

PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 DONRI-DONRI

Asmini¹, Sukma Aini², Rosyla³

Prodi Manajemen

STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : asmini@stie.ypls.ac.id¹, sukma.aini@stie.ypls.ac.id², rosyla@stie.ypls.ac.id

ABSTRAK

Motivasi bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri. Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda yang dilanjutkan dengan analisis Korelasi Berganda. Berdasarkan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri akan naik bilamana sertifikasi guru dilaksanakan melalui indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan dalam pelaksanaan sertifikasi guru sebesar 1 maka berakibat pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,665 dan diperolehnya nilai korelasi atau $R = 0,411$ menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif yang searah, artinya jika terjadi peningkatan sertifikasi dan pemberian motivasi maka kinerja guru pada sekolah tersebut juga akan naik.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi, Sertifikasi, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Motivation is not an easy thing to do, because a leader has difficulty knowing the needs and wants required by a subordinate to complete his job. Motivation does not arise from within humans only but also from environmental forces that influence individuals to do something based on predetermined goals to achieve. Motivation questions how the teacher's passion is, so that teachers want to work hard by contributing all their abilities, thoughts, skills to realize educational goals. Teachers have reserves of potential energy, how this energy will be released or used depends on the strength of one's motivation and the situations and opportunities available. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the performance of teachers at SMPN 1 Donri-Donri. The data analysis technique used in this research is Multiple Regression analysis followed by Multiple Correlation analysis. Based on multiple regression analysis, it can be concluded that the teacher performance of SMPN 1 Donri-Donri will increase if teacher certification is carried out through indicators of pedagogical competence, personality competence, professional competence, social competence. In other words, if there is an increase in the implementation of teacher certification by 1, it will result in an increase in teacher performance by 0.665 and a correlation value or $R = 0.411$ indicates that there is a unidirectional positive correlation, meaning that if there is an increase in certification and motivation, the teacher's performance at the school will also go up.

Keywords: The Influence of Motivation, Certification, Teacher Performance.

1. PENDAHULUAN

Kebijakan program sertifikasi guru masih terus berjalan dari target 2,7 juta guru, diperkirakan baru akan selesai tahun 2016. Sertifikasi merupakan pekerjaan besar dan membutuhkan dukungan dana tidak sedikit. Sayangnya belum genap satu tahun berjalan terlihat potensi munculnya beragam persoalan seperti pemberian tunjangan yang tersendat-sendat (*Kedaulatan Rakyat*, 13 Mei 2014), indikasi kecurangan, bahkan muncul fenomena keengganan guru untuk mengikuti sertifikasi. Berkaitan aspek pendanaan, guru yang lolos sertifikasi akan diberikan tunjangan sebesar 1 kali gaji pokok seperti diamanatkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) no. 14 tahun 2005. Menurut target diperlukan sekitar 3,5 triliun, namun anggaran belum tersedia. Pemerintah nampak tidak siap dengan besarnya biaya yang harus disediakan. Sementara untuk mengatasi kecurangan dilakukan perbaikan sistem penilaian seperti mengharuskan komponen diklat dan forum ilmiah disertai dokumen asli, juga perubahan bagi penyiapan tenaga kependidikan melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Kebijakan sertifikasi merupakan pekerjaan mulia yang telah menimbulkan ekspektasi besar masyarakat, guru, maupun pemerintah, dan DPR. Masyarakat berharap kebijakan sertifikasi akan dapat meningkatkan mutu pendidikan, sementara pihak guru berharap peningkatan kesejahteraan. DPR berharap sertifikasi bisa membantu menyelesaikan persoalan pendidikan dengan alokasi dana sangat besar. Kenyataan, melayani populasi besar dan heterogen dengan tekanan eskalasi politik kuat cenderung menjebak kebijakan program sertifikasi menjadi program pragmatis, tidak mampu merevitalisasi profesionalisme guru, mengambang dari regulasi yang sifatnya mendasar, tepat dan konsisten yang bisa menjadi rujukan dasar pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru serta pembinaan ketenagakerjaan di bidang pendidikan. Peningkatan mutu guru memerlukan dua kondisi, yaitu; 1). Pembinaan dan efisiensi pengelolaan ketenagakerjaan guru, 2).

