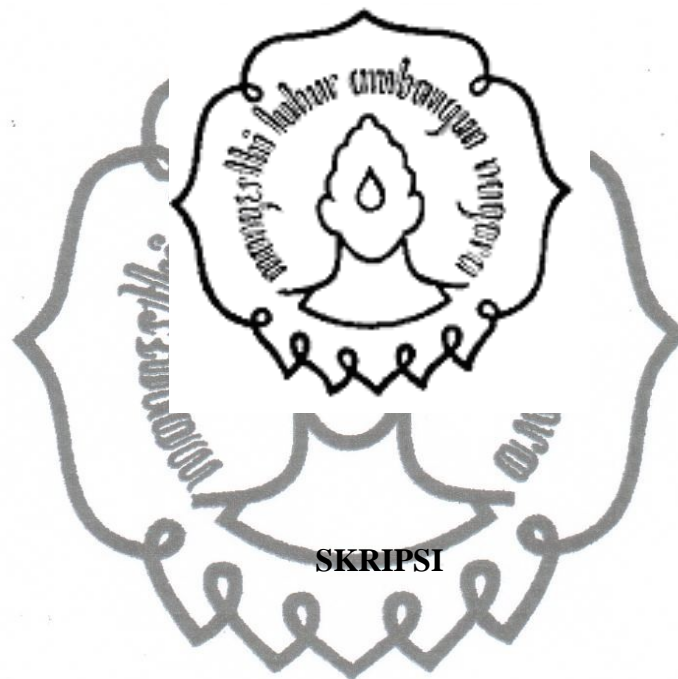


**PENGARUH SERTIFIKASI PROFESI GURU TERHADAP MOTIVASI
KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-SURAKARTA**



SKRIPSI

HESTI MURWATI

K 7406090

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

SURAKARTA

2012

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hesti Murwati
NIM : K7406090
Jurusan/Prodi/BKK : PIPS/ PendidikanEkonomi/ BKK PTN

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul “ **PENGARUH SERTIFIKASI PROFESI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-SURAKARTA**” ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Selain itu, sumber informasi yang dikutip dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya.

Surakarta, Desember 2012

Ya METERAI
TEMPEL
ZALU WONGKANTO BAKUM
TGL. 20
3BD4ABF284479778
KEMAH KEMERDEKAAN
6000 DJP
Hesti Murwati



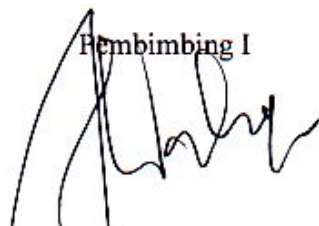
commit to user

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.


Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I



Dra. Sri Wahyuni, M.M
NIP. 19540817 198203 2 001

Pembimbing II



Dra. Mintasih Indriayu, M. Pd
NIP. 19661108 199203 2 001


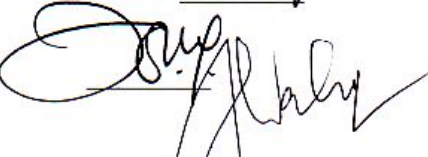
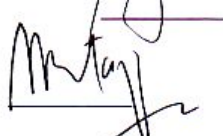
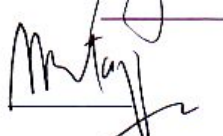
commit to user

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret dan diterima untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Pada hari : Jum'at
Tanggal : 28 Desember 2012

Tim Penguji Skripsi

	Nama Terang	Tanda Tangan
Ketua	: Leny Noviani, S.Pd, M.Si	
Sekretaris	: Jonet Ariyanto Nugroho, SE, M.M	
Anggota I	: Dra. Sri Wahyuni, M.M	
Anggota II	: Dra. Mintasih Indriayu, M.Pd	

Disahkan oleh:

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret

Dekan,



Prof. Dr. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd.

NIP 196007271987021001

commit to user

ABSTRAK

Hesti Murwati. K7406090. **PENGARUH SERTIFIKASI PROFESI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-SURAKARTA.** Skripsi. Surakarta. Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan. Universitas Sebelas Maret. Desember 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta. (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah guru-guru di SMK Negeri Surakarta yang telah lulus sertifikasi profesi guru kuota tahun 2008. Sampel diambil dengan cara simple random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1)terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel sebesar $10,664 > 1,664$. (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $8,226 > 1,991$.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sertifikasi profesi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta.

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

ABSTRACT

Hesti Murwati. K7406090. **THE INFLUENCE OF TEACHER PROFESSIONAL CERTIFICATION TO WORK MOTIVATION AND TEACHER'S PERFORMANCE AT SMK NEGERI SURAKARTA.** Thesis. Surakarta. The Faculty of Teacher Training and Education. Sebelas Maret University. December 2012.

The purpose of this research was: (1) to determine whether there is a professional certification of teachers to influence the work motivation across the SMK Negeri Surakarta. (2) to determine whether there is a professional certification of teachers influence the teacher's performance across the SMK Negeri Surakarta.

The method used in this research was descriptive quantitative method. The population was teachers at SMK Negeri Surakarta who have passed teaching profession in 2008. Samples were taken by simple random sampling. The number of samples in this study was 80. The data collection technique used was questionnaire technique with likert scale. Data analysis technique used was simple regression analysis and hypothesis testing using t-test.

The result of this research were: (1) there was the influence of teacher professional certification to work motivation, it was indicated by t_{count} bigger than t_{table} ($10.664 > 1.664$). (2) there was the influence of teacher professional certification to teacher's performance, it was indicated by t_{count} bigger than t_{table} ($8.226 > 1.991$).

From the result it can be conclude that teacher professional certification influence work motivation and performance of teachers at SMK Negeri Surakarta.

keyword: teacher professional certification, work motivation, performance.

MOTTO

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam.

Maha Pemurah lagi Maha Penyayang.

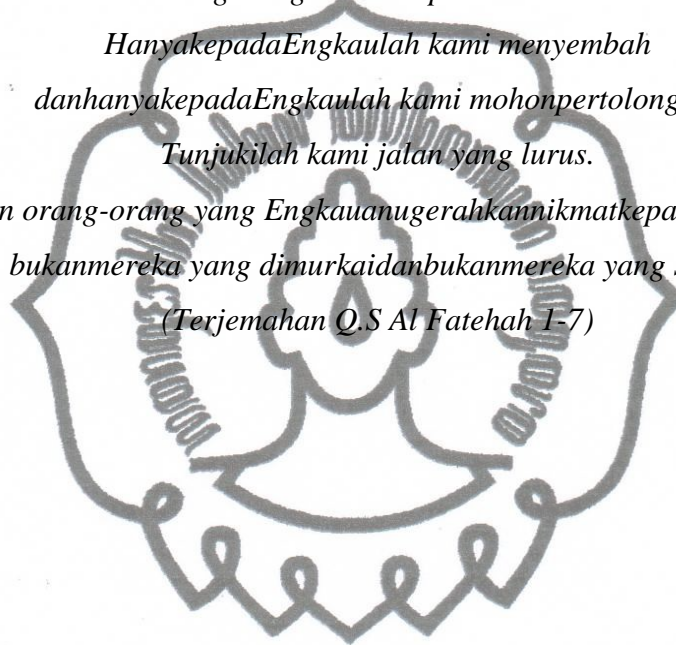
Yang menguasai hari pembalasan.

*Hanya kepada Engkau lah kami menyembah
dan hanya kepada Engkau lah kami mohon pertolongan.*

Tunjukilah kami jalan yang lurus.

*Jalan orang-orang yang Engkau anugerahkan nikmat kepada mereka,
bukan mereka yang dimurkai dan bukan mereka yang sesat.*

(Terjemahan Q.S Al Fatehah 1-7)



commit to user

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

Ibu dan Ayahku tercinta, atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak kenal
lelah.

Mbak Cilik, Bayu, dan Inza, atas doa dan dukungannya.

Mbah Putri, Pak Jo, Bu Mar, Pak Sigit, dan Bu Sum, atas doa dan dukungannya.

