

PENGARUH PERSEPSI PADA SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS

Ahmad Ilham ¹⁾

Zulfan Saam ²⁾

Mahdum ³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variables (1) perceptions on certification on teacher performance, (2) work motivation on teacher performance, (3) perception on teacher certification and work motivation collectively on teacher performance. The research respondents are all teachers who have been certified in SMP Negeri in Bengkalis Sub-district of Bengkalis Regency. In this study the samples were saturated samples, because all the certified teachers were sampled. Data collection was done through questionnaire as a research instrument. Data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. The reliability coefficient of the instrument is calculated using the cronbach alpha formula. The result of research shows that there is a positive and significant influence between the perception on teacher certification to teacher performance of 0.435, and there is a positive and significant influence between work motivation on teacher performance of 0.341. While together there is influence perception on teacher certification and work motivation to teacher performance equal to 0,490.

Keywords: *Perception on Teacher Certification; Work motivation; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) persepsi pada sertifikasi terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) persepsi pada sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah seluruh guru yang telah tersertifikasi di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Dalam penelitian ini sampelnya adalah sampel jenuh, karena semua guru yang telah tersertifikasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi pada sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,435, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,341. Sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh persepsi pada sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,490.

Kata Kunci: Persepsi pada Sertifikasi Guru; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Berbagai usaha telah dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan dan pengembangan profesi guru. Salah satu usaha yang telah dilakukan pemerintah ialah menerapkan program sertifikasi guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, pasal 1, butir 3 menjelaskan bahwa “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru”. Kemudian pada butir 4 menyatakan “Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional”.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka kegiatan belajar mengajarnya juga bagus. Kegiatan belajar mengajar yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8).

Secara garis besar, program sertifikasi ini ditujukan kepada: (1) guru dalam jabatan (guru yang telah ada), (2) mahasiswa calon guru. Program sertifikasi bagi guru dalam jabatan maksudnya adalah program pemberian sertifikat bagi seluruh guru di Indonesia yang telah ada baik guru negeri maupun guru swasta yang jumlahnya hampir 2,7 juta (Sarimaya, 2008:9). Berikut disajikan rencana program Depdiknas dalam upaya peningkatan kualifikasi dan sertifikasi guru dalam jabatan.

Pelaksanaan uji sertifikasi tenaga pengajar/guru adalah untuk menilai kemampuan minimal yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Penilaian pola sertifikasi guru dilakukan melalui penilaian dan verifikasi terhadap kumpulan berkas yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (Supriadi Rustad, dkk, 2012:6)

Tugas guru sebagai tenaga pengajar di sekolah sangat menuntut guru untuk mampu menunjukkan kemampuan dan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kinerja guru dapat dilihat mulai dari cara guru mempersiapkan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran yang diberikan. Jika kesemua aspek tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh seorang guru serta didukung oleh nilai atau hasil belajar siswa yang baik maka dapat dikatakan kinerja seorang guru telah baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun berbagai masalah dalam kinerja guru juga terganjal dengan hal yang menjadi kewajiban guru itu sendiri seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran.

Kesulitan guru dalam merancang pembelajaran biasanya dimulai dari rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP dan membuat rancangan pembelajaran yang menarik serta tersusun dengan rapi. Setelah rancangan pembelajaran yang kurang baik masalah kinerja selanjutnya

adalah rendahnya kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan pembelajaran, pada bagian ini kelemahan guru biasanya disebabkan oleh rendahnya penguasaan informasi dan teknologi yang, kurangnya kemampuan menguasai kelas serta rendahnya pemahaman terhadap karakter siswa. Pada bagian evaluasi kesulitan guru biasanya berkisar pada pengelolaan nilai serta membuat soal yang sesuai dengan materi serta pemahaman siswa terhadap pelajaran. Dengan berbagai masalah tersebut maka guru diharapkan untuk dapat mengikuti sertifikasi agar pemahaman dan kemampuan guru dapat meningkat, baik untuk merancang, melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran yang menjadi tugas guru disekolah.