Peningkatan kapasitas lembaga pendukung melalui regulasi yang tepat dan bisa menjadi rujukan dasar peningkatan profesionalisme guru. Hal inilah yang selama ini lepas dari perhatian pemerintah, karena cenderung mengatasi persoalan dengan beragam program tambal sulam. Revitalisasi pengembangan profesionalisme guru dan pembinaan ketenagakerjaan di bidang pendidikan idealnya menyentuh persoalan mendasar yang mengandung nilai transformasi kultural. Profesionalisme guru adalah persoalan hulu hilir yang tidak serta merta diselesaikan pada tingkat hilir melalui program sertifikasi. Kebijakan program sertifikasi berbasis portofolio tidak memberikan kecukupan informasi sosok utuh kompetensi guru karena direpresentasikan melalui dokumen. Seiring waktu diprediksi semangat mengambil jalan pintas oleh para guru bisa mendorong munculnya KKN dalam beragam bentuk termasuk proses penentuan peserta sertifikasi oleh dinas, belum lagi terkait dengan proses penilaian portofolio bisa mendorong para guru mengambil langkah-langkah pragmatis. Metamorfosis sertifikasi bisa terjadi apabila upaya penyelesaian masalah selalu mendorong kebiasaan lama pemerintah melalui program tambal sulam yang selalu menarik keterlibatan banyak pihak yang justru menyebabkan integritas dan kredibilitas sertifikat pendidik menjadi *ambruk*. Pengelolaan tenaga kerja kependidikan dan pengembangan profesionalisme guru selama ini tidak merujuk informasi diagnostik yang bersumber dari konteks pembelajaran riil bagaimana materi pembelajaran itu dikiprahkan. Rujukan yang dipakai masih sebatas aspek normatif administratif. Para pengawas pendidikan sekedar menjalankan fungsi kontrol atas aktifitas rutin guru dan menilai kinerja guru berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Pihak dinas sendiri sudah merasa cukup dan berlega apabila secara administratif para guru telah kriteria yang diinstruksikan. Sekolah yang berhasil adalah yang tertib administratif dan mampu mengusung pencapaian nilai UNAS dengan baik.

Pembelajaran sebagai interaksi unik (*ideosyncratic interaction*) antara guru dan siswa seolah menjadi kotak masif sangat rahasia (*black box*) yang tidak menjadi fokus diagnosa untuk tindak lanjut pembinaan ketenagakerjaan dan peningkatan profesionalisme guru. Pertemuan-pertemuan pada tingkat gugus masih didominasi sebagai penerusan informasi kebijakan dari atas bukan sebagai aktifitas profesional akademik. Akibatnya dalam praktek pembelajaran masih terjadi paradigma *content transmission* yang tidak mampu merubah sistem pendidikan sampai ke kecamatan maupun sekolah. Para pengawas sebaiknya diberikan otoritas untuk mengembangkan program-program peningkatan profesionalisme guru transformatif seperti inisiasi resensi buku, bedah buku, jurnal kependidikan, dan aktifitas sejenis baik di tingkat sekolah maupun gugus, KKG maupun MGMP. Apresiasi memadai diberikan baik kepada para guru, pengawas maupun Dinas Pendidikan Kabupaten /Kota yang berhasil melakukan transformasi kultur akademik. Fungsi-fungsi pengawasan berbasis instrumentatif justru memandulkan kreatifitas guru dan tidak lagi relevan bagi pengembangan profesionalisme guru.

Permasalahan pertama yang muncul dalam rangka pelaksanaan sertifikasi guru adalah jumlah guru di Indonesia yang luar biasa banyaknya, yaitu sekitar 2,7 juta dan semuanya harus selesai disertifikasi dalam tempo 10 tahun (2009 – 2019).

Permasalahan krusial lainnya adalah apakah ada jaminan bahwa sertifikasi pasti akan meningkatkan kualitas guru ? Jangan-jangan guru-guru berbondong-bondong ikut sertifikasi bukan karena ingin menjadi guru yang lebih baik, maju, dan berkualitas, tetapi hanya mengejar tunjangan yang akan diberikan ketika lulus sertifikasi. Kalau demikian yang terjadi berarti kita membuang berjuta-juta uang hanya untuk hal yang tidak diinginkan. Bisa jadi akan muncul bentuk KKN baru, lantaran banyak guru yang ingin lulus dan di pihak lain penguji berdalih kasihan sambil menerima uang tanda terima kasih. Pertanyaan ini sangat penting kita jawab dengan bijaksana, kritis, dan analitis, bukan

berdasar prasangka buruk dengan kata “jangan-jangan” atau “bisa jadi”. Seperti diketahui, bahwa uji sertifikasi dengan portofolio menghasilkan data yang sangat variatif. Hal ini karena penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru yang berupa kumpulan dokumen yang mendeskripsikan : kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikut-sertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi, dan penghargaan di bidang pendidikan yang semua itu memerlukan pedoman penilaian yang andal dan akurat. Oleh karena itu perlu dipersiapkan secara matang dan mantap bagaimana cara pengolahan hasil uji sertifikasi agar diperoleh keseragaman dalam menentukan guru yang layak dan tidak.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Winardi (2001) menyatakan Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri

1.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu:

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah dan guru khususnya pada SMPN 1 Donri-Donri tentang sertifikasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru pada sekolah tersebut.
- b. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sertifikasi

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.