Sahabat-sahabatku tercinta: Fatma, Risma, Laras, Uul, Nida, Iit, dan Mbak Dwi,
atas canda tawa dan kebersamaannya.

Teman-teman PTN Angkatan 2006.

Almamater.

commit to user

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, Rabb semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang Maha memberikan rahmat dan baarokah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi sebagian persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan. Selama pembuatan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, atas ijin penulisan skripsi ini.
2. Drs. Saiful Bachri, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, atas ijin penulisan skripsi ini.
3. Ketua Program Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan izin penulisan skripsi.
4. Dra. Sri Wahyuni, M.M selaku Ketua Program Pendidikan Tata Niaga Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, atas disetujuinya penulisan skripsi ini dan sekaligus sebagai Pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dra. Mintasih Indriayu, M.Pd selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan masukan, dorongan, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Dra. Kristiani, M.Si selaku Pembimbing Akademis yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama di bangku perkuliahan.
7. Dosen Prodi Ekonomi BKK PTN yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menunjang terselesainya skripsi ini.
8. Teman-teman PTN angkatan 2006 atas segala dukungan dan persahabatan yang telah kita lalui bersama.

commit to user

9. Berbagai pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.



Surakarta, Desember 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	6
1. Tinjauan TentangSertifikasi.....	6
a. Pengertian Sertifikasi Guru	6
b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi.....	6
c. Dasar Hukum Sertifikasi Guru.....	7
d. Mekanisme Pelaksanaan Sertifikasi Guru.....	8
2. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja.....	15
a. Pengertian Motif dan Motivasi Kerja.....	15
b. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi.....	16

c. Teori Tentang Motivasi.....	17
d. Alat-alat Motivasi.....	19
e. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.....	19
3. Tinjauan Tentang Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja Guru.....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
c. Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	22
d. Standar Kompetensi Guru.....	22
e. Kompetensi Kinerja Guru.....	24
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	25
C. Kerangka Berfikir	26
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
a. Tempat Penelitian.....	31
b. Waktu Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	32
a. Populasi.....	32
b. sampel.....	32
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
a. Kuesioner.....	34
b. Dokumentasi.....	35
E. Validasi Instrumen Penelitian.....	36
a. Validitas	36
b. Reliabilitas	36
F. Rancangan Penelitian	36
a. Variabel Independen	36
b. Variabel Dependen	37

G. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Prasyarat Analisis	38
a. Normalitas	38
b. Linearitas	39
c. Heterokedastisitas	39
2. Uji Koefisien Determinan (R^2)	39
3. Uji Hipotesis (Uji t)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	41
B. Pengujian Persyaratan Analisis	42
C. Pengujian Hipotesis	47
D. Pembahasan Hasil Analisis Data	49
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Simpulan	52
B. Implikasi	52
C. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	31
Tabel 4.1 Diskripsi Data Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan Kinerja	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas variabel sertifikasi dan Motivasi Kerja	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas Variabel Sertifikasi dan Motivasi Kerja	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Heterokedstisitas Variabel Sertifikasi dan Motivasi Kerja	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Sertifikasi dan Kinerja	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel Sertifikasi dan Kinerja	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedstisitas Variabel Sertifikasi dan Kinerja	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X terhadap Y_1	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Detrminan Variabel X terhadap Y_1	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X terhadap Y_2	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Detrminan Variabel X terhadap Y_2	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	28



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Definisi Operasional Variabel	55
Lampiran 2. Kisi-kisi Angket	56
Lampiran 3. Surat Pengantar Kuesioner	57
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 5. Tabulasi Data Try Out	63
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket	68
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian	78
Lampiran 9. Data Induk Penelitian	83
Lampiran 10. Analisis Diskripsi Data	86
Lampiran 11. Analisis Regresi	87
Lampiran 12. Tabel t	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolok ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya.

Sesuai dengan Undang-Undang No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut

juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan.

Menurut Balitbang Depdiknas tahun 2002-2003, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD, baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%, guru SMP negeri 54,12% swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29% swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91% swasta 58,26% (Sumber: blog.umy.ac.id).

Berdasarkan catatan Human Development Index (HDI), fakta lain menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar seperti kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya (http://www.geocities.ws/guruvalah/mutu_guru.html).

Sebagai gambaran rinci keadaan kualifikasi minimal guru di Indonesia adalah sebagai berikut: guru TK yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 119.470 (78,1%) dengan sebagian besar berijazah SLTA. Di tingkat SD, guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 (34%) yang meliputi sebanyak 378.740 orang berijazah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijazah D1. Di tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebanyak 317.112 (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan 82.788 orang berijazah D2. Begitu juga guru tingkat SMA, terdapat 87.133 (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal, yakni sebanyak 164 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2, dan 71.380 orang berijazah D3 (www.geocities.ws/endang.komara).

Hal tersebut juga terjadi pada guru-guru di Kota Surakarta, menurut data dari Dirjen Pendidikan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), yang menyatakan bahwa hingga tahun 2009, baru sebanyak 347.300 guru yang memenuhi kompetensi sehingga layak disebut sebagai guru yang profesional. Secara keseluruhan, baru sekitar 13,32% guru dari jumlah total guru di semua jenjang (2.607.311) yang dinyatakan kompeten atau profesional (Kompas.com, 11 Juni 2011).

Gambaran kinerja guru dapat dicermati dari hasil sertifikasi guru yang telah dilakukan dalam dua periode yaitu tahun 2006 dan 2007. Departemen Pendidikan Nasional (2008b) menginformasikan bahwa sampai dengan September 2008 terdapat 181.444 guru yang lulus sertifikasi guru. Angka kelulusan untuk tahun 2006 sebesar 49,08% (9.815 dari 20.000 guru) sedangkan untuk tahun 2007 sebesar 41,17% (74.289 dari 180.450 guru). Berdasarkan angka tersebut tampak bahwa kinerja guru termasuk guru SMK dinilai dari aspek portofolio masih tergolong rendah (Jawa Pos, 23 Juli 2011)

Apabila kinerja guru dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam sesuai yang diamanatkan Pasal 35 ayat 2 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terlihat guru sangat sulit untuk memenuhinya, terutama guru-guru sekolah swasta di sekolah kecil yang umumnya mengajar 12-18 jam per hari. Dalam kaitannya dengan sertifikasi guru, guru terpaksa mengajar dua bidang studi atau mengajar di sekolah lain untuk dapat memenuhi ketentuan jam mengajar sebanyak 24 jam (Kompas.com, 13 Juli 2011). Keadaan tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru.

Berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan. Seperti peningkatan kemampuan/ penguasaan tentang berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan (*workshop*, diklat, dsb), dan salah satu upaya peningkatan kualitas guru adalah melalui program sertifikasi guru. Namun program sertifikasi guru tersebut yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan (Kompas, 13 November 2009). Menurut Prof. Dr. Baedhowi, dalam

pidato pengukuhan guru besar di FKIP Universitas Sebelas Maret Solo, memaparkan kajiannya, bahwa motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi (Kompas, 13 November 2009). Motivasi yang sama ditemukan oleh Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas ketika melakukan kajian serupa di Provinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Nusa Tenggara Barat tahun 2008. Hasilnya menunjukkan, walaupun alasan mereka bervariasi, secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi adalah finansial. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru telah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan oleh undang-undang.

Dari uraian latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SERTIFIKASI PROFESI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Supaya masalah dalam suatu penelitian dapat terjawab dengan baik, maka masalah harus dirumuskan dengan baik dan jelas. Masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru?
2. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta Surakarta berdasarkan persepsi guru.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti terutama yang berhubungan dengan ilmu kependidikan.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi untuk mengetahui pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan tingkat motivasi dalam diri guru dan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan.

c. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai koleksi pustaka yang dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian yang sejenis.

d. Bagi Lembaga Pelaksana Sertifikasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan acuan bagi lembaga penyelenggara sertifikasi untuk dapat mengevaluasi terlaksananya sertifikasi profesi guru yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Tentang Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi Guru

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa (2007:33), “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen”. Sedangkan menurut Martinis Yamin (2006:3) “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”.