Sekolah merupakan tempat guru bertugas dan melaksanakan profesinya sebagai tenaga pengajar. Dalam mengajar disekolah guru berhadapan dengan sekelompok siswa, mereka adalah calon-calon pemimpin di masa datang yang memerlukan bimbingan dan pembinaan. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup baik, biasanya menguasai dan terampil dalam mengajar. Agar sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para guru. Motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan,

bahkan sumber daya yang lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Apabila guru yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung lain yang memadai, juga dapat mengakibatkan kurang optimal kinerjanya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru, guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang mempunyai tingkat profesional yang tinggi. Untuk menjadi guru yang profesional diperlukan pendidikan dan pelatihan yang baik dan untuk dapat mengetahui guru yang telah mengikuti pelatihan profesional untuk pekerjaan yang diembannya diberikan bukti formal sebagai pengakuan kepada guru sebagai tenaga profesional. Dalam bekerja dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik hal yang dibutuhkan ialah motivasi tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan profesional.

Dalam dunia pendidikan guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, selain guru mendidik anak muridnya agar pintar secara akal, (mengasah kecerdasan IQ *Intelligence Quotient*), guru juga mendidik siswanya untuk santun dalam budi pekertinya. Menjadi guru yang profesional tidak cukup dengan penguasaan materi saja, akan tetapi mampu mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid, selalu mendorong murid untuk berbuat lebih baik dan maju, serta menjaga kode etik guru.

Dari 13 Sekolah SMP Negeri yang terdapat di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis diperoleh data terdapat 329 guru yang telah S1, 22 guru yang masih DIII, 9 orang yang DII, dan 4 orang guru yang telah S2. Dari 364 jumlah guru SMP yang ada di Kecamatan Bengkalis Kabupaten

Bengkalis hanya terdapat 135 guru yang telah mengikuti program sertifikasi guru dan hanya jumlah tersebutlah yang mendapat tunjangan sertifikasi guru. Sisanya 229 guru belum mendapatkan tunjangan sertifikasi guru. Berarti sebanyak 364 orang guru SMP yang ada di Kecamatan Bengkalis hanya 37% yang telah mengikuti sertifikasi guru dan juga mampu bekerja dengan profesional serta mendapatkan tunjangan profesi, artinya rata-rata guru SMP di Kecamatan Bengkalis belum mendapatkan sertifikat profesional dan belum mendapat tunjangan profesi sebagai bukti peningkatan kinerja mereka disekolah.

Berdasarkan survey pendahuluan di sekolah yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti menemui bahwa di SMP Negeri 3 Kecamatan Bengkalis seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah bahwa "disekolah kami yaitu SMP Negeri 3 Kecamatan Bengkalis hanya terdapat 8 orang guru yang bersertifikasi dan itupun guru-guru senior yang sudah tidak terlalu mobile lagi dalam berkegiatan, selebihnya merupakan guru-guru strata satu yang belum bersertifikasi dan ada juga yang masih diploma jadi hal ini memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja majelis guru kami di SMP Negeri 3 Kecamatan Bengkalis hal ini juga berimbas pada nilai belajar siswa yang hanya satngnan dan susah untuk meningkat".

Dari survey dan wawancara yang peneliti lakukan di beberapa SMP yang ada di Kecamatan Bengkalis dapat diambil persentase kinerja guru:

1. Sekitar 50% dari jumlah guru yang ada di SMPN 08 Kecamatan Bengkalis memiliki kinerja yang rendah dalam mengajar salah satu penyebabnya ialah belum

mengikuti sertifikasi guru, faktanya banyak guru yang kesulitan dalam membuat RPP dan melaksanakan pembelajaran serta tidak menggunakan teknologi serta informasi dalam melaksanakan pembelajaran. hal ini turut menyebabkan rendahnya nilai siswa dan turunnya prestasi siswas