Menurut Mulyasa (2007), Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik.

National Commission on Education Services (NCES) memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum. Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dalam Mulyasa, 2007).

Munculnya UU RI No.14 / 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) tak lain bertujuan untuk mewujudkan guru yang profesional, berkualitas, bermartabat, dan sejahtera. Hal ini karena keberadaan guru merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem, iklim, dan praktik pendidikan yang berkualitas.

2.2 Tujuan Sertifikasi Guru

1. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran.
Sebagai agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat pendidik dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.
2. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan.
Mutu pendidikan antara lain dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil proses pembelajaran. Mutu siswa ini diantaranya ditentukan dari kecerdasan, minat, dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang bermutu dalam arti berkualitas dan profesional menentukan mutu siswa.
3. Meningkatkan martabat guru.
Dari bekal pendidikan formal dan juga berbagai kegiatan guru yang antara lain ditunjukkan dari dokumentasi data yang dikumpulkan dalam proses sertifikasi maka guru akan mentransfer lebih banyak ilmu yang dimiliki kepada siswanya. Secara psikologis kondisi tersebut akan meningkatkan martabat guru yang bersangkutan.
4. Meningkatkan profesionalisme.
Guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, dan berbagai aktivitas lainnya yang terkait dengan profesinya. Langkah awal untuk menjadi profesional dapat ditempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.

2.3 Pengertian Motivasi

Dalam menganalisis performansi kerja senantiasa berkaitan dengan dua faktor utama yakni kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan

kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi ini selalu menjadi perhatian utama bagi manajer dan para ahli manajemen karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006).

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode analisis Deskriptif kualitatif, artinya metode ini akan menggambarkan fenomena yang ada pada obyek penelitian apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung pada SMPN 1 Donri-Donri dalam rangka memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

3.2 Definisi Operasional

1. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Kinerja guru adalah perilaku nyata guru yang dapat diamati tugas-tugasnya dalam

melaksanakan tugas profesionalnya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih baik secara efektif dan efisien.

3. Variabel tidak bebas adalah variabel yang diidentifikasi dan diduga sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang diduga sebagai variabel tidak bebas adalah kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri
4. Variabel bebas yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sertifikasi dan motivasi.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penentuan sampel yaitu *Non Probability Sampling* dengan Teknik *Sampling Jenuh*, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 40 responden. Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bilamana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regresi Berganda* yang dilanjutkan dengan analisis *Korelasi Berganda*. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, artinya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri. Selain itu, analisis ini juga dapat menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lainnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Donri-Donri atau lebih dikenal sebagai SMPN 1 Donri-Donri ini terletak di pinggir jalan raya poros Soppeng-Sidrap, memungkinkan akses untuk mencapai sekolah ini sangat mudah baik bagi para siswa maupun orang tua siswa serta pelaku pendidikan lainnya. SMPN 1 Donri-Donri, memiliki gedung antara lain gedung tengah, gedung samping utara dan selatan, gedung timur

dang gedung serbaguna.SMP Negeri 1 Donri-Donri adalah sekolah SMP di Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng merupakan sekolah dengan Standar Nasional Pendidikan. SMP Negeri 1 Donri-Donri ini berada di tengah-tengah pemukiman penduduk, suatu kondisi yang strategis karena dekat dengan masyarakat yang merupakan sasaran objek pendidikan.

Disamping itu proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Donri-Donri tidak terganggu dengan kendaraan yang lalu lalang dikarenakan jauh dari area jalan raya sehingga proses belajar mengajar mengalami kondisi yang cukup kondusif. Selain itu kegiatan proses belajar mengajar juga didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas seperti lapangan dan halaman yang biasa digunakan siswa untuk kegiatan upacara atau acara lainnya.

4.2 Pembahasan

Tinggi rendahnya kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri dipengaruhi antara lain oleh variabel sertifikasi dan motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMPN 1 Donri-Donri sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penentuan sampel yaitu *Non Probability Sampling* dengan Teknik *Sampling Jenuh*, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 40 responden. Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bilamana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Data karakteristik responden penulis peroleh dari angket yang dibagikan. Berikut ini adalah tabel data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki-Laki	19	48
2.	Perempuan	21	52
	Jumlah	40	100

Sumber Olahan Data Primer ,2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 48% dan responden perempuan 52%. Ini berarti jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki,hal ini menggambarkan kondisi jumlah responden perempuan lebih besar dibanding laki-laki sehingga pimpinan khususnya kepala SMPN 1 Donri-Donri harus mampu memanfaatkan potensi tersebut.