Menurut E.Mulyasa (2007:34) “Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sedangkan menurut Kunandar (2009:79) "Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi".

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Sertifikasi profesi guru ini mempunyai banyak sekali tujuan yang hendak dicapai. Suyanto (2009), mengungkapkan bahwa tujuan utama sertifikasi guru adalah:

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.

commit to user

- 3) Meningkatkan martabat guru.
- 4) Meningkatkan profesionalisme guru.

Wibowo (2004), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Melindungi masyarakat dari praktek-praktek yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Suyanto (2009), mengungkapkan manfaat sertifikasi guru adalah 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 penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

c. Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Menurut Dirjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional tahun 2007, dasar hukum sertifikasi profesi guru adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional:

- a) Pasal 42 ayat (1), Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
 - b) Pasal 43 ayat (2), Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen:
- a) Pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
 - b) Pasal 11 ayat (1), Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, ayat (2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah, ayat (3) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel, ayat (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam jabatan.

d. Mekanisme Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Menurut Bedjo Sujanto (2009: 23), "Mekanisme sertifikasi guru dilakukan melalui dua jalur yaitu melalui jalur penilaian portofolio bagi guru dalam jabatan dan melalui pendidikan profesi bagi calon guru".

- 1) Penilaian Portofolio Bagi Guru dalam Jabatan.

Peraturan Menteri Pendidikan (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

Menurut Kunandar (2009: 23), "Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya atau prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu". Jadi portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap dokumen yang mencerminkan rekam jejak profesionalisme guru selama mengajar. Bedjo Sujanto (2009: 24-25) mengemukakan bahwa dokumen penilaian portofolio mencakup :

a) Kualifikasi mengajar.

Yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar S1, S2, atau S3 maupun non-gelar (D4 atau Post Graduate diploma), baik di dalam maupun luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.

b) Pendidikan dan pelatihan.

Yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

c) Pengalaman mengajar.

Yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan ini memuat mengenai perumusan tujuan kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber dan media pembelajaran, skenario pembelajaran dan penilaian hasil belajar. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa dokumen perencanaan pembelajaran (RPP) yang diketahui dan disahkan oleh atasan. RPP yang dilampirkan adalah RPP yang terbaik.

Sedangkan pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Di dalamnya mencakup tahapan: Apersepsi, Kegiatan inti, dan penutup. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.

e) Penilaian dari atasan dan pengawas.

Yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial yang meliputi aspek-aspek: ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi, kreatifitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi dan kerjasama.

f) Prestasi akademik.

Yaitu prestasi yang pernah dicapai oleh guru, utamanya yang berkaitan dengan keahliannya yang mendapat penghargaan dari lembaga atau pihak penyelenggara.

Komponen ini meliputi juara lomba karya akademik (juara lomba atau penemuan monumental dalam bidang pendidikan maupun non-pendidikan) dan pembimbingan teman sejawat atau siswa misalnya menjadi instruktur, guru inti atau pembimbing.

Bukti fisik yang dapat dilampirkan dari subkompeten ini dapat berupa surat penghargaan, surat keterangan, atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga atau panitia penyelenggara.

g) Karya pengembangan profesi.

Yaitu suatu karya yang dihasilkan oleh guru sebagai upaya dalam rangka pengembangan profesi. Komponen ini meliputi buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten, provinsi atau nasional, artikel yang dimuat dalam media jurnal nasional maupun internasional, menjadi reviewer buku, penulis soal EBTANAS/UN, laporan penelitian tindakan kelas, dan karya seni.

Bukti fisik yang dapat dilampirkan dalam subkompetensi ini dapat berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut.

h) Keikutsertaan dalam forum ilmiah.

Yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik yang dapat dilampirkan berupa makalah dan sertifikat atau piagam bagi narasumber, dan sertifikat atau piagam dari peserta.

i) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial.

Yaitu pengalaman seorang guru menjadi pengurus di suatu bidang kependidikan dan sosial. Pengurus di bidang pendidikan antara lain sebagai pengawas, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala laboratorium, pembina ekstrakurikuler. Pengurus di bidang sosial antara lain ketua RT, Ketua RW, ketua LMD.

Bukti fisik yang dapat dilampirkan dalam sunkompeten ini dapat berupa surat keterangan dari pihak yang berwenang.

j) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Yaitu penghargaan yang diperoleh guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi), kualitatif (komitmen, etos kerja), dan relevansi (dalam bidang atau rumpun bidang). Bukti fisik yang dapat dilampirkan berupa fotokopi sertifikat, piagam, atau surat keterangan.

Masnur Muslich (2007), mengemukakan beberapa prosedur yang harus dilakukan dalam sertifikasi guru yaitu:

- a) Guru peserta sertifikasi menyusun dokumen portofolio dengan mengacu pada Panduan Penyusunan Perangkat Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan.
- b) Dokumen portofolio yang telah disusun diserahkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk diteruskan kepada pihak LPTK induk untuk dinilai oleh asesor di rayon tersebut.
- c) Hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi bila mencapai skor minimal kelulusan dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat pendidik.
- d) Hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi yang belum mencapai skor minimum kelulusan, rayon LPTK akan merekomendasikan kepada peserta dengan alternatif sebagai berikut:
 - 1) Melakukan kegiatan untuk melengkapi kekurangan dokumen portofolio.
 - 2) Mengikuti pendidikan dan Latihan Profesi Guru (Diklat Profesi Guru atau DPG) yang diakhiri dengan ujian.
 - 3) Materi DPG mencakup empat kompetensi, yakni kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.
- e) Pelaksanaan DPG diatur oleh LPTK penyelenggara dengan memerhatikan skor hasil penilaian portofolio dan rambu-rambu yang ditetapkan oleh KSG.
commit to user
 - (1) Peserta yang lulus ujian, akan memperoleh sertifikat pendidik.

- (2) Peserta yang tidak lulus diberi kesempatan untuk mengikuti ujian ulang sebanyak 2 kali dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 2 minggu. Apabila tidak lulus peserta diserahkan kembali ke Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota.
- f) Untuk menjamin standardisasi prosedur dan mutu lulusan maka rambu-rambu mekanisme, materi, dan sistem ujian DPG dikembangkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).
- 2) Pendidikan Profesi bagi Calon Guru.

Suyatno (2007), mengemukakan bahwa Pendidikan dan pelatihan profesi guru (Diklat Profesi Guru/DPG) adalah Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki otoritas untuk melaksanakan sertifikasi guru bagi peserta sertifikasi yang belum lulus penilaian portofolio.

Menurut Suyatno (2007: 15-17),” Pelaksanaan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup empat kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional”.

Suyatno (2007), menjabarkan empat kompetensi tersebut sebagai berikut:

- a) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran dan peserta didik.
- (1) Memahami peserta didik secara mendalam, memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik,

kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berdasarkan strategi yang dipilih.

- (3) Melaksanakan pembelajaran, memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- (5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan nonakademik.

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- (1) Kepribadian yang mantap dan stabil, memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- (2) Kepribadian yang dewasa, memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- (3) Kepribadian yang arif, memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

- (4) Kepribadian yang berwibawa, memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- (5) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- (1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- (2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- (3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

d) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- (1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata

pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- (2) Menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.

2. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motif dan Motivasi Kerja

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian dari motif. Menurut Moh. As'ad (1995: 45) "Motif adalah yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu". Sedangkan menurut Winkel (1996: 151) dalam Hamzah B.Uno (2007: 3) "Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu". Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Gerungan dalam Hamzah B.Uno (2007), membedakan motif menjadi 3 macam, yaitu:

- 1) Motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya.
- 2) Motif Sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada.
- 3) Motif Teologis, dalam motif ini manusia adalah makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhannya.

Menurut Malone dalam Hamzah B.Uno (2007), membedakan motif berdasarkan sumber yang menimbulkannya, yaitu:

- 1) Motif intrinsik, yaitu motif yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang sudah ada dalam diri individu.