2. Sekitar 35% dari jumlah guru yang ada di SMPN 10 Kecamatan Bengkalis memiliki kinerja yang rendah salah satu faktor penyebab ialah belum mengikuti sertifikasi guru. faktanya terlihat dari kemampuan mengajar guru yang rendah sehingga berpengaruh juga terhadap nilai dan prestasi belajar siswa
3. Sekitar 40% jumlah guru yang ada di SMPN 09 Kecamatan Bengkalis memiliki motivasi yang rendah dalam mengajar faktor yang mempengaruhi antara lain tidak memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini turut berpengaruh terhadap hasil belajar dan motivasi siswa, siswa tidak mampu bersaing dengan siswa dari sekolah lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi pada sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis?
3. Apakah terdapat pengaruh persepsi pada sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah persepsi pada guru sertifikasi, variabel X_2 (independen) adalah motivasi kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang telah tersertifikasi di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis yaitu sebanyak 135 orang guru yang terdiri dari 13 Sekolah SMP Negeri yang ada di Kecamatan Bengkalis. Dalam penelitian ini sampelnya adalah sampel jenuh, karena semua guru yang telah tersertifikasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan persepsi pada guru sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kinerja guru diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 58 dan skor tertinggi adalah 96 dengan rentang sebesar 38. Perhitungan terhadap

distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 74,63; (2) simpangan baku = 6,681; (3) median = 74 ; dan (4) modus = 74.

Sebaran skor kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	90-96	4	2,96
Tinggi	82-89	12	8,89
Sedang	74-81	66	48,89
Rendah	66-73	41	30,37
Sangat Rendah	58-65	12	8,89
Jumlah		135	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui distribusi frekuensi skor kinerja guru terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kinerja guru terdapat pada interval 74-81 sebanyak 66 orang atau 48,89%. Dengan demikian skor kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang.

4.1.2 Deskripsi Data Persepsi pada Sertifikasi Guru (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data persepsi pada sertifikasi diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 55 dan skor tertinggi adalah 90 dengan rentang

sebesar 35. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 68,62; (2) simpangan baku = 6,047; (3) median = 68; dan (4) modus = 68.

Sebaran skor guru bersertifikasi di SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data guru bersertifikasi di SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi pada Guru sertifikasi (X1)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	83-90	1	0,74
Tinggi	76-82	16	11,85
Sedang	69-75	52	38,52
Rendah	62-68	50	37,04
Sangat Rendah	55-61	16	11,85
Jumlah		135	100

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui distribusi frekuensi skor guru bersertifikasi terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi guru bersertifikasi terdapat pada interval 69-75 sebanyak 52 orang atau 38,52%. Dengan demikian skor guru bersertifikasi di SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang.

4.1.3 Deskripsi Data Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data motivasi kerja diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 58 dan skor tertinggi

adalah 91 dengan rentang sebesar 33. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 73,62; (2) simpangan baku = 6,406; (3) median = 74; (4) modus = 77.

Sebaran skor motivasi kerja di SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja di SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor

Motivasi Kerja (X2)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	86-91	5	3,7
Tinggi	79-85	28	20,74
Sedang	72- 78	48	35,56
Rendah	65-71	45	33,33
Sangat Rendah	58-64	9	6,67
Jumlah		135	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui distribusi frekuensi skor motivasi kerja terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi motivasi kerja terdapat pada interval 72-78 sebanyak 48 orang atau 35,56 %. Dengan demikian skor motivasi kerja guru SMP Negeri seKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang.

4.2 Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan

menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana dan berganda. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan di analisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru (Y), persepsi pada guru sertifikasi (X₁) dan motivasi k kerja (X₂). Uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

4.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Pengujian Normalitas
Variabel Y, X₁, X₂

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statis tic	Df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.069	135	.200*
Persepsi pada Sertifikasi Guru (X ₁)	.059	135	.200*
Motivasi Kerja (X ₂)	.070	135	.200*

Dari tabel 4.7 uji normalitas data pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* di atas, diperoleh kesimpulan bahwa data variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal karena nilai Sig. lebih besar dari nilai alpa ($0,200 > 0,05$), variabel persepsi pada sertifikasi guru (X₁) berdistribusi normal karena nilai Sig. lebih besar dari nilai alpa ($0,200 > 0,05$), variabel motivasi kerja (X₂) berdistribusi normal karena nilai Sig. lebih besar dari nilai alpa ($0,200 > 0,05$). Berdasarkan uji kenormalan dengan *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data dari tiga variabel berdistribusi normal, persyaratan analisis terpenuhi.

