

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Pemerintah menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan (PP Nomor 19 Tahun 2005). Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan

fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan sumber daya manusia yang handal

target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orangtua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan sebesar 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Perubahan arah kebijakan tentang guru dan dosen di Indonesia telah membawa sejumlah perubahan yang berarti dan penting bagi mereka, terutama menyangkut persoalan kinerja. Setiap sekolah dalam hal ini para pengelola dan gurunya pasti

telah mencoba dengan berbagai macam cara yang kreatif untuk menerjemahkan kebijakan pemerintah demi pengembangan para gurunya. Tentu saja demi kepentingan ini yang diperlukan oleh setiap lembaga adalah penekanan pada aspek open manajemen dan penyediaan sarana yang memungkinkan para guru bisa tertantang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Keluwesan kultural dan struktural setiap lembaga sekolah memainkan peran yang signifikan dalam kerangka memberi penyadaran para guru untuk selalu berinovasi dalam setiap aspek pendidikan.

Sikap seperti ini perlu dilakukan oleh setiap guru sebagai bentuk kewajiban melakukan peningkatan kompetensi, baik pada aspek penguasaan bidang studi, pemahaman terhadap peserta didik, meliputi pemahaman karakteristik peserta didik dan tahapan perkembangannya dalam aspek intelektual, personal dan spiritual.

Setelah dikeluarkan serta disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mulai saat itulah sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan guru.

Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, memiliki tiga fungsi. *Pertama*, sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. *Kedua*, untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga*, untuk meningkatkan kesejahteraan guru. (Muslich 2007: V).

Dengan demikian, sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain pemerintah bermaksud ingin meningkatkan kinerja guru, pemerintah

juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Tentu saja hal ini mendapat sambutan hangat di kalangan pendidikan terutama para pendidik. Harapan itu segera terwujud setelah pemerintah menerbitkan Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 4 Mei 2007, dan keputusan Mendiknas Nomor 057/0/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 13 Juli 2007. Akan tetapi dikalangan pendidik, banyak oknum-oknum yang demi mendapatkan sertifikasi akhirnya menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sertifikasi guru tersebut demi mendapatkan kesejahteraan guru yang menjanjikan. Guru Taman Kanak-Kanak salah satunya yang mendapatkan tunjangan sertifikasi dari pemerintah, yang mana diharapkan dengan adanya tunjangan sertifikasi guru Taman Kanak-Kanak akan semakin meningkat kinerjanya dan sejahtera. Mengingat bahwa guru Taman Kanak-Kanak adalah pondasi awal pendidik setelah keluarga, sehingga guru Taman Kanak-kanak sudah tidak dapat dianggap remeh lagi karena diberikan peluang untuk mendapat sertifikat guru profesional atau sering disebut guru serti. Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak merupakan suatu wadah organisasi guru Taman Kanak-Kanak yang mempunyai visi misi untuk menjembatani guru Taman Kanak-Kanak dengan Dinas Pendidikan setempat dengan tujuan terjadi hubungan sinergis dan guru Taman kanak-Kanak mempunyai wadah untuk memperjuangkan hak-haknya dan menjalankan kewajibannya dengan tanggungjawab, sebulan satu kali IGTKI melakukan pertemuan untuk membahas program kerja guru guna memberikan yang terbaik bagi peserta didik di masing-masing Lembaga. Ketika peneliti melakukan interaksi pra penelitian, peneliti mendapati masih adanya sejumlah guru yang sudah sertifikasi namun kinerjanya masih kurang, hal ini terlihat dari adanya guru sertifikasi yang

datang ke sekolah di atas pukul 07.10 wib, adanya guru sertifikasi yang belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin, ditambah lagi ketika dilakukan supervisi guru sertifikasi oleh penilik, masih ada guru yang sudah bersertifikat namun administrasi pembelajarannya belum lengkap termasuk belum membuat RPP, hal ini menandakan bahwa masih adanya sejumlah guru yang sudah bersertifikat namun belum mampu meningkatkan kinerjanya menjadi profesional seperti yang diharapkan sesuai dengan undang-undang tentang guru dan dosen. Para guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Babelan yang sudah bersertifikat terus melakukan peningkatan kualitas kinerja mereka. Namun masih ada sejumlah guru yang sudah bersertifikat kinerja mereka tetap sama dengan ketika guru tersebut belum bersertifikat, hal ini diketahui dari hasil pengamatan lapangan dan hasil supervisi dari Penilik, tetapi tidak semua guru yang sudah bersertifikat berkinerja demikian, ada juga guru yang sudah bersertifikat benar-benar mampu merubah kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berangkat dari latar belakang di atas yaitu dengan adanya program sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru, dan dengan melihat realita yang ada menyebabkan perlu dilakukan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru maka peneliti ingin melihat adanya peningkatan kinerja guru sebagai dampak dari sertifikasi guru dan motivasi kerja guru, sehingga peneliti terarah untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi”, hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah benar bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi yang ada hubungannya dengan kinerja guru sebagaimana berikut:

1. Masih kurang upaya para guru dalam mempersiapkan rencana pembelajaran (RPP) yang sesuai,
2. Belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin,
3. Masih ada guru yang ketika dilakukan supervisi oleh penilik belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap,
4. Masih ada guru yang membuat administrasi hanya ketika akan disupervisi oleh penilik,
5. Kurangnya motivasi untuk mengembangkan keterampilan mengajar.

C. Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, dan dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, inti kajian penelitian ini dibatasi pada kinerja guru. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti faktor eksternal yaitu iklim kerja, dispensasi, pemberian tunjangan, dan karakteristik pekerjaan, dan faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan sikap guru dan faktor.

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gibson et al (1996) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis individu.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor tersebut adalah pemberian tunjangan guru, dengan adanya tunjangan guru, diharapkan hal tersebut akan memberikan dorongan kerja yang tinggi. Selain itu seorang guru juga perlu memiliki motivasi, dengan memiliki motivasi tinggi diharapkan guru akan mempunyai kinerja semakin baik.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi masalah ini pada variabel pemberian tunjangan dan motivasi. Pemberian tunjangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tunjangan sertifikasi guru, sedangkan motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sehingga diperoleh judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi”.

Dari berbagai faktor dan karakteristik yang mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan sebelumnya, pertama, peneliti memilih variabel X_1 yaitu Sertifikasi Guru. Di sini peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi terhadap kinerja guru. Kedua, peneliti memilih variabel X_2 yaitu motivasi kerja guru. Di sini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, secara lebih rinci pokok permasalahan di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan seperti yang dapat dilihat pada halaman berikut.

1. Seberapa besar pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
3. Seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk mengungkapkan pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Taman kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara ganda (bersama-sama) terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu pendidikan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Lembaga Taman Kanak-Kanak

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada para pemangku kebijakan di bidang PAUD-Dikmas, baik itu yang berasal dari unsur Lembaga Taman Kanak-Kanak maupun dari luar lembaga, kepala sekolah Taman Kanak-Kanak selaku pimpinan sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga ke depannya kepala sekolah Taman Kanak-Kanak dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan akan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan sekolah dan benar-benar dapat menjadi guru yang profesional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang.

G. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam menafsirkan maksud dari judul, maka perlu dilakukan pembatasan istilah atau definisi istilah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan.

yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan teori dari Supardi (2014: 54) yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

2. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang merupakan keniscayaan masa depan untuk menjawab arus globalisasi dari kinerjanya pascasertifikasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru yang layak, sehingga memotivasi para guru untuk sertifikasi. Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan teori dari Muslich (2007: 2) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, menyiasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat. Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai sutau faktor pendorong

perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik. Perbandingan penelitian variabel ini, peneliti mengukur dengan menggunakan teori dari Robbins and Coulter (2010)

139) yang mendefinisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung jawab sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun Pelajaran 2019/2020” adalah bahwa ada nilai positif atau signifikan antara sertifikasi dan dorongannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan sehingga memberikan prestasi kerja atau hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan, yaitu digambarkan dengan adanya signifikansi pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Wirawan (2009: 5) mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Gilbert dalam Notoatmojo (2009: 124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, apabila seorang guru, maka kinerjanya adalah kemampuan mengajar dan usaha dalam membuat perencanaan pembelajaran selama aktivitas pembelajaran.

Hasibuan (2001: 34) dikutip oleh Nurchasanah (Jurnal MP, 2012: 300) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Sulistiyani (2003: 223) dikutip oleh Nurchasanah (Jurnal MP, 2012: 300) menyebutkan bahwa 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. Berkaitan dengan guru, guru merupakan profesi profesional di mana seorang guru dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Johnson (2008: 44) dikutip oleh Nurchasanah (Jurnal MP, 2012: 300) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada para siswanya.

Soedijarto (2008: 178) dikutip oleh Nurchasanah (Jurnal MP, 2012: 300) menggambarkan bahwa kinerja guru tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, dan membuat program remedial.

Wibowo (2011: 7) memberikan penjelasan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Notoatmojo (2009: 124) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang, yang mana kinerja tersebut dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Supardi (2014: 45-46) mengemukakan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kata *performance* memberikan tiga arti yang menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan yaitu:

- a. prestasi seperti dalam konteks atau kalimat, *high performance car* atau mobil yang sangat cepat;
- b. pertunjukan seperti dalam konteks atau kalimat *folk dance performance* atau pertunjukan tari-tarian rakyat;
- c. pelaksanaan tugas seperti dalam konteks atau kalimat *in performing his/her duties*.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.

Supardi (2014: 54) mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dengan membina hubungan

yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan selama aktivitas pembelajaran.

Oleh karena itu kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

Supardi (2014: 55) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar yang baik. Selanjutnya kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Supardi (2014: 50) mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok ataupun individu, Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa “Kinerja seseorang ditentukan oleh empat faktor yaitu lingkungan, karakteristik individu,

karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap.

Supardi (2014: 51-52) mengemukakan variasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang yaitu:

- a. Variabel individual, terdiri atas kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Selain dari individual, organisasional, dan psikologis, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut:

- a. Variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan faktor lain.
- b. Variabel situasional yang meliputi: 1) faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (iklim kerja), 2) faktor sosial dan organisasi yang terdiri dari peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah lingkungan sosial.

Ada beberapa alasan mengapa manusia bekerja, yaitu:

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

Selain itu Stoner dalam Notoatmojo (2009: 125) berpendapat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi. Sedangkan Mangkunegara (2013: 67-68) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}.$$

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, karena itu pegawai perlu ditempatkan pada tempat kerja yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang megerakkan diri pegawai yang terarah untuk tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri untuk berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri.

3. Kinerja Guru

Supardi (2014: 53-54) berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru itu sendiri maupun melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Selain itu guru juga merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh kemampuan dan perilakunya

dalam bekerja. Kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru, yang berhubungan dengan perannya sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Dari simpulan tersebut diperoleh indikator kinerja guru dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan pembelajaran
- b. Kemampuan mengajar
- c. Melakukan penilaian
- d. Melakukan umpan balik
- e. Menyusun program remedial.

B. Sertifikasi

1. Pengertian Sertifikasi

Di dalam Undang-Undang RI (Nomor 14 Tahun 2005) dijelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Undang-undang RI (Nomor 14 Tahun 2005) di dalamnya juga menjelaskan sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat. Undang-undang RI (No. 14 Tahun 2005 Pasal 8) Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Sanaky (2012: 5) dalam Tesis Murjiyanto (2013: 44) mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja guru, mempengaruhi guru tersebut, memiliki kompetensi dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Yamin (2006: 2) memberikan definisi sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Muslich (2007: 2) mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, menyasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat. Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

Sesuai dengan arah kebijakan pada UU RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 42 yang mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Pasal 8 UU RI No 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai dengan keahlian di bidangnya.

Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi.

2. Beberapa Faktor Pendorong Sertifikasi

Payong (2011: 80-84) mengemukakan bahwa upaya peningkatan kinerja guru di Indonesia melalui sertifikasi guru sebenarnya bertolak dari beberapa kondisi anteseden dalam dunia pendidikan yang diharapkan memotivasi para guru untuk sertifikasi. Kondisi tersebut dapat dilihat dari mutu guru, prestasi peserta didik, dan manajemen guru pada era otonomi daerah.

a. Mutu Guru

Mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kualifikasi dan juga kompetensi yang dimilikinya, setidaknya sesuai dengan Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 seorang guru harus memiliki ijazah S1 atau D IV. Selain itu guru juga harus berkompeten dalam penguasaan materi atau bahan ajar.

b. Prestasi Peserta Didik

Prestasi peserta didik di Indonesia belumlah memuaskan, hal ini dapat diketahui dari hasil nilai ujian. Rendahnya kemampuan peserta didik diduga juga berasal dari rendahnya mutu proses pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah di mana guru sebagai faktor kuncinya. Karena itu selain faktor-faktor peserta didik dan faktor lainnya, guru patut diduga memberikan andil bagi rendahnya prestasi peserta didik ini. Oleh karena itu melalui sertifikasi diharapkan guru di Indonesia akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Manajemen Guru pada Era Otonomi Daerah

Sejak diterbitkannya undang-undang tentang otonomi daerah pada tahun 2000, pengelolaan pendidikan di Indonesia mengalami perubahan yang dramatis. Dari segi kewenangan pengelolaan terdapat suatu perkembangan maju di mana sumber kebijakan tidak lagi terletak di pusat tetapi di daerah. Bahkan menurut UU Sisdiknas 20 Tahun 2003, tanggungjawab, kewenangan, dan sumber daya untuk pelayanan

pendidikan sudah ditransfer dari tingkat pusat kepada daerah bahkan ke tingkat sekolah.

Menurut Undang-undang otonomi daerah, pemerintah daerah bertanggungjawab untuk merekrut atau mengangkat guru di sekolah-sekolah negeri kecuali di sekolah madrasah dan guru-guru agama. Ini mencakup semua guru PNS baik yang bekerja di sekolah negeri maupun di sekolah swasta yang sebelumnya diangkat oleh pemerintah pusat. Masalah yang muncul dalam pengangkatan guru ini adalah pengangkatan guru yang tidak mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan riil sekolah, hal demikian juga terjadi di tingkat sekolah di mana pihak komite masih banyak mengangkat guru honor yang tidak mempertimbangkan kualifikasi mereka.