- 2) Motif ekstrinsik, yaitu motif yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Menurut Mitchell (1982: 81) dalam J.Winardi (2004: 1) “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Gray (1984: 69) dalam J.Winardi (2004: 2) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang dalam melaksanakan hal-hal tertentu baik berasal dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Alice Tjandralila Rahardja (2004: 6), “Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik”.

b. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Sugir (1985) dalam Siswanto (2002) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

- 1) Kinerja (*Achievement*), seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas kinerja tersebut akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*), adanya rasa memiliki atau *sense of belonging* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari segi pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi perangsang yang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan bergairah.

6) Keterlibatan (*Involment*)

Adanya rasa keterlibatan (*involment*) bukan saja menciptakan rasa memiliki atau (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab atau (*sense of responsibility*) tetapi juga menimbulkan rasa mawas diri untuk bekerja lebih baik.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Bekerja tanpa ada harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menimbulkan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

c. Teori Tentang Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow dalam Rois Arifin (2003:63) menyatakan bahwa “Manusia mempunyai pelbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu wujud dalam beberapa tahap kepentingan”. Lima kebutuhan hierarki menurut Maslow dapat dijelaskan sebagai berikut:

commit to user

- a) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu sandang, pangan, papan, dan seks.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c) Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*) yaitu sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan.

2) Teori Y dari Mc Gregor

Douglas Mc Gregor dalam Sudarwan Danim (2008) mengembangkan teori modern tentang motivasi yang disebut dengan *Teori Y*, dengan asumsi bahwa motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan pada tantangan.

Menurut teori ini, manusia modern bekerja semata-mata bukan karena rasa takut, terancam, diarahkan, atau sebatas ingin memperoleh imbalan saja. Ada beberapa alasan manusia bekerja, yaitu:

- a) Adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak.
- b) Tugas pokok dan fungsinya menuntut ia bekerja
- c) Dorongan untuk berpartisipasi.
- d) Rasa ingin mencapai tujuan secara cepat.
- e) Suasana atau iklim lingkungan kerja yang sehat.
- f) Terpenuhinya kebutuhan pribadi, seperti rasa ingin tumbuh dan berkembang.

3) Teori Kebutuhan Berprestasi dari McClelland

Teori kebutuhan untuk mencapai prestasi dari McClelland ini dinyatakan sebagai "*McClelland's Need For Achievement Theory*". Teori ini menyatakan

bahwa “Motivasi berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi”.

Henry Muray dalam J.Winardi (2004: 81) merumuskan:

“Kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”

Dari teori mengenai kebutuhan berprestasi tersebut dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berprestasi seseorang adalah dorongan seseorang untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan serta hambatan untuk mencapai tujuan tertentu.

d. Alat-alat Motivasi.

Malayu S.Hasibuan (2005), mengemukakan alat-alat motivasi sebagai berikut:

1) Materiil insentif.

Yaitu motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, dengan kata lain insentif tersebut memberikan nilai ekonomis.

Contoh : uang, kendaraan, rumah.

2) Non Materiil Insentif.

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/ benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani saja.

Contoh: medali, piagam, bintang jasa.

3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil insentif.

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali/piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/ kebanggaan rohani.

e. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi kerja Guru

Menurut Kunandar (2009:79) "Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi". Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa guru yang telah lulus program sertifikasi profesi akan mendapatkan sertifikat pendidik dimana sertifikat tersebut merupakan bukti bahwa guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai seorang guru. 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 nonmaterial (medali/piagam). (Hasibuan, 2005). Dengan demikian, 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 mempengaruhi motivasi kerja guru.

3. Tinjauan Tentang Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2000 :67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Sedangkan Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005,"Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Dari beberapa pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1) Kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu adanya penetapan pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dengan penempatan guru sesuai keahliannya akan dapat membantu dalam efektivitas pembelajaran.

2) Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru sebagai pendidik mempunyai tanggung jawab yang berat. Dalam diri seorang guru harus tumbuh kesadaran untuk menjalankan tugasnya sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugasnya guru harus bersungguh-sungguh, bertanggung jawab dan ikhlas sehingga siswa dapat menerima apa yang diberikan oleh guru. Jika hal ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Yamin dalam Risma&Sukanti (2012), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, *commit to user*

2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru,
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
5. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

c. **Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio dan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru. Pendidikan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup empat kemampuan atau kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana keempat kompetensi tersebut merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru.

Dengan mengikuti diklat sertifikasi, maka guru akan banyak mendapatkan ilmu baru guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya tersebut. Dan pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan di diklat sertifikasi akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal, maka kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

d. **Standar Kompetensi Guru**

commit to user

Menurut Syaiful Sagala (2009: 23), "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Tujuan dan manfaat standar kompetensi guru pada intinya adalah untuk menjamin bahwa guru mempunyai penguasaan tingkat kompetensi minimal, sehingga guru dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien, serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran sebaik mungkin sesuai dengan bidang tugasnya.

Sudarwan Danim (2008), mengemukakan bahwa Standar Kompetensi Guru mempunyai beberapa komponen kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi pengelolaan pembelajaran, meliputi:
 - a) menyusun rencana pembelajaran,
 - b) melaksanakan pembelajaran,
 - c) menilai prestasi peserta didik,
 - d) melaksanakan tindak lanjut atas hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
- 2) Kompetensi wawasan kependidikan, meliputi:
 - a) memahami landasan kependidikan,
 - b) memahami kebijakan kependidikan,
 - c) memahami tingkat perkembangan siswa,
 - d) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya,
 - e) menerapkan kerja sama dalam pekerjaan, dan
 - f) memanfaatkan kemajuan iptek dalam pendidikan.
- 3) Kompetensi akademik/ vokasional:
 - a) penguasaan keilmuan, dan
 - b) keterampilan sesuai dengan mata pelajaran.
- 4) Kompetensi pengembangan profesi, berupa kemampuan mengembangkan profesi dalam bentuk:
 - a) penelitian,
 - b) penulisan buku,

- c) penulisan artikel ilmiah,
- d) penulisan karya ilmiah populer,
- e) penulisan karya fiksi,
- f) pembuatan alat peraga pembelajaran yang inovatif, dan lain-lain.

e. Kompetensi Kinerja Guru

Menurut Udin Syaefudin Sa'ud (2009: 49), "Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya".

Udin Syaefudin Sa'ud (2009) mengungkapkan bahwa untuk dapat mengukur sejauh mana seseorang telah memiliki suatu kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) tersebut, maka perlu adanya indikator-indikator yang dapat teramati dan terukur. Dengan hasil pengamatan dan pengukuran tersebut, tingkatan penguasaan dalam jenis kompetensi tertentu akan dapat diketahui dengan mengacu kepada kriteria keberhasilan kinerja minimal yang dapat diterima yang telah ditentukan lebih dahulu sebelumnya.

Udin Syaefudin Sa'ud (2009), mengemukakan tentang karakteristik utama seorang profesional yang kompeten, antara lain:

- 1) Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional.
- 2) Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya).
- 3) Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya).
- 4) Memahami persyaratan ambang (*basic standard*).
- 5) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya.
- 6) Memiliki wewenang (otoritas) atas kompetensinya.

Seperti yang dikutip oleh Udin Syaefudin Sa'ud (2009), Kompetensi guru di Indonesia telah dikembangkan oleh Proyek Pembinaan Pendidikan Guru

(P3G) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun sepuluh kompetensi guru menurut P3G tersebut antara lain:

- 1) Menguasai bahan,
- 2) Mengelola program belajar mengajar,
- 3) Mengelola kelas,
- 4) Menggunakan media/ sumber belajar,
- 5) Menguasai landasan kependidikan,
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar,
- 7) Menilai prestasi belajar,
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan,
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Udin Syaefudin Sa'ud (2009), mengemukakan empat kemampuan minimal untuk mengukur kinerja profesi keguruan, yaitu:

1. Merencanakan proses belajar mengajar.
2. Melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses belajar mengajar.
3. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
4. Menguasai bahan pelajaran.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Mika Marsely (2008), dari Universitas Negeri Malang melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Se Kota Malang". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah program sertifikasi. Variabel terikatnya adalah kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara program sertifikasi terhadap kesejahteraan guru SMAN se-Kota Malang ($t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,225 > 2,0025$).