4.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan di bab Ilyaitu : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi pada sertifikasi guru(X₁)terhadap kinerja guru (Y), (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y), (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikanpersepsi pada sertifikasi guru(X₁) dan motivasi kerja

(X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

4.3.1 Pengaruh Persepsi pada Sertifikasi Guru (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang akan di uji adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi pada sertifikasi guru(X₁) terhadap kinerja guru (Y)”.

Tabel 4.5 Koefisien Regresi Linear X₁ dengan Y

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	24,625	4,965	1,656
persepsi pada sertifikasi guru (X ₁)	0,729	10,123	

Berdasarkan Tabel 4.5 pengaruh antara X₁ dengan Y ditunjukkan oleh persamaan regresi $\bar{Y} = 24,625 + 0,729X_1$. Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 24,625 ini artinya jika persepsi pada sertifikasi guru(X₁) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 24,625 koefisien regresi variabel persepsi pada sertifikasi guru (X₁) sebesar 0,729 ini berarti guru bersertifikasi mengalami kenaikan 1, maka nilai kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,729 koefisien bernilai positif antara nilai guru bersertifikasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi nilai angka guru bersertifikasimaka semakin meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil $F_{hitung} 102,474 > F_{tabel} 3,06$ dengan taraf signifikan 0,000 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif persepsi pada sertifikasi guruterhadap kinerja guru.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Persepsi pada Sertifikasi Guru (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,660 ^a	0,435	0,431	5,03992

Hasil perhitungan mengenai kekuatan pengaruh antara persepsi pada persepsi pada sertifikasi guru(X₁) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,660 dan koefisien determinasi = 0,435 seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi antara Persepsi pada Sertifikasi Guruterhadap Kinerja Guru

No.	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,660
2	Determinasi (r ²)	0,435

Dari koefisien korelasi 0,660 dapat pula diketahui koefisien determinan (r²) sebesar 0,435 atau 43,5%. Hal ini berarti 56,5% variasi menguat kinerja guru ditentukan oleh persepsi pada sertifikasi guru.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang kedua yang akan di uji adalah : “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.8 Koefisien Regresi Linear X₂ terhadap Y

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	29,799	5,493	1,656
Motivasi Kerja (X ₂)	0,609	8,297	

Berdasarkan tabel 4.8 pengaruh antara X₂ dengan Y ditunjukkan oleh persamaan regresi $\bar{Y} = 29,799 + 0,609X_2$. Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 29,799 ini artinya jika motivasi kerja X₂ nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 29,799 koefisien regresi variabel motivasi kerja X₂ sebesar 0,609 ini berarti motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka nilai kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,609 koefisien bernilai positif antara nilai motivasi kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi nilai angka motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > 68,838 > F_{tabel} 3,06$ dengan taraf signifikan 0,000 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,584 ^a	0,341	0,336	5,44369

Hasil perhitungan mengenai kekuatan pengaruh antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,584 dan koefisien determinasi = 0,341 seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Koefisien Korelasi dan Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

No.	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,584
2	Determinasi (r ²)	0,341

Dari koefisien korelasi 0,584 dapat pula diketahui koefisien determinan (r²) sebesar 0,341 atau 34,1%. Hal ini berarti 65,9% variasi menguat kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja.

