12.8%

Berdasarkan data dari responden dapat ditentukan kelas interval distribusi kategori skor variabel kinerja guru (Y):

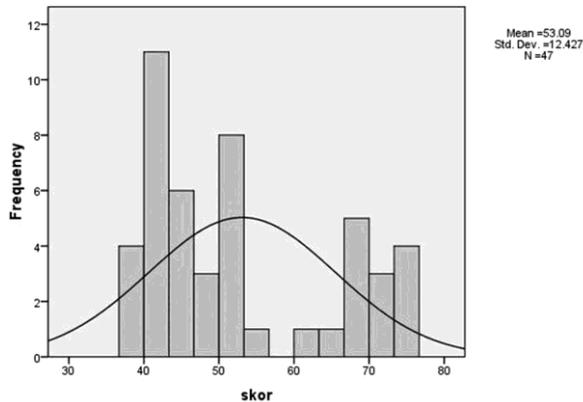
$$= \frac{75 - 37}{5} = 7.6 = 8 \text{ (dibulatkan ke atas)}$$

Tabel 4.c
Tabel Deskripsi Distribusi Kategori Skor Variabel Kinerja Guru

Kelas	Keterangan	banyaknya	%
37 - 44	Sangat rendah	16	34.0
45 - 52	Rendah	12	25.5
53 - 60	Sedang	5	10.6
61 - 68	Tinggi	3	6.4
69 - 76	Sangat tinggi	11	23.4
Jumlah		47	100

Tabel tersebut menunjukkan jawaban paling banyak adalah kategori sangat rendah, sedangkan kategori rendah pada urutan kedua, sementara kategori sangat tinggi pada urutan ketiga. Dari tabel tersebut dapat pula dilihat dalam bentuk seperti gambar di bawah ini:

Tabel 4.9
Grafik skor Kinerja Guru
 skor



Dari tabel tersebut diatas yaitu tabel distribusi frekuensi kinerja guru di MTS N 01 Kota Bengkulu telah diperoleh nilai sebagai berikut: interval 37-42 dengan frekuensi 7, untuk interval 43-48 dengan frekuensi 15, untuk interval 49-54 dengan frekuensi 10, untuk interval 55-60 dengan frekuensi 1, untuk interval 61-66 dengan frekuensi 2, untuk interval 67-72 dengan frekuensi 6, dan terakhir untuk interval 73-78 dengan frekuensi 6.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan bahwa Sertifikasi Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) , berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), uraian selengkapny adalah sebagai berikut:

1) Sertifikasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data dapat dibuktikan bahwa sertifikasi guru (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y).Besarnya pengaruh tersebut dapat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi sebesar 38.1%.Dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian ini, maka variabel sertifikasi sekolah adalah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.Hal ini dapat dipahami karena sertifikasi guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dikemukakan pada Bab. II bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi dikemukakan besarnya pengaruh yang diberikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 50.290 + 0.381X1$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor sertifikasi guru akan menyebabkan kenaikan skor

pada kinerja guru sebesar 50.290 Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pelaksanaan sertifikasi guru masih perlu ditingkatkan agar memberikan kontribusi yang lebih besar lagi terhadap kinerja guru.

2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y).Besarnya pengaruh tersebut dapat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi sebesar 48.0% Dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian ini, maka variabel motivasi kerja adalah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.Hal ini dapat dipahami karena motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.Hasil ini selaras dengan penelitian latif N (2011) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri II Pemulang.Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dikemukakan pada Bab. II bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Secara persentase pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTS N 01 Kota Bengkulu lebih besar daripada pengaruh langsung variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Karena itu dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru di MTS N 01 Kota Bengkulu (yakni variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja) , maka yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel motivasi kerja.

3) Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh yang signifikan antara variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi ganda diperoleh dari analisis tabel R square adalah sebesar 0.562 yang merupakan kuadrat dari 0.732 atau 0.732^2 . skor inilah merupakan koefisien determinasi, yang artinya 56.3% kontribusi ditentukan oleh variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 41.7% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya (selain variabel dalam penelitian). Jadi sertifikasi guru dan motivasi kerja secara

bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 56.3%

Disisi lain tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang belajar untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja .bertambahnya wawasan pendidikan dan perubahan pola pikir sebagai hasil belajar akan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja. Oleh sebab itu guru harus selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja dan dengan dukungan dari pemerintah melalui program sertifikasi untuk mendukung kualitas jenjang pendidikan, dengan ditunjang peningkatan akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015. Dari hasil data dapat dibuktikan bahwa sertifikasi guru (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh tersebut dapat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi sebesar 38.1%. Dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian ini, maka variabel sertifikasi sekolah adalah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi dikemukakan besarnya pengaruh yang diberikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 50.290 + 0.381X_1$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor sertifikasi guru akan menyebabkan kenaikan skor pada kinerja guru sebesar 50.290.
- 2) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015. Dari hasil data dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh tersebut dapat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi sebesar 48.0% Dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian ini, maka variabel motivasi kerja adalah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi dikemukakan besarnya pengaruh yang diberikan motivasi

kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 52.698 + 0.969X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor sertifikasi guru akan menyebabkan kenaikan skor pada kinerja guru sebesar 52.698.

- 3) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS N 01 Kota Bengkulu tahun 2015. Dari hasil data dapat dibuktikan bahwa sertifikasi guru (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh yang signifikan antara variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi ganda diperoleh dari analisis tabel R square adalah sebesar 0.562 yang merupakan kuadrat dari 0.732 atau 0.732^2 . skor inilah merupakan koefisien determinasi, yang artinya 56.3% kontribusi ditentukan oleh variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 41.7% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya (selain variabel dalam penelitian). Jadi sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 56.3%

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta ; Edisi revisi VI: Rineka Cipta. 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Menejemen Penelitian. Edisi revisi*. Jakarta ; Rineka Cipta. 2006.
- Budiyono. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press. 2000.
- Fattah, Nanang. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya. 2003.
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. . 2003.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2001.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat. . 2002
- Sudjana. *Metode Statistik*. Bandung: Transito. 2002.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2004.
- Winardi. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