3. Landasan Sertifikasi Guru

Payong (2011: 84-87) menjelaskan mengapa dilakukan sertifikasi guru, tentu saja bertolak dari dasar-dasar tertentu. Setidaknya ada beberapa landasan yang menjadi acuan untuk melaksanakan sertifikasi guru.

a. Landasan Hukum

Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia dapat ditelusuri dalam undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen dan undang-undang RI No. 14 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 42 ayat 1 yaitu bahwa guru harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

nasional. Amanat ini kemudian dipertegas dalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sementara pasal 11 mengatakan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan.

Selanjutnya di dalam fatwa No. I.U.M.01.02-253 tanggal 23 Maret 2007 tentang Fatwa Hukum. Berdasarkan fatwa tersebut Mendiknas menetapkan Permendiknas No. 18/2007 tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan yang dilaksanakan melalui uji kompetensi guru yang dilakukan melalui penilaian portofolio. Bagi guru yang lulus portofolio maka langsung mendapatkan sertifikat pendidik, sementara guru yang tidak lulus akan mengikuti PLPG yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru.

Sejak keluarnya P P No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, maka sertifikasi guru lebih difokuskan pada sertifikasi guru pra jabatan yang dilaksanakan melalui pendidikan profesi. Meskipun demikian tetap terdapat dalam peralihan tentang ketetapan tujuan yang mengatur sertifikasi guru dalam jabatan. Misalnya guru dalam jabatan yang memiliki kualifikasi kurang dari DIV/S1 dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik bila: 1) sudah mencapai 50 tahun dan mempunyai pengalaman mengajar 20 tahun sebagai guru, 2) memiliki

golongan IV/a atau yang memenuhi angka kredit kumulatif yang setara dengan golongan IV/a (pasal 6).

b. Landasan Psikologis

Landasan ini bertolak dari kenyataan bahwa guru sebagai sebuah pekerjaan yang berurusan dengan manusia haruslah memiliki dasar-dasar psikologis tertentu. Sebuah pekerjaan profesional setidaknya harus mengatur pola hubungan manusiawi dan pendekatan-pendekatan tertentu yang harus mempertimbangkan psikologi individu dan psikologi masyarakat. Guru sebagai individu harus dilindungi dan melalui sertifikasi diharapkan akan membawa dampak bagi peningkatan harga diri dan kebanggaan terhadap profesinya. Guru profesional yang telah disertifikasi, memiliki kebanggaan terhadap profesinya dan tugas mulia yang disandangnya.

Landasan psikologis didasarkan pada kenyataan bahwa sebagai manusia guru memiliki kebutuhan psikologis tertentu. Mengikuti hirarki kebutuhan psikologis Abraham Maslow, guru sebagai individu memiliki dorongan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan tertentu. Harga diri sebagai guru akan semakin terpatri (terletak erat-erat) apabila terdapat pengakuan publik tentang kompetensi dan keahliannya.

Sertifikasi guru merupakan sebuah bentuk pemberian penghargaan dan kewenangan kepada guru untuk dapat melaksanakan tugasnya secara otonom sebagai seorang profesional.

c. Landasan Sosiologis

Sertifikasi merupakan sebuah bentuk pernyataan pengakuan dari masyarakat dan sebuah bentuk pernyataan eksistensi individu di dalam kolegalitas profesional yang diikuti oleh masyarakat. Tujuan sertifikasi adalah untuk memperoleh pengakuan bahwa pemegang lisensi memiliki kecakapan atau keahlian tertentu dan dapat memberikan layanan bagi masyarakat. Melalui sertifikasi juga, profesi guru semakin bermartabat dan diakui oleh masyarakat sebagai sebuah profesi yang memiliki kontribusi penting bagi masyarakat, dan bagi pembangunan secara keseluruhan.

Dalam masyarakat yang sangat menjunjung tinggi kompetensi dan keahlian, pengakuan terhadap profesi melalui sertifikasi sangatlah penting karena terkait erat dengan seberapa jauh individu yang diakui memiliki keahlian dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Karena itu melalui sertifikasi guru, masyarakat dapat berharap bahwa guru yang memiliki keahlian dan kompetensi itu dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui layanan yang diberikannya kepada para peserta didik di sekolah. Peserta didik yang mengikuti proses pendidikan dari para guru yang profesional diharapkan dapat memperoleh prestasi yang baik dan pada gilirannya dapat menjadi generasi baru pembangunan masa depan bangsa.

d. Landasan Ekonomis

Pekerjaan profesional tentu saja memiliki implikasi penting bagi aspek ekonomis bagi penyandangya. Sebagai sebuah pekerjaan profesional, guru

memiliki kontribusi penting bagi pembangunan ekonomi dan bagi kemajuan ekonomi suatu bangsa. Konsep tentang sertifikasi dapat ditelusuri dari gagasan ekonomi neo liberal di mana sertifikasi membawa manfaat bagi terciptanya suatu masyarakat ekonomis yang baru yang memiliki nilai jual karena memiliki keahlian yang diandalkan. Calon guru yang telah disertifikasi dan menyandang predikat sebagai guru profesional tentu saja akan dihargai di masyarakat dan nilai pengabdianya juga dapat dihargai melalui imbalan yang didapatkannya. Karena itu sertifikasi guru setidaknya sejalan dengan konsep modal manusia di mana melalui investasi terhadap pendidikan, pelatihan dan seleksi-seleksi yang diikuti guru, pada akhirnya mereka dapat memperoleh kembali keuntungan baik secara material yaitu melalui peningkatan kesejahteraan dan non material yaitu melalui peningkatan status sosial dan martabatnya di dalam masyarakat.

4. Dasar Hukum Sertifikasi

Samani (2007: 2) dalam tesis Marjiyanto (2013: 45) menyebutkan sertifikasi bagi guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di Indonesia diselenggarakan berdasarkan landasan hukum sebagai berikut:

- a. UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- d. Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;

- e. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik;
- f. Permendiknas Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan;
- g. Keputusan Mendiknas Nomor 056/O/2007 tentang Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG);
- h. Keputusan Mendiknas tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

Dari pendapat yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang merupakan keniscayaan masa depan untuk menjawab arus globalisasi dari kinerjanya pasca sertifikasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru yang layak, sehingga memotivasi para guru untuk sertifikasi. Dari kesimpulan tersebut, diperoleh indikator pengaruh sertifikasi dalam penelitian ini yang meliputi:

- a. Peningkatan kualitas kerja,
- b. Kinerja pascasertifikasi,
- c. Pengaruh sertifikasi,
- d. Motivasi untuk sertifikasi

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Sutrisno (2011: 109) mengemukakan bahwa secara umum motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab.

Schunk (2010: 4) memberikan definisi "*Motivation is a process rather than a product, as a process. We do not observe motivation directly but rather we infer it from action and verbalization*". Motivasi adalah proses untuk menghasilkan produk yang terbaik, sebagai suatu proses. Kita tidak bisa mengamati motivasi secara langsung, tetapi kita bisa menyimpulkannya dari tindakan dan verbalisasi.

Anoraga (2014: 35) mendefinisikan motivasi kerja adalah "sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya".

Notoatmojo (2009: 115) memberikan definisi motivasi adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya karena kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Everard, dkk, (2004: 25) mendefinisikan “*Motivation can be defined as getting result through people or getting the best out of people*”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seseorang atau hasil terbaik yang diperoleh oleh seseorang.