4.3.3 Pengaruh Persepsi pada Sertifikasi Guru (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang ketiga yang akan di uji adalah : “Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi pada sertifikasi guru (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)”.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Persepsi pada Sertifikasi Gurudan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	15,552	2,926	1,656
persepsi pada sertifikasi guru (X ₁)	0,534	6,197	
Motivasi Kerja (X ₂)	0,305	3,749	

Berdasarkan data pada tabel 4.11 hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi ganda menyatakan pengaruh antara persepsi pada sertifikasi guru (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama dengan

kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\bar{Y} = 15,552 + 0,534 X_1 + 0,305 X_2$.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Persepsi pada Sertifikasi Guru (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,700 ^a	0,490	0,482	4.80937

Berdasarkan data pada tabel 4.12 hasil perhitungan kekuatan pengaruh antarpersepsi pada sertifikasi guru (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda yakni $r_{y,1,2}, 0,700$. Ini memberi arti bahwa semakin tinggitingkat persepsi pada sertifikasi gurudan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Persepsi pada Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

No.	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,700
2	Determinasi (r ²)	0,490

Hasil perhitungankoefisien determinan adalah $r^2_{y,1,2} = 0,700^2 = 0,490$ atau 49% ini berarti bahwa sebesar 49 % variasi variabel kinerja guru dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan olehpersepsi pada sertifikasi gurudan motivasi kerja secara

bersama-sama melalui persamaan regresi $\bar{Y} = 15,552 + 0,534 X_1 + 0,305 X_2$.

Tabel 4.13 Urutan Peringkat Menurut Besarnya Koefisien Korelasi Parsial

No	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	$r_{y,1,2} = 0,534$	Pertama
2	$r_{y,2,1} = 0,305$	Kedua

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial yang lebih tinggi adalah variabel guru bersertifikasi dari pada variabel motivasi kerja, artinya persepsi pada sertifikasi gurumempunyai hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan tabel tersebut ternyata koefisien korelasi parsial variabel persepsi pada sertifikasi guru (X₁) dengan $r_{y,1,2} = 0,534$ merupakan peringkat pertama, sedangkan koefisien parsial variabel motivasi kerja (X₂) dengan $r_{y,2,1} = 0,305$ merupakan peringkat kedua.

**Penutup
SIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi pada sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Artinya semakin baikpersepsi pada sertifikasi guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, maka semakin tinggi

- pula kinerja guru disekolah tersebut.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Artinya semakin baik motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, maka semakin tinggi pula kinerja guru disekolah tersebut.
 3. Terdapat pengaruh positif antara persepsi pada sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi pada sertifikasi guru dengan baik dan semakin meningkatnya motivasi kerja guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.
3. Mengingat kinerja guru pengaruhnya besar terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, untuk itu setiap guru dan semua warga sekolah dituntut memiliki kesadaran dan kepatuhan dalam menerapkan kedisiplinan. Sebab, tanpa kesadaran dan kepatuhan dalam menjalankan berbagai aktivitas dan tugas di sekolah akan berdampak negatif terhadap penyelenggaraan pembelajaran dan pendidikan itu sendiri. Karena itu, sangatlah tepat kiranya jika pembinaan kinerja guru dilaksanakan secara insentif dan berkesinambungan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah:

1. Bagi kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis disarankan memperbaiki program sertifikasi dan memotivasi para guru untuk bisa meningkatkan karirnya disekolah agar kinerja guru bisa terus meningkat meski secara kontinu dan bertahap.
2. Kepala sekolah agar dapat mempertimbangkan segala kebijakan yang akan diambil dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan gejala yang negatif dan mengganggu sertifikasi guru yang telah ada yang akan mengakibatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu M. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.
- Direktorat Jenderal PMPTK. 2008. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2008; .Buku 1 Pedoman Penetapan Peserta*. Jakarta : Depdiknas
- E, Mulyasa, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. 2006. *Developing Effective Teacher Performance*. New Delhi: SAGE
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mansur Muslich. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : Bumi Akasara
- Martinis, Yamin. 2006. *Sertifikasi Profesi keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit : Salemba Empat
- M. Uzer Usman. 2003. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Supriadi Rustad, dkk, 2012 Buku 2 *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi Guru Di Rayon LPTK*. Jakarta; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan