

## PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU

### THE EFFECT OF CERTIFICATION AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE

**Ahmad Tri Handoko, Seno Sumowo, Yusron Rozzaid**

Universitas Muhammadiyah Jember

Email:seno.sumowo@unmuhjember.ac.id dan [yusronrozzaid@gmail.com](mailto:yusronrozzaid@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Objek penelitian ini adalah guru yang sudah bersertifikasi di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember, yang memiliki jumlah populasi 193 guru bersertifikasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin untuk penarikan sampel sebanyak 65 guru bersertifikasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial sertifikasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta sertifikasi sebesar 2,115 dan sig. 0,038. Sedangkan secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta motivasi berprestasi sebesar 4,644 dan sig. 0,000, secara simultan sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta 16,352 dan sig. 0,000, serta variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah motivasi berprestasi dengan nilai koefisien 4,644. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang di bangun bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah sertifikasi.

**Kata Kunci:** sertifikasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of certification and achievement motivation on the performance of teachers. The object of this study is a teacher who has been certified in the area of the District Education Unit Umbulsari Jember, which has a population of 193 certified teachers. The sampling technique using Slovin formula for the withdrawal of a sample of 65 teachers certified. The technique of collecting data using interviews, questionnaires and literature study and data analysis tools using multiple linear regression. Based on the analysis of research in partial certification, a significant effect on the performance of teachers with certification beta coefficient of 2.115 and sig. 0.038. While partially achievement motivation have a significant effect on the performance of teachers with achievement motivation beta coefficient of 4.644 and sig. 0,000, simultaneous certification and achievement motivation significantly affect the performance of teachers with 16.352 beta coefficient value and sig. 0,000, as well as the most dominant variable affecting achievement motivation with coefficient 4.644. This is not consistent with the hypothesis that in the wake of that variable most dominant influence is certification.

**Keywords:** certification, achievement motivation and performance of teachers.

## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak 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.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Mengingat bahwa salah satu aspek dari proses pendidikan adalah kegiatan pembelajaran yang tidak bisa dilepaskan dari peran dan fungsi guru, sehingga dalam upaya membelajarkan siswa guru dituntut memiliki multi peran agar mampu menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru dalam mengajar. Data Balitbang Depdiknas Tahun 2013, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%, sedangkan guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, dan untuk guru SMK Negeri 55,91 %, guru SMK Swasta 58,26 %. Data ini menunjukkan bahwa secara kualifikasi akademik yang mencakup tingkat pendidikan guru dan latar belakang pendidikan, ternyata masih terdapat permasalahan dan tentunya belum menguatkan pemberlakuan UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen.

Begitu juga yang terjadi pada guru SD di wilayah UPT Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember, khususnya guru yang sudah sertifikasi. Dengan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dari masing-masing SD pada tahun 2012, yang meliputi aspek kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan, nilai rata-rata yang dihasilkan masih tergolong rendah.

Agar dapat mengajar secara lebih efektif, guru harus senantiasa meningkatkan kemampuan profesional serta mutu pengajarannya, dan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal, guru harus mampu mendesain proses pembelajaran dengan baik, karenanya harus didesain perencanaan pembelajaran yang sistematis dan aplikatif. Seperti yang disampaikan oleh Abdul Majid (2007) bahwa “perencanaan pembelajaran yang sistematis dan aplikatif baru dapat diwujudkan manakala guru mempunyai sejumlah kompetensi”. Sedangkan sesuai PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, bahwa “Pendidik merupakan agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis

kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial”. Pemenuhan persyaratan penguasaan keempat kompetensi tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai bukti bahwa persyaratan tersebut telah dipenuhi, guru harus memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh setelah lulus uji kompetensi. Uji kompetensi guru dalam jabatan dilakukan melalui dua cara yaitu: 1) penilaian portofolio dan 2) melalui jalur pendidikan.

Walaupun guru telah tersertifikasi, yang dapat diasumsikan mereka telah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pembangunan pendidikan kekinian, maka guru dituntut untuk terus menerus berupaya meningkatkan kompetensinya secara dinamis. Mantja (2002) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru tidak hanya ditujukan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, namun yang lebih penting adalah kemampuan diri untuk terus menerus melakukan peningkatan kelayakan kompetensi. Peningkatan kompetensi atas dorongan komitmen diri diharapkan akan mampu meningkatkan keefektifan kinerjanya.

Sebuah fenomena yang mencerahkan, sertifikasi disikapi sangat begitu optimis oleh para guru. *Reward* sudah didapat, *euphoria* menghiasi hati para guru profesional, sebuah tanggung jawab menunggu diwujudkan. Inilah saatnya dengan sertifikasi guru mengembalikan jati dirinya yang sudah lama tergadaikan (dengan alasan klasik yaitu ekonomi). Tunjangan profesional sudah mengalir deras, bagaikan hujan yang tercurah dari langit. Guru yang mendapat tunjangan ini adalah guru yang profesional. Profesionalitas guru akan diuji disini. Keseimbangan kinerja dengan upah yang diterima dipersoalkan. Apakah guru yang telah menerima tunjangan ini bisa memberi kinerja yang seimbang dengan upah yang diterima? Dan apakah Guru akan mempunyai motivasi berprestasi dalam kinerjanya, dengan adanya sertifikasi?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

### Kompetensi dan Indikator

Menurut Mulyasa dalam buku Profesi Keguruan (2011:2.2) kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecapan bekerja pada satu bidang tertentu. Sedangkan menurut Nana Syaodih (1997) dalam buku profesi keguruan (2011:2.2) kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan.

Pada Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya.

Hal tersebut mendudukan upaya pentingnya peningkatan pendidkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dilakukan terus menerus, sehingga pendidikan dapat digunakan sebagai wahana dalam membangun watak bangsa. Untuk itu guru sebagai main person harus ditingkatkan kompetensinya. Dalam rangka inilah pemerintah merasa perlu mengembangkan standar kompetensi guru (SKG) sebagai acuan dan dasar dalam: perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.

### **Motivasi**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 163). Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Sugiyono (2012 : 59) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel:

a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: kinerja guru (Y).

b. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempunyai variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif

(Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah : Sertifikasi : ( $X_1$ ), Motivasi Berprestasi: ( $X_2$ )

### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru antara lain :

1) Sertifikasi ( $X_1$ )

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). Indikator Menurut Kunandar (2007: 75-77): Kepribadian yang mantap dan stabil, Kepribadian yang dewasa, Kepribadian yang arif, Kepribadian yang berwibawa dan berakhlak mulia, Memahami peserta didik secara mendalam, Merancang pembelajaran, Melaksanakan pembelajaran, Mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengembangan peserta didik, Penguasaan substansi keilmuan yang terikat dengan bidang studi, Menguasai struktur dan metode keilmuan, Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

2) Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. (Mc Clelland 1987: 40). Indikator Menurut McClelland (1987: 77): Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, Bertanggung jawab, Evaluatif, Mengambil resiko, Kreatif dan inovatif, Menyukai tantangan.

3) Kinerja Guru (Y)

Kinerja data diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. (Depdiknas 2004: 4). Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Indikator Menurut Siswanto (2003: 23): Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan.

### Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Suharsimi Arikunto, 2002: 108). Pada penelitian kali ini populasi yang akan diambil adalah seluruh guru SD di wilayah UPT Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember yang sudah menerima sertifikasi, yang berjumlah 193 guru. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 193 guru bersertifikasi, dengan tingkat kesalahan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah 65 guru.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan

valid (Ghozali, 2009). Menurut Ghozali (2009:45-46) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebagai misal variabel atau konstruk autonomi yang diukur dengan 4 indikator autonom1, autonom2, autonom3 dan autonom4 yang masing- masing merupakan pertanyaan yang mengukur tingkatautonomiseseseorang.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel – variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali,2009: 85).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara masing–masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Menurut Ghozali (2009:45-46) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