Everard, dkk, (2004: 25) mengemukakan “*In motivating people we should be concerned with the needs and potential of three parties*”, dalam memberikan motivasi seseorang, kita harus memperhatikan tiga kebutuhan dan potensi sebagai mana yang dipaparkan berikut:

- a. *The group which we are managing or in which we manage*, (kelompok yang kita kelola atau di mana kita mengelola),
- b. *The individuals who make up that group*, (siapa saja yang terdapat di dalam suatu kelompok),
 - c. *The client “pupils, parents, etc” of the school, college or other organization in which we all work*, (*The client “murid, orang tua, dll” dari sekolah, perguruan tinggi atau organisasi lain di mana kita semua bekerja*).

Herlambang (2014: 59) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Gomes (2003: 177-178) menyatakan bahwa “*motivation is defined as goal directed behavior. It concern the level of effort one exert in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance*” motivasi adalah penetapan sebagai tujuan yang akan dicapai. Hal ini menyangkut tingkat dari satu usaha untuk mencapai suatu tujuan yang berkaitan erat dengan

kepuasan karyawan dan prestasi kerja. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan erat dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Hikmat (2011: 271) memberikan penjelasan bahwa motivasi asalnya dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.

Hikmat (2011: 272) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak secara disiplin. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi para pelanggar aturan, dan sebagainya.

Robbins and Coulter (2010: 139) mendefinisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung jawab sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2003: 213) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan

dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitas. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus, karena motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sunyoto (2013: 1) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Maslow dalam Gibson (1996: 181) menggambarkan secara positif mengenai orang yang telah beraktualisasi diri: tidak lagi didorong oleh kekurangan-kekurangan tetapi termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan semua yang mereka mampu lakukan. Gibson (1996: 182) mengemukakan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih ada variabel-variabel seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

Gibson (1996: 183) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis motivasi harus memusatkan diri pada faktor-faktor yang

membangkitkan dan mengarah aktivitas seseorang. Ahli teori lain menyatakan bahwa motivasi “berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, diaktifkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan, serta reaksi subjektif apa yang ada pada saat semua terjadi. Pengujian yang diteliti atas masing-masing pandangan ini mengarah kepada beberapa kesimpulan tentang motivasi” antara lain:

- a. Ahli teori memberikan interpretasi yang agak berbeda-beda dan memberikan penekanan pada faktor-faktor yang berbeda,
- b. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja,
- c. Mengacu pada tujuan,
- d. Motivasi berasal dari kejadian dan proses yang bersifat internal ataupun eksternal terhadap individu.

Gibson (1996: 185) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Herlambang (2014: 61-62) berpendapat bahwa motivasi itu dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi

faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Pada dasarnya perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang berada di antara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan semi direncanakan. Dorongan suatu tindakan yang muncul dalam diri manusia, menurut Freud, terbagi atas:

- a. Dorongan alam di bawah sadar;
- b. Dorongan alam sadar;
- c. Dorongan libido seksualitas.

Dorongan alam di bawah sadar artinya suatu kesadaran yang tidak dapat dijangkau oleh alam sadar manusia. Keadaannya merupakan gejala kejiwaan yang telah dimiliki oleh manusia. Karena manusia tidak memiliki kemampuan memahami alam tidak sadarnya itu, tingkah laku manusia yang sesungguhnya adalah akibat adanya alam tidak sadar. Sebab, tingkah laku yang bergerak mengikuti alam sadar merupakan keadaan yang bukan sesungguhnya. Alam tidak sadar dengan alam sadar dapat disatukan dengan menyatukan energi alam bawah sadar dengan pengaruh faktor eksternal manusia, misalnya pengalaman. Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang

diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai. Motivasi dilakukan untuk tujuan berikut:

- a. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik;
- b. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi;
- c. Mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab;
- d. Meningkatkan kualitas kerja;
- e. Mentaati peraturan yang berlaku;
- f. Mengembangkan produktivitas kerja;
- g. Jera dalam melanggar aturan;
- h. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan;
- i. Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

Hikmat (2011: 271-272) mengemukakan tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberi bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya. Motivasi sebagaimana dilakukan oleh pemerintah untuk dosen telah terasa manfaatnya, misalnya dengan memberi bantuan untuk pembuatan buku dasar, penelitian, pembuatan SAP, uang transport, menghadiri seminar, diskusi, rapat, dan sebagainya.

Sunyoto (2013: 10) mengemukakan tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas

kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Notoatmojo (2009: 125) berpendapat bahwa maksud dan tujuan pemberian motivasi antara lain untuk:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja,
- b. Meningkatkan kepuasan kerja,
- c. Meningkatkan produktivitas kerja,
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas kerja,
- e. Meningkatkan kedisiplinan kerja,
- f. Meningkatkan kehadiran kerja.

Sutrisno (2011: 110) mengemukakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Sutrisno (2011: 111) berpendapat bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu

institusi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi, seperti sikap, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan oleh seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

2. Teori Motivasi

Herlambang (2014: 68-75) memberikan penjelasan bahwa perilaku manusia di dalam organisasi yang paling kuat ditentukan oleh kebutuhan, sebagai seorang pimpinan harus mampu memahami bahwa setiap bawahan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi bagi seseorang. Teori-teori motivasi banyak dipergunakan untuk mengetahui perilaku manusia di dalam organisasi, teori-teori motivasi tersebut dikembangkan oleh beberapa ahli, teori-teori tersebut dapat dilihat pada halaman berikutnya.

a. Teori Abraham Maslow

Maslow telah mengembangkan sebuah konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Kebutuhan manusia digambarkan dengan hierarki yang mengatur kebutuhan manusia tersebut, untuk lebih memahami hierarki kebutuhan Maslow, dapat dilihat dalam gambar pada halaman berikut:



Menurut Maslow (1954) kebutuhan paling mendasar adalah dapat memenuhi kebutuhan fisik 85%, keamanan 75%, tetapi pegawai dalam usahanya memenuhi kebutuhan sosial 50%, penghargaan 40% dan aktualisasi diri 10%. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Siagian (2012: 145-146) mengemukakan motivasi yang dikaitkan dengan kebutuhan manusia meliputi empat alasan yaitu:

- 1) Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk ilmu sosial dan humaniora, manusia tetap merupakan misteri dalam arti

masih lebih banyak yang belum diketahui tentang manusia ketimbang hal-hal yang sudah terungkap,

- 2) Dalam tindak tanduknya manusia tidak selalu menunjukkan perilaku yang konsisten, bukan hanya karena faktor-faktor lingkungan yang selalu berubah, akan tetapi juga karena reaksi seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda dari satu saat ke saat yang lain,
- 3) Hubungan antara variabel-variabel motif, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan, bukanlah hubungan yang sederhana karena intensitas hubungan itu berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang dari satu situasi dan kondisi ke situasi dan kondisi yang lain,
- 4) Kebutuhan manusia merupakan hal yang sangat kompleks sehingga tidak selalu mudah menganalisisnya.