- b. Ada pengaruh secara langsung dan positif kesejahteraan guru terhadap motivasi kerja guru ($t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,848 > 2,0025$). Ada pengaruh secara langsung dan positif program sertifikasi terhadap motivasi kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,10 > 2,0025$).
 - c. Program sertifikasi lebih baik mempengaruhi motivasi kerja secara tidak langsung melalui kesejahteraan guru dengan nilai 0,504 daripada langsung mempengaruhi motivasi kerja guru yang memiliki nilai sebesar 0,484.
2. Aprilia Widyaningtyas (2010), dari Universitas Negeri Malang melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Program Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-kabupaten Nganjuk”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sertifikasi profesi dan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan program sertifikasi terhadap kinerja guru.

Penulis menganggap penelitian yang dilakukan oleh Mika Marsely serta penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Widyaningtyas relevan dengan penelitian penulis karena:

1. Terdapat kesamaan variabel terikat yaitu motivasi kerja dan kinerja guru.
2. Terdapat kesamaan variabel bebas yaitu sertifikasi guru.
3. Mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara signifikan antara sertifikasi guru terhadap motivasi kerja guru dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Berfikir

Salah satu usaha yang ditempuh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan mengadakan program sertifikasi profesi guru. Dalam proses pemberian sertifikat pendidik tersebut, pada akhirnya akan dituntut untuk menguasai empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kompetensi ini mengukur aspek intelektualitas guru, dalam kompetensi ini guru

commit to user

dituntut untuk selalu berfikir antisipatif dan proaktif untuk melakukan pembaharuan atas ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya.

Kompetensi kepribadian yang dimaksud dalam hal ini adalah kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Apabila guru dapat memenuhi kompetensi ini, maka akan dapat menjaga citra profesionalisme guru itu sendiri dan dapat mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

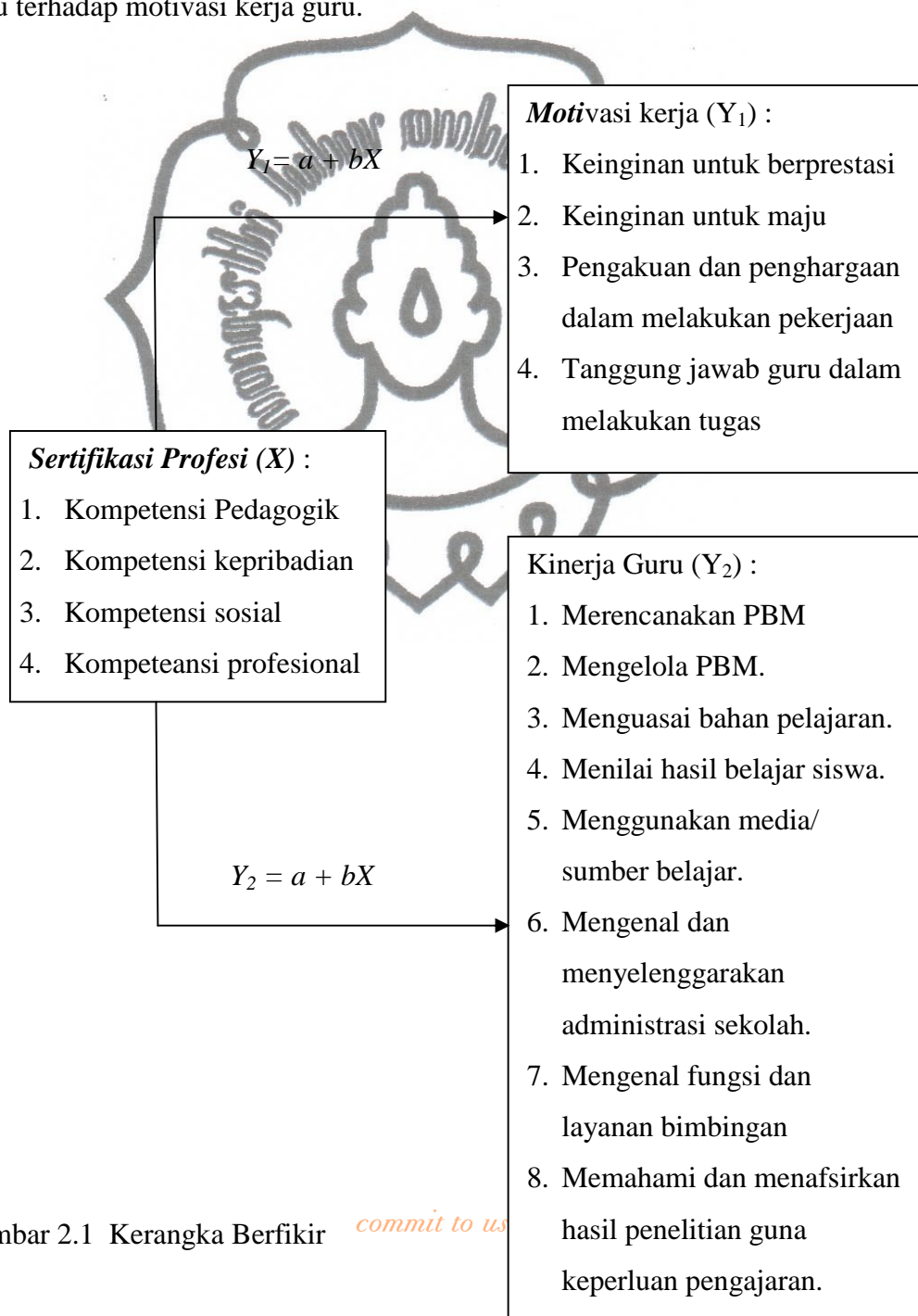
Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/ wali murid dan lingkungan sekitarnya.

Kompetensi profesional berhubungan dengan kemampuan guru dalam hal penguasaan materi pembelajaran sehingga dapat membimbing para peserta didik untuk dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Untuk dapat memenuhi hal tersebut maka diperlukan adanya peningkatan mutu/ kualitas dari guru itu sendiri untuk dapat menjadi guru yang profesional.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Guru yang telah lulus sertifikasi telah dibekali dengan penguasaan empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Mengingat, langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai, maka hal tersebut tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul dari diri seorang guru untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan apa yang terbaik yang dapat ia lakukan. Guru bekerja tidak hanya ingin mendapatkan pujian ataupun imbalan yang berupa gaji

tetapi lebih dari itu, guru bekerja karena adanya tuntutan profesinya. Dengan adanya program sertifikasi profesi guru, dimana seorang guru akan dituntut untuk menguasai empat kompetensi yang telah ditetapkan, maka dalam diri guru tersebut akan timbul dorongan yang lebih kuat untuk mengembangkan profesinya jauh lebih baik dari sebelum dia mengikuti sertifikasi. Dengan demikian, dari uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir *commit to us*

E.Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah yang sedang diteliti. Hipotesis disusun berdasarkan kajian-kajian teori yang telah dikaji dengan kerangka berfikir. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri di Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru.
2. Terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru.



BAB III METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan kebenaran dari suatu penelitian diperlukan suatu metodologi. Metodologi penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum kegiatan penelitian dilaksanakan. Hal ini karena ketepatan dalam menentukan metodologi akan dapat mengantarkan peneliti kearah tujuan yang diinginkan, yaitu hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian digunakan untuk mencari informasi yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini tempat penelitian adalah di SMK Negeri Se-Kotamadya Surakarta yang terdiri dari delapan sekolah. Adapun alasan pemilihan tempat penelitian tersebut adalah selain tempat terjangkau oleh peneliti juga sesuai dengan obyek yang hendak diteliti.