**Analisis regresi linier berganda**

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghozali (2009: 85). Tujuan utama dari analisa regresi linier berganda ini adalah untuk mengukur pengaruh antara variabel–variabel independen yaitu sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. disajikan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Unstandar dized Coefficients B	T	T tabel	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	1,365 2,463	-		0,017		-
Sertifikasi (X1)	0,189	2,115	> 1,998	0,038	< 0,05	Signifikan
Motivasi berprestasi (X2)	0,511	4,644	> 1,998	0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan tabel 1. yaitu hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah : $Y = 1,365 + 0,189X1 + 0,511X2$

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel sertifikasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bersertifikasi di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember, dari nilai  $R^2$  sebesar 0,345 atau 34,5% dan sisanya 65,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti disiplin kerja, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, dll.

### Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi berprestasi, secara simultan variabel sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD bersertifikasi pada UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD bersertifikasi pada UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember dengan arah positif.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sertifikasi pada UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika sertifikasi dan motivasi berprestasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi pada UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember.

- a. Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan  $F$  hitung  $> F_{tabel}$  ( $16,352 > 2,75$ ) dan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember, secara bersama-sama memperhatikan variabel- variabel fundamental untuk mengontrol kinerja guru agar peserta didik yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan UPT Pendidikan.

Pada UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember faktor fundamental sertifikasi dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Tingginya sertifikasi dan motivasi berprestasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Masruroh (2012) dan penelitian Dedek Iskandar (2014) yang menyatakan bahwa sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

- b. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan sertifikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$   $2,115 > 1,998$  dan signifikansi  $0,038 < 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember memperhatikan variabel fundamental yaitu sertifikasi untuk mengontrol kinerja guru agar peserta didik yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan UPT Pendidikan.

Pada wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember faktor fundamental sertifikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Tingginya sertifikasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Masruroh (2012) dan penelitian Dedek Iskandar (2014) yang menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi motivasi berprestasi ( $X^2$ ) memiliki nilai  $t$  4,644 > 1,998 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember memperhatikan variabel fundamental yaitu motivasi berprestasi untuk mengontrol kinerja guru agar peserta didik yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan UPT Pendidikan.

Pada wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember faktor fundamental motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Tingginya motivasi berprestasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dedek Iskandar (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

d. Dan pengaruh sertifikasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sertifikasi memiliki nilai  $t$  2,115 > 1,998 dan signifikansi  $0,038 < 0,05$ , yang berarti bahwa semakin tinggi sertifikasi yang diberikan kepada guru akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru SD bersertifikasi di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikasi berpengaruh positif. Tetapi tidak berpengaruh dominan dalam peningkatan kinerja guru. Karena nilai  $t$  sertifikasi sebesar 2,115 lebih besar dari nilai  $t$  motivasi berprestasi sebesar 4,644.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu mempunyai nilai  $t$  sebesar 4,644. Dan hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang dibangun bahwa sertifikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi sertifikasi dan motivasi berprestasi yang diberikan kepada guru bersertifikasi maka akan meningkatkan kinerja guru.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel sertifikasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi sertifikasi yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan dominan pada variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti



semakin tinggi motivasi berprestasi yang diberikan kepada guru bersertifikasi maka akan meningkatkan kinerja guru.

### **Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan sampel guru yang sudah bersertifikasi di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember.
- b. Responden dalam penelitian ini hanya guru SD yang sudah bersertifikasi dan tidak mengikutsertakan guru TK yang sudah bersertifikasi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember diharapkan dapat lebih meningkatkan sertifikasi agar kinerja guru meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Contoh: Guru yang sudah bersertifikasi mempunyai kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berahlak mulia, mampu memahami peserta didik secara mendalam, dapat merancang pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran serta pengembangan peserta didik, penguasaan substansi keilmuan yang terikat dalam bidang studi, menguasai struktur dan metode keilmuan, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, dan orang tua/ wali peserta didik serta masyarakat sekitar.
- b. Pihak UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi berprestasi agar kinerja guru meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan dominan terhadap peningkatan kinerja guru bersertifikasi. Contoh: Guru bersertifikasi mempunyai perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, evaluatif dalam mengajar, suka mengambil resiko dalam mengajar, kreatif dan inovatif, serta menyukai tantangan dalam mengajar.
- c. Dan jikalau sertifikasi dan motivasi berprestasi selalu diberikan dan ditingkatkan maka para guru akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, selalu bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya, selalu semangat dan bekerja keras, guru mempunyai sifat yang kurang puas akan pekerjaan yang dilakukannya karena ingin lebih baik lagi dalam bekerja, pekerjaan guru akan selalu sesuai dengan yang diharapkan UPT Pendidikan, dan para guru akan selalu bisa beradaptasi dalam lingkungan apapun dan otomatis kinerja guru akan meningkat.
- d. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru. seperti: variabel disiplin, kecerdasan emosional dan kepemimpinan, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. 2007. Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru). PT Remaja Rodakarya, Bandung.
- A Tabrani R. (2005). Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. CV Dinamika Karya.Cianjur.
- Anoraga Panji. 2006. Psikologi Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Atkinson 1958(ed.). , “Motives in Fantasy, Action, and Society”, Van Nostrand, Pricetown.
- Budi Sutjipto. (2003). Sistem Penilaian Kinerja: Bumi aksara. Jakarta.
- Burhanudin. 2005. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Bumi aksara, Jakarta.
- Dedek Iskandar. 2014. Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Panjang Bandar Lampung. Jurnal Tahun 2014.
- Dasuki Achmad, Drs. dkk. 2008. Sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008. Buku 1 Pedoman penetapan peserta. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Davis, K, and J.W. Newstrom. 1985. Organizational Behavior: Human Behavior at work. Seventh Edition, Singapore: Mc Graw, Inc.
- Depdiknas. 2004, Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah. Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas, Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dermawan Wibisono. 2006. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah SMA. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Duwi Prayitno, 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS, Mediakom, Yogyakarta.
- Douglas MacGregor, 2004. "Popular Physics Misconceptions".
- Fajar, Arnie. 2006. Peranan sertifikasi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Disdik Jawa Barat, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2006. Evaluasi Kinerja dan Pengawasan. Gadjah Mada Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. : Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Heckhausen, H. (1967). The Anatomy of Achievement Motivation. New York : Academic Press.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review
- Husaini Usman. 2009. Motivasi Dalam Bekerja Karyawan. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Iskandar. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Gaung Persada Press. Jakarta
- Isjoni. 2004. Optimalisasi Kinerja. PT Elex Media Komutindo, Jakarta.
- Indrafachrudi. 2000. Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. Galia Indah, Bandung.
- Kunandar, 2007. Guru Profesional, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Maslow, Abraham H., 1984, Motivasi dan Kepribadian, Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mc Clelland, D.C. (1987). Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Mulyasa,E(2007). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa.E (2011). Menjadi Guru Profesional. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Robbins. S. P. (1996), Perilaku Organisasi, Jilid 2, Prehallindo, Jakarta.
- Robbins S. P, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat Hal 22, Jakarta.
- Samani, Mukhlas. Profesionalisasi Guru & Penerapan KTSP. Gaung Persada Press, Jakarta.
- Samani, Muchlas, Prof. Dr, dkk. 2007. Pedoman sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2007, Jakarta.

- Santoso, Singgih da Tjiptono, Fandy, 2001, Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. 1. Edisi 4. Salemba , Empat, Jakarta.
- Siti Masruroh. 2012. Judul Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kadat Kabupaten Kediri. Jurnal tahun 2012.
- Siswanto. 2003. Penilaian Kinerja. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sondang, P. Siagian. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. "Memahami Penelitian Kualitatif". Alfabeta. Bandung.
- Tabrani Rusyan,dkk. 2005. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Penilaian Kinerja. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Umar , Husein. 2003. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.