Keseluruhan teori yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis seperti sandang pangan, dan perumahan,
- 2) Kebutuhan keamanan seperti keamanan fisik, psikologis,
- 3) Kebutuhan sosial seperti pengakuan akan keberadaan seseorang dalam suatu organisasi yang kebutuhan ini tercermin dalam empat bentuk perasaan,
- 4) Kebutuhan esteem yaitu setiap manusia memiliki harga diri,
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Siagian (2012: 158) mengemukakan bahwa bertolak dari teori Maslow ini jelas terlihat bahwa para pimpinan dalam suatu instansi harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan para bawahannya, yaitu dengan menggunakan teknik motivasi yang tepat yang disesuaikan dengan persepsi yang bersangkutan tentang peringkat kebutuhannya dan intensitas kebutuhan itu. Artinya dalam diri bawahan itu terdapat keyakinan bahwa ada sinkronisasi antara tujuan pribadinya dengan tujuan instansinya.

b. Teori Herzber

Menurutnya ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu adalah *faktor higiene* (ekstrensik) yang memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, *faktor motivator* (intrinsik) yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

c. Teori Alderfer

Alderfer (1956) merumuskan suatu teori penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti yang ada. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan itu yang meliputi kebutuhan akan keberadaan atau kebutuhan interpersonal, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang.

Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan bisa hidup, sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor ekstrinsik Herzberg.

Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

Sedangkan kebutuhan uang sama dengan kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri, sama dengan aktualisasi diri dari Maslow dan Motivator Herzberg. Namun kebutuhan dari teori Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow.

d. Teori Berprestasi McClelland

Manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu hal yang berbeda dan dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini ada tiga yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

e. Teori Douglas McGregor

McGregor (1960) mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (*negatif*) dan teori Y (*positif*). Teori X ada 4 pengandaian yang dipegang manajer:

a. Karyawan tidak menyukai bekerja,

b. Karyawan tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggungjawab, mereka harus diawasi atau diancam hukuman untuk mencapai tujuan,

- c. Karyawan mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah organisasi,
- d. Karyawan akan menghindari tanggungjawab.

Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, juga ada 4 teori Y antara lain:

- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain,
- 2) Orang menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada tujuan,
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggungjawab,
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Seorang manajer kemungkinan memiliki cara sendiri dalam menerapkan teori ini karena dalam situasi yang berbeda teori X dan teori Y dapat digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

f. Teori Vroom

Menurut Vroom (1964) tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi atau harapan keberhasilan pada suatu tugas,
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas,

3) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

3. Pemikiran Motivasi

Sudarwan (2008: 263-264) mengemukakan bahwa potensi bekerja di dalam tubuh manusia ibarat generator. Untuk menggerakkan sebuah sistem dengan energi tertentu, generator memerlukan bahan bakar atau energi sebagai pembangkit. Analogi ini mengiring kita pada pemikiran bahwa usaha memotivasi manusia dimulai dari pesonalia dan kelompok tertentu. Teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dari dalam diri seseorang muncul akibat rasa takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena takut tidak diberi imbalan, takut dipecat, dan sebagainya. Manusia bekerja karena takut tidak makan, takut posisi terancam, diasingkan oleh rekan, dan lain-lain. Imbalan yang besar mempunyai arti tersendiri bagi motivasi seseorang.

Di dalam khasanah perkembangan produk teknologi dan meningkatnya dorongan seseorang untuk menampakkan symbol status yang bersifat material, makin jelas bahwa manusia bekerja didorong oleh besarnya imbalan ekonomis. Dilihat dari hubungan pemimpin dan yang dipimpin, motivasi muncul dalam diri seseorang karena dia diarahkan untuk berbuat. Oleh karena itu, pengarahan

merupakan salah satu kunci efektif untuk membawa manusia organisasional kearah pencapaian hasil kerja atau kinerja yang baik.

4. Unsur-unsur Motivasi

Herlambang (2014: 63-64) mengemukakan pendapatnya bahwa perilaku manusia sesungguhnya adalah berorientasi kepada tujuan, perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku itu adalah serangkaian kegiatan seseorang, dalam banyak kegiatan manusia melakukan lebih dari satu kegiatan pada saat tertentu, misalnya berbicara sambil berjalan. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan mempengaruhi perilaku, sebenarnya dapat dikaji atau dilakukan penelitian sebagai saling interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Luthans (1981) dalam Herlambang menjelaskan unsur-unsur motivasi seseorang agar mereka melakukan kegiatan terdiri dari tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu: kebutuhan (*Need*), dorongan (*Drive*), dan tujuan (*Goals*).

Motivasi seseorang berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja, juga tergantung pada keinginan mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan di dalam pikiran mereka. Motivasi seseorang tergantung seberapa besar kekuatan dari motivasi di dalam dirinya untuk mewujudkan keinginan itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang itu berperilaku dalam kegiatan setiap harinya.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan suatu penghargaan,

suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Ada sebuah penghargaan yang tidak bersifat keuangan yang berperan untuk mendorong seseorang supaya termotivasi untuk bergerak.

Herlambang (2014: 65) memberikan penjelasan bahwa motivasi yang hebat adalah motivasi yang mengarahkan motivasi individu untuk bergerak bersama dengan motivasi atau semangat organisasi. Hal ini tidak akan memberikan beban sebuah pekerjaan dan akan memberikan saling keuntungan antara individu dengan organisasi (*win-win solution*).

Sutrisno (2011: 114) berpendapat bahwa motivasi itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya atau dorongan untuk berbuat. Unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur ini membuat manusia melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan.

Jadi mungkin saja seseorang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan.

5. Faktor-faktor Perubahan Kekuatan Motivasi

Luthans (1981) dalam Herlambang (2014: 66-68) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kekuatan motivasi, disebabkan oleh: kepuasan kebutuhan, terhalangnya kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, kekuatan motivasi yang bertambah.

a. Kepuasan Kebutuhan

Menurut Maslow (1954), ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi seseorang untuk bergerak mencapainya. Dengan demikian suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi akan berbeda antara satu orang dengan seseorang lainnya.

b. Terhalangnya Kepuasan

Berubahnya kebutuhan selain ditentukan oleh terpuaskannya kebutuhan, dapat terjadi karena terhalangnya usaha pencapaian tujuan. Apabila usaha yang dilakukan oleh seseorang terhalang, maka tidak akan diperoleh kepuasan kebutuhan itu.

c. Perbedaan Kognisi

Perbedaan dalam kognisi ini mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, perbedaan ini meliputi ketidakserasian, ketidakharmonisan, ketidakselarasan, dan adanya kontradiksi antara dua hal. Perbedaan ini mengarah pada jenis hubungan yang berbeda dan bisa muncul dari diri seseorang. Jika seseorang mengetahui dua hal, satu tentang kondisi pengalaman dirinya di masa lalu, dan satunya tentang kondisi lingkungan yang ditempati saat ini berbeda dengan kondisi dirinya, maka keduanya akan terasa tidak serasi, maka akan tercipta kondisi perbedaan kognisi. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakserasian dan akan menurunkan motivasi.

d. Frustrasi

Terhalangnya suatu pencapaian, atau antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan berbeda akan menimbulkan frustrasi bagi individu. Gejala ini lebih tepat sebagai suatu kondisi yang melekat pada diri seseorang dibandingkan dengan usaha mencari sebabnya dari lingkungan. Frustrasi akan bertambah berat, apabila seseorang terikat pada sebuah perilaku yang agresif dan berakhir dengan merusak, diri sendiri atau lingkungan di sekitarnya. Kondisi frustrasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi seseorang.

e. Kekuatan Motivasi yang Bertambah

Perilaku akan berubah jika kebutuhan-kebutuhan yang menarik, merangsang seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang menarik tersebut untuk meraihnya. Misalnya, kebutuhan akan makanan membuat seseorang bergairah untuk mencarinya karena teringat sebuah makanan yang pernah memuaskannya. Seseorang bisa meningkatkan putaran motivasinya karena ada peningkatan kebutuhan yang menggairahkan untuk diraihnya.