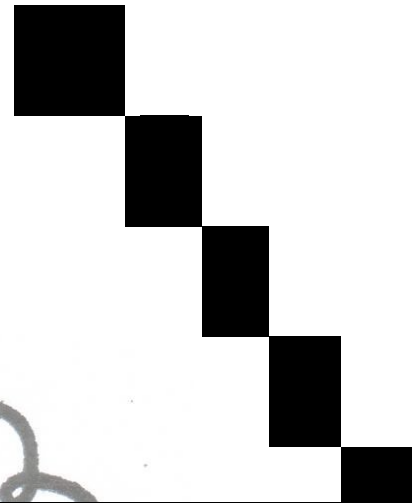
2. Waktu Penelitian

Penelitian terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di muka dilaksanakan mulai Bulan Maret 2011 sampai dengan selesainya penelitian ini pada Bulan Desember 2012. Rincian pelaksanaan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Ke (Dalam Tahun 2011-2012)									
		3-7	7-12	1-2	3	4-7	8-9	10	11	12	
1	Pengajuan Proposal										
2	Penyusunan Bab I, II, III										
3	Penyusunan Angket										
4	Perijinan										

- 5 Pelaksanaan Penelitian
- 6 Pengumpulan Data
- 7 Pengolahan Data
- 8 Penyusunan Laporan
- 9 Ujian



B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 108), "Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian". Dilihat dari jumlahnya, maka menurut Suharsimi Arikunto (2002) populasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Populasi yang jumlahnya terhingga adalah populasi yang terdiri dari elemen dengan jumlah tertentu.
- b. Populasi yang jumlahnya tak terhingga adalah populasi yang terdiri dari elemen yang sukar sekali dicari batasan jumlahnya.

Populasi dalam penelitian ini berdasarkan penggolongan diatas termasuk dalam populasi yang jumlahnya terhingga karena memiliki elemen dengan jumlah tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi karakteristik populasinya adalah guru di SMK Negeri Se-Surakarta yang telah lulus Program Sertifikasi Profesi Guru Kuota Tahun 2008 dan telah menerima tunjangan sertifikasi, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yaitu sebanyak 159 guru.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 109) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti" Sedangkan menurut Sugiyono (2007: 116), "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sampel

commit to user

adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai contoh dari seluruh individu yang ada sebagai obyek dalam penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 134):

Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih setidak-tidaknya tergantung dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan lama.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap obyek. Karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Untuk penelitian tentu saja jika sampel lebih besar, hasilnya akan lebih baik.

Menurut Winarno Surachmad dalam Narbuko & Achmadi (2007: 110), "Apabila populasi cukup homogen (serba sama), terhadap populasi dibawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50%, di atas 1.000 sebesar 15%". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 159 guru, maka diambil 50% dari populasi yang ada sehingga besarnya sampel yang diambil adalah $50\% \times 159 = 80$ orang.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah cara yang dilakukan untuk mengambil sampel dari populasi yang ada. Menurut Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono (2001: 80), "Sampling adalah metodologi yang dipergunakan untuk memilih dan mengambil unsur-unsur atau anggota-anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel yang mewakili".

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara random sampling sederhana (*simple random sampling*). Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 111), "Teknik sampling ini diberi nama demikian karena dalam pengambilan sampelnya, peneliti "mencampur" subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama".

- a. Tiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi responden.
- b. Tidak terdapat strata pada sampel yang akan dijadikan sebagai responden karena populasi bersifat homogen.

commit to user

Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara undian. Undian ini dilakukan dengan cara membuat kertas gulungan yang didalamnya sudah tertera nama guru. Kemudian tanpa prasangka diambil gulungan tersebut sejumlah sampel yang dibutuhkan, maka nama guru yang keluar akan dijadikan sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan tahap dimana peneliti mulai mengumpulkan keterangan-keterangan dan informasi dari obyek yang diteliti, yang kemudian informasi tersebut dianalisis sebagai bahan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 108), "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui". Sedangkan menurut Sambas dan Maman (2009: 25), "Kuesioner atau juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden".

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk memperoleh informasi tertentu..

Menurut Suharsimi Arikunto (2006), Angket atau kuesioner dapat dibeda-bedakan atas beberapa jenis tergantung sudut pandangnya:

- a. Dipandang dari cara menjawabnya
 - 1) Kuesioner terbuka, yaitu kuesioner yang memberikan kesempatan responden untuk menjawab dengan kalimat sendiri.
 - 2) Kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
- b. Dipandang dari jawaban yang diberikan
 - 1) Kuesioner langsung, yaitu responden menjawab tentang dirinya.

- 2) Kuesioner tidak langsung, yaitu responden menjawab tentang orang lain.
- c. Dipandang dari bentuknya
- 1) Kuesioner pilihan ganda, yaitu sama dengan kuesioner tertutup.
 - 2) Kuesioner terbuka, yaitu sama dengan kuesioner lisan.
 - 3) *Check list*, yaitu sebuah daftar dan responden tinggal membubuhkan tanda check pada kolom yang sesuai.
 - 4) *Rating Scale* (skala bertingkat) yaitu sebuah pertanyaan yang akan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis tertutup dalam bentuk check list. Untuk mempermudah pengukuran data yang diperoleh dari responden, digunakan skala likert. Menurut Moh. Nazir (2005: 338), "Skala Likert menggunakan hanya item yang secara pasti dan baik dan secara pasti buruk, tidak dimasukkan yang agak baik, yang agak kurang baik, yang netral, dan ranking lain di antara dua sikap yang pasti di atas". Sehingga bentuk Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Sering (SS) : bobot nilai 4
- b. Sering (S) : bobot nilai 3
- c. Kadang-kadang (KD) : bobot nilai 2
- d. Tidak pernah (TP) : bobot nilai 1

2. Metode Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 231) "Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya".

Data yang dikumpulkan tersebut adalah data yang bersifat orisinil untuk dapat digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dokumen yang berhubungan dengan sertifikasi profesi guru yang berwujud data guru yang telah lulus program sertifikasi guru kuota tahun 2008.

E. Validasi Instrumen Penelitian

1. Validitas

menurut Priyatno (2008:16), "Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur". Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan mengambil 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Dalam penelitian dilakukan uji validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson*. Penentuan valid tidaknya suatu item dilihat dari r kritis pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji satu sisi. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau dinyatakan valid. Perhitungan pengujian validitas tersebut menggunakan bantuan program *SPSS for windows*.

2. Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 178) "Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik". Untuk mengetahui kestabilan alat ukur tersebut maka dapat diadakan uji reliabilitas terhadap butir-butir item yang valid sehingga instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang di hitung dengan bantuan program SPSS 17.00 for Windows.

F. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan yang akan dilakukan dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel Independen

Menurut Sambas dan Maman (2009: 14), "Variabel independen (bebas, eksogen) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen (terikat, endogenus)". Yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah sertifikasi profesi guru, yang diukur dengan indikator:

- a. Kompetensi pedagogik.
- b. Kompetensi kepribadian.
- c. Kompetensi sosial.
- d. Kompetensi professional.

2. Variabel Dependen

Menurut Sambas dan Maman (2009: 14), “Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen”. Yang dimaksud variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja Guru, yang diukur dengan indikator:
 - 1) Keinginan untuk berprestasi.
 - 2) Keinginan untuk maju.
 - 3) Pengakuan dan penghargaan dalam melakukan pekerjaan.
 - 4) Tanggung jawab guru dalam melakukan tugas.
- b. Kinerja Guru, yang diukur dengan indikator:
 - 1) Merencanakan proses belajar mengajar.
 - 2) Mengelola proses belajar mengajar.
 - 3) Menguasai bahan.
 - 4) Menilai hasil belajar.
 - 5) Menggunakan sumber/ media belajar.
 - 6) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
 - 7) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan.
 - 8) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Rancangan penelitian ini dimulai dari proses *try out* angket, dimana *try out* angket dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas angket sebagai instrumen penelitian. Untuk mengetahui validitas angket digunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach' alpha*. Langkah selanjutnya, hubungan antar variabel diidentifikasi sebagai hubungan mempengaruhi yaitu variabel dependen mempengaruhi variabel independen yang akan diuji melalui analisis statistik dengan uji regresi linear sederhana dan Uji t.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dengan lengkap dan benar, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Tujuan dari menganalisis data ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca serta diinterpretasikan, agar dapat menjawab hipotesis yang peneliti lakukan.

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan selanjutnya untuk diambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh melalui analisis data tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (sertifikasi profesi) terhadap variabel terikat (motivasi kerja dan kinerja guru). Persamaan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2009:277) sebagai berikut:

$$= a + bX$$

Keterangan :

= Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X= 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi sederhana tersebut di atas harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu:

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Normalitas

Menurut Priyatno (2008:28), "Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

b. Linearitas

Menurut Priyatno (2008: 36), "Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan". Dalam penelitian ini uji linearitas dihitung dengan menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan signifikan apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05

c. Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2008:42), " Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas".

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan Uji Park yaitu meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX), yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS 17.00 for Windows .

Menurut Priyatno (2008), kriteria Uji Park adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : tidak ada gejala heterokedastisitas
- 2) H_a : ada gejala heteroskedastisitas
- 3) H_0 diterima bila $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan H_0 ditolak bila t hitung $> t$ tabel atau $-t$ hitung $< -t$ tabel yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Melalui model persamaan ini akan dapat diketahui *coefficient of determination* yang menunjukkan persentase dari variabel terikat. Perhitungan uji koefisien determinan (R^2) dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17.00 for windows.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut (Santoso, 2008), langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja.

Hi : Ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja.

Hi : Ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja.

b. Menentukan tingkat signifikansi.

Pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi =5%

c. Menentukan t hitung.

T hitung di cari dengan bantuan program *SPSS versi 17.00 for Windows*.

d. Menentukan t tabel.

Tabel distribusi t dicari pada =5% df=80.

e. Kriteria pengujian.

Ho diterima jika $-T \text{ Tabel} \leq T \text{ Hitung} \leq T \text{ tabel}$.

Ho ditolak jika $T \text{ Hitung} < -T \text{ Tabel}$.

Berdasarkan probabilitas:

Ho diterima jika $P \text{ value} > 0,05$.

Ho diterima jika $P \text{ value} < 0,05$.

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

g. Kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran hasil pengumpulan data dari tiap-tiap variabel yang diteliti. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Profesi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta” ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu sertifikasi profesi (X) dan dua variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1) dan kinerja guru (Y_2). Deskripsi data variabel penelitian diperoleh dari penyebaran angket adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel Sertifikasi Profesi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SMK Negeri Se Surakarta.

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Sertifikasi_Profesi	80	44	66	57.24	5.027
Motivasi_Kerja	80	21	40	32.27	4.078
Kinerja	80	42	66	55.96	6.204
<i>Valid N (listwise)</i>	80				

(Sumber: Data primer diolah, 2012)

1. Deskripsi Data Variabel Sertifikasi Guru

Dilihat pada tabel 4.1 yang merupakan data pengamatan yang dijarah melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan skor 4 hingga 1, dimana 4 berarti “sangat sering” sedangkan 1 berarti “tidak pernah” dari 80 responden. Berdasarkan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian, secara teoritik skor tertinggi adalah 68 dan skor terendah adalah 17. Sedangkan skor secara empiris menyebar dari skor tertinggi 66 sampai dengan skor terendah 44. Nilai *mean* sebesar 57,29 mengindikasikan jawaban responden terhadap

commit to user

pernyataan yang diajukan adalah mengarah pada sering melakukan kegiatan yang dituntutkan dalam kompetensi sertifikasi profesi dengan *standard deviation* 5,024.

2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pengukuran variabel motivasi kerja guru, penelitian dijarung melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 80 orang dan pernyataan yang diajukan sebanyak 10 butir . Berdasarkan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian, secara teoritik skor tetinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 10. Sedangkan secara empiris menyebar dari skor tertinggi 40 sampai dengan skor terendah 21. Nilai *mean* sebesar 32,27 mengindikasikan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah mengarah pada sering melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan motivasi kerja dalam kegiatan belajar mengajar dengan *standard deviation* 4,078.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja

Berdasarkan pengukuran variabel kinerja guru, penelitian dijarung melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 80 orang dan pernyataan yang diajukan sebanyak 17 butir . Berdasarkan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian, secara teoritik skor tetinggi adalah 68 dan skor terendah adalah 17. Sedangkan secara empiris menyebar dari skor tertinggi 66 sampai dengan skor terendah 42. Nilai *mean* sebesar 55,96 mengindikasikan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah mengarah pada sering melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar dengan *standard deviation* 6,204.

B. Uji Prasyarat Analisis untuk sertifikasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y₁)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010). Perhitungan data dengan menggunakan SPSS versi 17.00 *for Windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Sertifikasi_Profesi	Motivasi_Kerja
<i>N</i>	80	80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		
<i>Mean</i>	57.29	32.28
<i>Std. Deviation</i>	5.024	4.078
<i>Most Extreme Differences</i>		
<i>Absolute</i>	.108	.069
<i>Positive</i>	.091	.064
<i>Negative</i>	-.108	-.069
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.962	.621
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.313	.835

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Data primer diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, didapat nilai signifikansi pada variabel sertifikasi profesi sebesar 0,313 dan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,835, karena kedua nilai tersebut nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno, 2008). Perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Motivasi_ Kerja * Sertifikasi_Profesi</i>					
<i>Between Groups (Combined)</i>	961.821	19	50.622	8.626	.000
<i>Linearity</i>	778.036	1	778.036	132.571	.000
<i>Deviation from Linearity</i>	183.785	18	10.210	1.740	.057
<i>Within Groups</i>	352.129	60	5.869		
<i>Total</i>	1313.950	79			

(Sumber data diolah, 2012)

commit to user

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel sertifikasi profesi dan motivasi kerja terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2008).
Tabel 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.730	61.153		1.271	.207
	LnX	-15.320	15.118	-.114	-1.013	.314

a. Dependent Variable: *Lnei2*

(Sumber: Data primer diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah -1,013. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Karena nilai t hitung berada pada -t tabel t hitung t tabel atau -1,991 -1,013 1,991, maka disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas.

Uji Prasyarat Analisis Variabel Sertifikasi Profesi (X) dengan Variabel Kinerja (Y₂)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010). Perhitungan data dengan menggunakan SPSS versi 17.00 *for Windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

commit to user

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Sertifikasi_Profesi	Kinerja
<i>N</i>	80	80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		
<i>Mean</i>	57.29	55.96
<i>Std. Deviation</i>	5.024	6.204
<i>Most Extreme Differences</i>		
<i>Absolute</i>	.108	.074
<i>Positive</i>	.091	.074
<i>Negative</i>	-.108	-.072
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.962	.663
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.313	.771

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Dataprimer diolah, 2012)

Berdasarkan *output* di atas, didapat nilai signifikansi pada variabel sertifikasi profesi sebesar 0,313 dan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,771. Karena kedua nilai tersebut nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno, 2008). Perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 *for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja * Sertifikasi_Profesi</i>					
<i>Between Groups (Combined)</i>	1709.733	19	89.986	4.056	.000
<i>Linearity</i>	1419.998	1	1419.998	64.004	.000
<i>Deviation from Linearity</i>	289.735	18	16.096	.726	.772
<i>Within Groups</i>	1331.155	60	22.186		
<i>Total</i>	3040.888	79			

(Sumber: Data primer diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel sertifikasi profesi dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2008).
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.252	10.143		-.419	.676
	<i>LnX</i>	1.495	2.508	.067	.596	.553

a. Dependent Variable: *Lnei2*

(Sumber data diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah 0,596. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Karena nilai t hitung berada pada –t tabel t hitung t tabel atau -1,991 0,596 1,991, maka disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis.