Tabel 2. Data Jenjang Pendidikan Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	D3	4	10
2.	S1	29	72
3.	S2	7	18
4.	S3	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Olahan Data Primer,2020

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa belum ada responden dengan tingkat pendidikan S3, sedangkan kualifikasi D3 sebesar 10 %. Dan sebagian besar atau 72% yang telah berpendidikan S1. Ada 18% responden yang berpendidikan S2 dan semuanya dari latar belakang Ilmu kependidikan. Dan bidang Ilmu yang mendominasi adalah Ilmu Kependidikan .Sedangkan kualifikasi D3 beberapa diantaranya sedang studi lanjut kejenjang Strata satu (S1).

Tabel 3. Data Usia Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	25-35 Tahun	5	13
2.	36-45 Tahun	13	32
3.	Diatas 45 tahun	22	55
	Jumlah	40	100

Sumber : Olahan Data Primer,2020

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 55% responden berusia diatas 45 tahun, ini menandakan usia sangat produktif dan sangat potensial dikembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Ada 32 % responden yang berusia antara 36-45 tahun dan 13% responden berusia antara 25-35 tahun mereka kelompok usia ini rata-rata adalah guru yang baru terangkat jadi PNS dan sebagian adalah guru Honorer,

4.3 Analisis Regresi

Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket maka diperoleh persamaan Regresi Berganda untuk dua indikator variabel independen yakni motivasi, iklim kerja serta indikator variabel dependen yakni kinerja guru MAN 1 Watansoppeng. Bila hasil perhitungan dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$\hat{Y} = 7,428 + 0,665 X_1 + 0,362 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari sertifikasi (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri (Y). Hal ini berarti bahwa: Nilai B Constant sebesar 7,428 menyatakan bahwa jika variabel independen sertifikasi, motivasi, dianggap konstan, maka kinerja sebesar 7,428 atau positif.

Nilai B sertifikasi (X_1) = 0,665 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila sertifikasi (X_1) meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi konstan.

Nilai B motivasi (X_2) = 0,362 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila motivasi (X_2) meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel sertifikasi konstan.

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri akan naik bilamana sertifikasi guru dilaksanakan melalui indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan dalam pelaksanaan sertifikasi guru sebesar 1 maka berakibat pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,665.

Secara garis besar, pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang dimiliki oleh guru bersangkutan terkait tugas dan profesinya sebagai agen pembelajaran.

Berberapa data yang dikumpulkan tersebut diantaranya ijazah yang menunjukkan kualifikasi akademik, sertifikat, piagam atau surat keterangan dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta dalam mengikuti lomba dan karya akademik.

Selain itu, data juga dapat berupa surat keterangan karya pengembangan profesi, misalnya penulisan buku, jurnal artikel, modul, dan karya tulis lain. Dengan persyaratan seperti itu maka guru yang mempunyai banyak kegiatan dan dengan rapi menyimpan dokumentasi kegiatan akan lebih mudah dalam menjalani proses sertifikasi guru.

Maka, dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah dibawah kuasa Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Soppeng dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, yang dilaksanakan melalui LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut.

Motivasi (X_1) adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Menurut Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang.

Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dari definisi di atas jika motivasi guru semakin meningkat maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat pula.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,362 signifikan pada 0,000 dan t hitung $>$ t tabel menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap kinerja guru adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

4.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau derajat hubungan antara variabel. Dengan diperolehnya nilai korelasi atau $R = 0,411$ menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif yang searah, artinya jika

terjadi peningkatan sertifikasi dan pemberian motivasi maka kinerja guru pada sekolah tersebut juga akan naik. Nilai 0,411 menunjukkan adanya hubungan antara variabel yang sangat kuat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Donri-Donri.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, penerbit Liberty, Yogyakarta.

Cardoso Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Gibson, J.L, Ivancevich, Donnelly, 1987. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan Djarkasih Jilid 1, Erlangga, Jakarta

Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua: BPFE, Yogyakarta.

Ilyas, Y, 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, Cetakan pertama, FKM UI, Jakarta.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mink.1993. *Kinerja (Online) Tersedia di <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>* (Diunduh tanggal 11 Oktober 2020)

Mulyana .(2007) *Peranan Fakultas Keguruan Dan Fakultas Ilmu Pendidikan Bagi Peningkatan Kualitas Profesional Guru Tenaga Kependidikan Lainnya*. Yogyakarta:

Srimindarti, C, 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*, STIE Stikubank, Semarang.

Suharyadi dan Purwanto SK.2004.*Statistika untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Buku 2. Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*

Winardi, 2001 *Motivasi* penerbit, PT Sulita, Bandung

www.kemdikbud.go.id