Sutrisno (2011: 115-116) memberikan penjelasan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu:

- 1) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Secara populer, motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri seseorang yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya suatu tujuan

bersama maka akan tercapai juga tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki suatu organisasi tertentu adalah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu, maka berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi.

- 2) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi kesediaan dalam mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan segala kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang, apabila seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukannya.
- 3) Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis bahwa usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangannya dirasakan semakin tinggi.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Gomes (2003: 180-181) menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sutrisno (2011: 116-120) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.

a. Faktor intern, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, contohnya keinginan untuk dapat memiliki suatu benda, hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

- 5) Keinginan untuk berkuasa, contoh keinginan untuk menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu ingin dipilih dalam pemilihan kepala desa, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar telah bekerja, sehingga ia pantas untuk dipilih menjadi kepala desa.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor ekstern

- 1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik, bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan kegaduhan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi kondisi lingkungan yang buruk, kotor, pengap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pemimpin yang memiliki kreativitas tinggi tidak akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Kompensasi yang memadai, kompensasi seperti ini merupakan alat yang paling ampuh untuk memberikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik, adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat kurang tertarik untuk bekerja dengan keras.

- 3) Supervisi yang baik, supervisi yang baik adalah dia yang mau mendengarkan keluhan para karyawan, tetapi supervisi yang angkuh, mau menangnya sendiri akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja karyawan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, seseorang akan bekerja keras mati-matian apabila ada jaminan karir dari pekerjaannya yang jelas.
- 5) Status dan tanggung jawab, hal ini merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan menduduki jabatan seseorang akan merasa dihormati, dipercaya, dan diberi tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- 6) Peraturan yang fleksibel, peraturan ini dimaksudkan sebagai peraturan yang melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik, yang penting semua peraturan yang berlaku perlu diinformasikan kepada semua karyawan dengan jelas. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja.

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga

seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai suatu faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik. Berdasarkan kesimpulan tersebut diperoleh indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Rasa tanggungjawab
- b. Disiplin kerja
- c. Kebutuhan.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Sugiyono (2009: 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Selain itu seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi obyek permasalahan.

Kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.

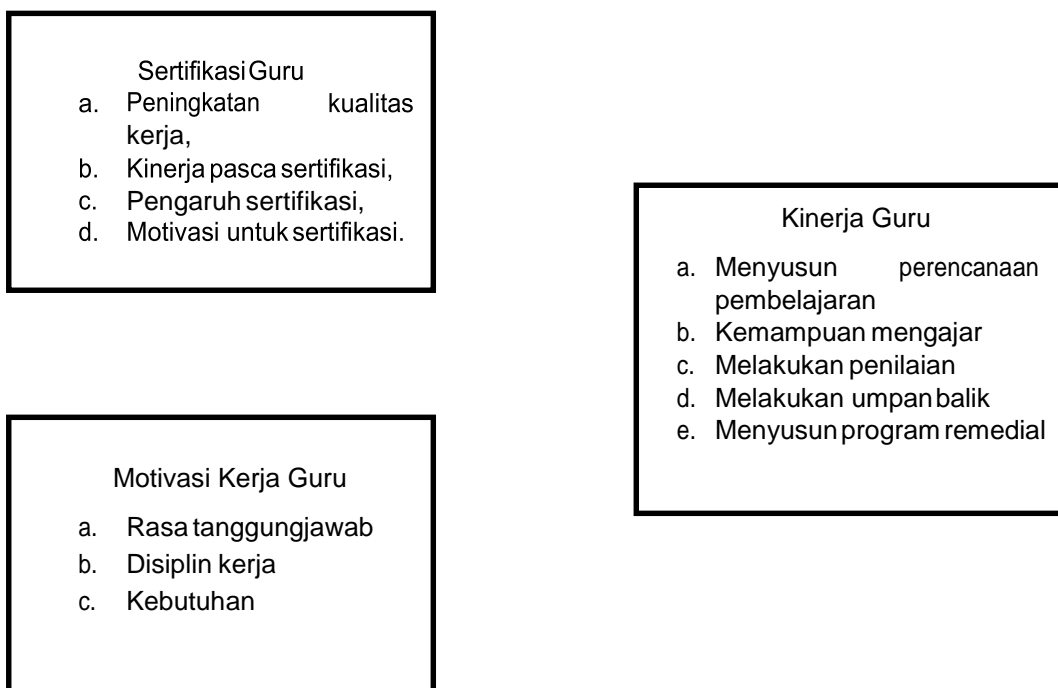
Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang merupakan keniscayaan masa depan untuk menjawab arus globalisasi dari kinerjanya pasca sertifikasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru yang layak, sehingga memotivasi para guru untuk sertifikasi.

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai suatu faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang

mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik.

Berdasarkan pada batasan istilah dan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, maka diperoleh kerangka berfikir yang dapat dilihat seperti gambar berikut:

Gambar I: Kerangka Berfikir



E. Penelitian yang Relevan

- 1) Penelitian Sudharto, (2012) yang berjudul "*Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Boyolali*" hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh antara persepsi guru mengenai pola kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru sebesar 66,9%, sedangkan suasana kerja terhadap kinerja guru sebesar

62,7%, kemudian diregresikan $Y = 0,319X^1 + 0,585X^2 + 24,134$, dengan harga t sebesar 7,831 dengan probabilitas ($p=0,000$) dan $R^2 = 0,779$ atau 77,9%. Jadi terdapat pengaruh yang positif antara persepsi guru mengenai pola kepemimpinan kepala sekolah dan suasana kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 77,9% ($R^2 = 0,779$), sisanya yaitu 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

- 2) Penelitian Isdiana, IKIP PGRI Semarang, (2013) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Batang*” hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 16,1% dengan angka korelasi 0,401, dan Profesionalisme Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 16,2% dengan angka korelasi 0,402. Sedangkan Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Batang (Y) secara bersama-sama sebesar 19,7% dengan angka korelasi 0,444.
- 3) Penelitian Amron Dikri, IKIP PGRI Semarang, (2013) yang berjudul “*Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*” hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi dan positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 16,2%. Hal ini diartikan

bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 16,2% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi $Y = 57,774 + 0,149X_1 + 0,135X_2$, yang bermakna terjadi peningkatan satu unit supervise kepala sekolah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,384 berasal dari $(0,149 + 0,135)$ unit pada konstanta 57,774.