1. Analisis Regresi Sederhana untuk Variabel Sertifikasi Profesi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana X terhadap Y₁.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.506	3.375		-1.039	.302
	X	.625	.059	.770	10.641	.000

a Dependent Variable: Y₁
(Sumber: Data primer diolah, 2012)

Hasil uji regresi tersebut menghasilkan persamaan, yaitu:

$$Y_1 = a + bX$$

$$Y_1 = -3,506 + 0,625X$$

$$Y_1 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$X = \text{Sertifikasi Profesi}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah -3,506, artinya jika sertifikasi profesi tetap, maka motivasi kerja akan menurun.
- Nilai koefisien regresi (b) bernilai positif, yaitu 0,625, artinya jika sertifikasi profesi meningkat, maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

2. Uji Koefisien Determinan (R²)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Angka R² (R Square) adalah 0,592. Hal tersebut berarti 59,2% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi profesi. Sisanya (100% - 59,2% = 40,8%) dijelaskan oleh faktor lain.

Table 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinan

<i>Model</i>	<i>R</i>
1	.592

(Sumber : Data primer diolah, 2012)

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh parsial dari variabel sertifikasi profesi (X) terhadap motivasi kerja (Y_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 10,641 dengan taraf signifikansi 5% dan memiliki nilai probabilitas 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,641 > 1,664$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sertifikasi profesi guru (X) terhadap motivasi kerja (Y_1).

2. Analisis Regresi Sederhana untuk Variabel Sertifikasi Profesi (X) terhadap Kinerja (Y_2)

Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana Variabel X terhadap Y_2

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	7.623	5.870		1.299	.198
	X	.844	.102	.683	8.266	.000

a Dependent Variable: Y_2

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tersebut dapat dibuat persamaan, yaitu:

$$Y_2 = a + bX$$

$$Y_2 = 7,623 + 0,844X$$

$$Y_2 = \text{Kinerja Guru}$$

$$X = \text{Sertifikasi Profesi}$$

Berdasarkan garis persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 7,623, artinya jika sertifikasi profesi tetap, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

commit to user

- b. Nilai koefisien regresi (b) bernilai adalah 0,844, artinya jika sertifikasi profesi meningkat, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Angka R^2 (R Square) adalah 0,467. Hal tersebut berarti 46,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi profesi. Sisanya ($100\% - 46,7\% = 53,3\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	.467

(Sumber : Data primer diolah, 2012)

5. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh parsial dari variabel sertifikasi profesi (X) terhadap kinerja (Y_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,266 dengan taraf signifikansi 5% dan memiliki nilai probabilitas 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,266 > 1,664$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sertifikasi profesi guru (X) terhadap kinerja (Y_2).

D. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Parsial Variabel Sertifikasi Profesi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Pengaruh parsial dari variabel sertifikasi profesi (X) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 10,641 dengan taraf signifikansi 5% dan memiliki nilai probabilitas 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,641 > 1,664$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel sertifikasi profesi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y_1).

Perolehan ini sesuai dengan perolehan Mika Marsely (2008) bahwa program sertifikasi guru berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se- Kota Malang.

Guru dalam bekerja melaksanakan tugasnya akan didasari oleh dorongan yang melatarbelakangi dia melakukan pekerjaan tersebut. Dorongan itulah yang disebut dengan motivasi. Dalam tugasnya sebagai seorang pendidik, guru memerlukan motivasi baik dari dalam maupun dari luar. Motivasi biasa muncul dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Menurut Hasibuan (2003), motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang yang meliputi: prestasi yang dimiliki, rasa tanggung jawab, pengembangan potensi individu, pengakuan kedudukan guru, dan kemampuan (*ability*) atau kompetensi guru yang harus dimiliki sebagai syarat menjadi seorang guru. Sedangkan motivasi dari luar individu lebih cenderung pada gaji atau upah, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi.

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. Hal tersebut dikarenakan adanya pengakuan, penghargaan, pengalaman, rasa tanggung jawab dan ilmu yang didapat selama guru-guru tersebut mengikuti ujian sertifikasi keprofesionalan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik oleh guru di SMK Negeri Se-Surakarta terhadap program sertifikasi profesi guru. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik tentang program sertifikasi profesi guru, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Dalam hal ini motivasi instrinsiknya adalah keinginan untuk untuk berprestasi, keinginan untuk maju, pengakuan dan penghargaan dalam melakukan tugas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sedangkan motivasi ekstrinsiknya adalah insentif yang berupa gaji tunjangan sertifikasi.

2. Uji Parsial Variabel Sertifikasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y₁)

Pengaruh parsial dari variabel sertifikasi profesi (X) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,266 dengan taraf signifikansi 5% dan memiliki nilai probabilitas 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,266 > 1,664$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel sertifikasi profesi (X) terhadap kinerja guru (Y₂).

Perolehan ini tidak sesuai dengan perolehan Widyaningtias Aprilia (2010) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara program sertifikasi terhadap kinerja guru ekonomi SMA Se-kabupaten Nganjuk.

Guru dalam proses belajar mengajar di kelas mempunyai peran yang sangat penting demi tercapainya tujuan pembelajaran. Fasli Jalal (2007), mengatakan bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Oleh karena itu keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem pendidikan yang berkualitas.

Kunandar (2007) mengemukakan bahwa, sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Program ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu guru di Indonesia. Program ini mendidik guru untuk meningkatkan kompetensi dasar mereka yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual secara khaffah membentuk kompetensi standar profesi guru. Jika guru telah mampu menguasai berbagai kompetensi dasar yang di tuntutkan, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya yang semakin meningkat.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik oleh guru di SMK Negeri Se-Surakarta terhadap program sertifikasi profesi guru. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik mengenai sertifikasi profesi guru, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, hal tersebut dikarenakan setelah mendapat sertifikat pendidik, guru akan terus berusaha membangun citra guru dengan bekerja sungguh-sungguh, meningkatkan kualitas diri, dan menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat sekitar.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Surakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,641 > 1,664$ pada taraf signifikansi 5%. Kesimpulan kedua yaitu ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,226 > 1,664$ pada taraf signifikansi 5%.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disajikan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui dampak sertifikasi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk me-riview apakah program sertifikasi profesi guru efektif atau tidak.
2. Dengan menyadari bahwa sertifikasi berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja (59,2%) dan kinerja guru (46,7%), maka pemerintah akan lebih meningkatkan kualitas penyelenggaraan sertifikasi guru baik dari segi persiapan, pelaksanaan, dan hasil kegiatan sehingga dapat menjaga dan mengendalikan mutu penyelenggaraan sertifikasi profesi guru itu sendiri.

3. Dalam dunia pendidikan, maka hasil penelitian tentang pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi dan kinerja guru ini bisa menjadi kajian keilmiah untuk menambah pengetahuan. Hasil dalam penelitian ini juga bisa dijadikan bahan untuk menambah khasanah pustaka keilmuan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mampu memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru
 - a. Agar lebih membangun motivasi kerja yang lebih baik dalam bentuk internal maupun eksternal, maka disarankan guru lebih terbuka dalam menerima tugas sebagai guru, disamping dilandasi kesejahteraan guru juga dilandasi karena suatu pengabdian dan tanggung jawab.
 - b. Guru lebih meningkatkan kinerjanya dalam berbagai bidang kompetensi, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
 - c. Guru disarankan untuk benar-benar mengaplikasikan ilmu yang didapat dari program sertifikasi guru, misalnya mendemonstrasikan kompetensi secara riil di kelas yakni mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga tahap penutupan dalam siklus pembelajaran.
 - d. Guru lebih mengembangkan media dan metode pembelajaran, tidak hanya terpaku pada satu media dan metode yang sudah ada.
 - e. Dengan sertifikat yang telah didapatkan, guru mampu menjaga citra diri sebagai seorang pendidik dan dapat menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat sekitar
2. Bagi Sekolah
 - a. Sekolah perlu memberikan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, misalnya: pemanfaatan teknologi dan komunikasi, pemanfaatan media dan sumber belajar, dan lain-lain.

- b. Adanya monitoring dan evaluasi secara rutin oleh kepala sekolah kepada para guru yang telah lulus program sertifikasi dalam kaitannya dengan tugas-tugas guru.

3. Bagi Peneliti yang Lain

Pada penelitian selanjutnya di bidang yang sama, hendaknya lebih memperhatikan pada metode yang digunakan terutama dalam pengambilan sampel dan data, guna memaksimalkan hasil penelitian sehingga dapat mewakili keadaan yang sebenarnya.