- 4) Penelitian Sudharto, (2012) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesidenan Semarang*" hasil dari penelitian tersebut adalah kinerja kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja baik secara serempak seluruh variabel independen maupun secara sendiri-sendiri per variabel independen. Besarnya pengaruh atau sumbangan efektif (SE) secara bersama-sama 81,6% sedangkan untuk masing-masing variabel, variabel budaya organisasi 9,2%, pengalaman kerja 3,5%, kompensasi 3,6%, kepuasan kerja 4,3%, dan motivasi 4,2%. Di antara kelima variabel tersebut sumbangan paling besar adalah variabel budaya organisasi, urutan kedua kepuasan kerja, urutan ketiga motivasi kerja, urutan keempat kompensasi, urutan kelima atau yang terakhir pengalaman kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur nilai koefisien jalur dari

pengaruh langsung lebih besar disbanding dengan pengaruh tidak langsung.

Jadi pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

- 5) Penelitian Sumarno, Universitas Negeri Semarang, (2009) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyuban Kabupaten Brebes*” hasil dari penelitian ini adalah pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri sebesar 43,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan guru semakin profesionalis dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat.
- 6) Penelitian Sri Hartini, IKIP PGRI Semarang, (2013) yang berjudul “*Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*” hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar se kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan. Kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama memberikan pengaruh sebesar 59,7% (S1 10,5%, DIII 5,3%, DII 22,8%, dan SPG 21,1%) terhadap kinerja kepala sekolah.

Dari beberapa hasil penelitian relevan di atas, yang membedakan judul yang peneliti ajukan adalah terletak pada variabel X_1 yaitu Sertifikasi Guru, sedangkan untuk variabel X_2 ada beberapa yang sama dan untuk variabel Y sama yaitu mengukur kinerja guru. Oleh karena itu ada perbedaan variabel judul yang peneliti

ajukan dengan hasil penelitian relevan tersebut, karena posisi judul yang peneliti akan teliti adalah mengukur seberapa besar kinerja guru yang dipengaruhi oleh sertifikasi guru dan motivasi kerja. Sedangkan untuk persamaannya yaitu sama- sama mengukur kinerja.

F. Hipotesis

Arikunto (1998: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Sugiyono (2009: 64) mendefinisikan hipotesis sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara ganda (bersama-sama) sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

BAB III

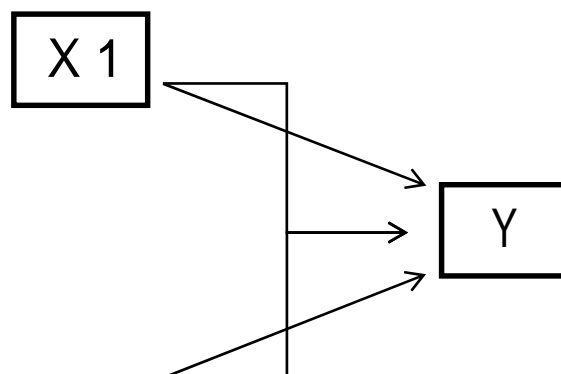
METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam dan memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu sertifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan menjadi rancangan penelitian seperti yang bisa dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar II: Rancangan Penelitian



Keterangan dari bagan paradigma penelitian:

X_1 = Sertifikasi Guru

X_2 = Motivasi kerja Guru

Y = Kinerja Guru

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009: 215) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Arikunto (2013: 173) mengemukakan bahwa 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.

Sugiyono (2008: 118) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Arikunto (2013: 174-175) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan yang sudah bersertifikasi yaitu sebanyak 45 guru yang berasal dari 23 Lembaga Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Babelan.

Teknik pengambilan sampel didasarkan pada *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Namun karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu 45 orang, maka semua anggota dijadikan sebagai objek penelitian semua yaitu 45 seperti yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto “Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Dan penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau *total sampling*.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada IGTK Kecamatan Babelan yang meliputi TK Kinasih, TK Sakinah, TK Aulia, TK Salsabila, TK Nur Alif, TK Muthmainah, TK Azzahra, TK Fikrul Akbar, TK Al Ikhwan, TK Sekar Melati, TK Ar Ridho, TK Bina Insani, TK Al Fath, TK Ghozala, TK Nur Adnnisa, TK Mutiara Pertiwi, TK Al-Muhajirin, TK Nabilah, TK Putri Kembar, TK Amanah, TK Iqro, TK Darul Amal, TK Daruttaqwa, jumlah lembaga yang ada yaitu 23 lembaga Taman Kanak-Kanak dalam satu Kecamatan atau dalam satu IGTK Babelan Bekasi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Desember 2019 s/d Januari 2020, yaitu sejak dilakukan prapenelitian, pengambilan data kelengkapan, sampai penulisan penelitian ini selesai.

D. Variabel Penelitian

Arikunto (2013: 159) menjelaskan variabel penelitian adalah gejala objek penelitian yang bervariasi. Variabel penelitian ini meliputi:

Variabel X_1 : Sertifikasi Guru

Variabel X_2 : Motivasi Kerja Guru

Variabel Y : Kinerja Guru

Dari rancangan variabel tersebut, maka jadilah judul Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun Pelajaran 2019/2020. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauhmana pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel di atas.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Arikunto (2013: 203) memberikan penjelasan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen bisa dikatakan sebagai alat evaluasi, sedangkan alat evaluasi ada dua jenis yaitu tes dan non tes.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, baik untuk variabel bebas yang meliputi (X_1) sertifikasi guru, (X_2) motivasi kerja guru maupun untuk variabel terikat (Y) kinerja guru.

berbentuk kuesioner, baik untuk variabel bebas yang meliputi (X_1) sertifikasi guru,

(X₂) motivasi kerja guru maupun untuk variabel terikat (Y) kinerja guru.

Sugiyono (2009: 142) memberikan penjelasan bahwa kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner sangat cocok juga apabila digunakan pada jumlah responden yang besar dan tersebar di wilayah yang jauh dan luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet tergantung pada situasi dan kondisi di suatu wilayah. Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dan dalam waktu yang tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. “Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

Arikunto (2013: 194) mengemukakan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner tertutup lebih mudah ditabulasikan.

Sebelum kuisoner dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel. Dari ketiga variabel dibuat skala penilaian dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 5. Masing-masing opsi jawaban diberi skor: setiap item memiliki lima jawaban alternatif yaitu A diberikan skor 1, B diberikan skor 2, C diberikan skor 3, D diberikan skor 4, dan E diberikan skor 5, dan instrumen dikembangkan berdasarkan

indikator yang ada. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrument tersebut telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Butir-butir instrumen yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, sedangkan butir instrument yang tidak valid dibuang atau diganti :

a. Sertifikasi Guru (Variabel X_1)

Sertifikasi guru diperoleh dari skor keseluruhan alternatif skala yang dipilih pada semua butir instrument. Instrumen untuk variabel sertifikasi guru ini terdiri dari 30 item dan setiap item memiliki lima jawaban alternatif yaitu A = sangat setuju diberikan skor 5, B = setuju, diberikan skor 4, C = kurang setuju, diberikan skor 3, D = tidak setuju, diberikan skor 2, dan E = sangat tidak setuju, diberikan skor 1. Kisi-kisi instrumen dibuat berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditentukan.

b. Motivasi Kerja Guru (Variabel X_2)

Motivasi kerja guru diperoleh dari skor keseluruhan alternatif skala yang dipilih pada semua butir instrument. Instrumen untuk variabel motivasi kerja guru ini terdiri dari 30 item dan setiap item memiliki lima jawaban alternatif yaitu A = sangat setuju diberikan skor 5, B = setuju, diberikan skor 4, C = kurang setuju, diberikan skor 3, D = tidak setuju, diberikan skor 2, dan E = sangat tidak setuju, diberikan skor 1. Kisi-kisi instrumen dibuat berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditentukan.

c. Kinerja Guru (Variabel Y)

Kinerja guru diperoleh dari skor keseluruhan alternatif skala yang dipilih pada semua butir instrument. Instrumen untuk variabel kinerja guru ini terdiri dari 40 item dan setiap item memiliki lima jawaban alternatif yaitu A diberikan skor 5, B diberikan skor 4, C diberikan skor 3, D diberikan skor

2, dan E diberikan skor 1. Kisi-kisi instrumen dibuat berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditentukan.

F. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu pertama peneliti melakukan prapenelitian untuk melakukan pendekatan kepada ketua dan sekretaris IGTK, setelah melakukan pendekatan dan membicarakan maksud dan tujuan peneliti, maka pada tahap pra ini peneliti meminta data guru yang sudah sertifikasi di IGTK sebagai bahan tindak lanjut. Selanjutnya adalah tahap uji coba, pada tahap ini peneliti menyebar angket atau instrument penelitian, namun pada tahap ini belum melakukan penelitian melainkan melakukan uji coba instrument untuk mengetahui tingkat kevalidan butir instrument, setelah diperoleh butir instrument yang valid dan reliabel, serta telah dilakukan uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas, dan hasilnya instrument bersifat normal, linear dan tidak ada masalah multikolinearitas, maka dilakukanlah pengujian ulang yang hanya melibatkan butir instrumen yang sebelumnya telah diuji cobakan untuk memperoleh data yang nantinya akan di uji untuk diketahui hasil penelitiannya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas mempermasalahkan apakah instrumen yang dipakai untuk mengukur suatu atribut sungguh-sungguh mengukur atribut yang dimaksud. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang akan diteliti.

Pernyataan di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (1998: 144-145) yang menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas tinggi. Sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Melalui uji validitas dapat diketahui tingkat ketepatan suatu instrument yang disusun untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sebab data yang diperoleh merupakan alat pembuktian hipotesis. Dalam uji validitas ini rumus yang digunakan adalah metode analisis per item. Untuk pengujian ini peneliti menggunakan *SPSS 16 for windows* yang berdasarkan rumus *Person Product Moment dengan Angka Kasar*.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji Instrumen yang reliabel, berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (1998: 154) yaitu “Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk keperluan melakukan uji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan

SPSS 16 for windows. Dengan menggunakan bantuan program ini dapat diketahui melalui baris Guttman Split Half sebagai nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan reliabel dan demikian juga sebaliknya. Tabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan $dk = n-2$ dengan tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program tersebut, maka dapat diperoleh hasil reliabilitas dari masing-masing.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji persyaratan yang dilakukan salah satunya adalah uji normalitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data penelitian. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan *Statistical Package for Sosial Science (SPSS)* dengan berdasarkan probabilitas. Kriteria uji normalitas: apabila nilai r (*probabilitas value/critical value*) lebih kecil sama dengan (\leq) dari tingkat α yang digunakan maka data variabel yang diteliti mengikuti distribusi tidak normal. Sebaliknya apabila nilai r (*probabilitas value/critical value*) lebih besar sama dengan (\geq) dari tingkat α yang digunakan maka data variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Apabila

nilai signifikansinya > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linear, begitu juga sebaliknya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ganda yang digunakan. Multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflasifaktor (VIF)* dan *tolerance*. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* di bawah 1.

3. Uji Hipotesis

Arikunto (1998: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sugiyono (2009: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah Suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dan regresi ganda 3 (tiga) prediktor. Untuk melakukan analisis regresi ganda dapat dilakukan dengan merumuskan persamaan regresi ganda.

Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

Regresi sederhana : $Y = a + bX$

Regresi ganda dua Variabel bebas : $Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

Hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda dapat dilakukan menggunakan *Statistical Package for SosialScience (SPSS)* dengan uji ANOVA atau F test. Kriteria yang digunakan apabila nilai hitung $F \geq$ nilai tabel F maka H_0 ditolak, artinya pengaruh antar variabel yang diuji berarti dan sebaliknya. Selain itu dapat digunakan kriteria *probabilitas value*. Apabila nilai probabilitas \leq tingkat signifikansi yang ditentukan maka H_0 ditolak dan begitu juga sebaliknya jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi yang ditentukan maka H_0 diterima.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji-t. Untuk mendapatkan data Uji t bisa diperoleh dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for Sosial Science (SPSS)* atau dengan menggunakan rumus manual sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berdasarkan rumus di atas maka akan dapat diperoleh kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H_0 diterima: jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka tidak ada pengaruh signifikan.

H_1 diterima : jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka ada pengaruh signifikan.

4. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan pada teori-teori yang telah dipaparkan pada Bab II, maka diperoleh definisi konseptual sebagaimana pada halaman berikut:

4. Kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.
5. Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang merupakan keniscayaan masa depan untuk menjawab arus globalisasi dari kinerjanya pasca sertifikasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru yang layak, sehingga memotivasi para guru untuk sertifikasi.
6. Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa

tanggung jawab, sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai suatu factor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggung jawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik.

b. Definisi Operasional

Supaya konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus didefinisikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kinerja Guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur kinerja seorang guru mengenai kesediaan seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dan sesuai dengan tujuannya yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab, disiplin dan orientasi kedepan guna memperoleh kemajuan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun perencanaan pembelajaran
- b) Kemampuan mengajar
- c) Melakukan penilaian
- d) Melakukan umpan balik

e) Menyusun program remedial.

2) Sertifikasi Guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur sertifikasi guru. Untuk mengukur variabel ini peneliti menggunakan instrument yang berhubungan dengan penilaian sertifikasi, dengan indikator sebagai berikut:

a) Peningkatan kualitas kerja

b) Kinerja pascasertifikasi

c) Pengaruh sertifikasi

d) Motivasi mendapat sertifikasi

3) Motivasi Kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur terhadap motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu dimana faktor ini merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai. Indikatornya sebagai berikut:

a) Rasa tanggungjawab

b) Disiplin kerja

c) Kebutuhan

5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru, Sertifikasi Guru, dan Motivasi Kerja

Tabel kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel I: Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No. item	Jumlah
1	kinerja Guru	1. Menyusun perencanaan pembelajaran	1-14	14
		2. Kemampuan mengajar	15-22	8
		3. Melakukan penilaian	23-31	9
		4. Melakukan umpan balik	32-36	5
		5. Menyusun program remedial	37-40	4
2	Sertifikasi Guru	1. Peningkatan kualitas kerja	1-5	5
		2. Kinerja pascasertifikasi	6-10	5
		3. Pengaruh sertifikasi	11-22	12
		4. Motivasi mendapat sertifikasi	23-30	8
3	Motivasi Kerja Guru	1. Rasa tanggungjawab	1-12	12
		2. Disiplin kerja	13-18	6
		3. Kebutuhan	19-30	12