

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus mendapat perhatian besar. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Hal tersebut dapat dicapai jika proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sertifikasi dan motivasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan seorang guru yang memiliki penghasilan yang bagus, maka kinerjanya juga akan bagus. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam Surat A'raf : 10 sebagai berikut:

تَشْكُرُونَ مَا قَلِيلًا مَّعِيشَ فِيهَا لَكُمْ وَجَعَلْنَا الْأَرْضَ فِي مَكْنَنِكُمْ وَلَقَدْ

Kami telah menjadikan untukmu semua didalam bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan (bekerja); Tetapi sedikit sekali diantaramu yang bersyukur (Qs. Al A'raf: 10).

Dalam Ensiklopedia Indonesia, Kinerja (performance) berarti unjuk kerja. Dan dalam bukunya Wibowo juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹

Adapun pengertian kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.²

Sampai saat ini profesi guru masih sangat diminati oleh masyarakat, apalagi setelah adanya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi yang memberikan tunjangan jabatan sebesar satu kali gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lain.

Persyaratan untuk menjadi guru saat ini selain berpendidikan minimal S1 atau D4, guru juga harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut akan diberikan kepada calon guru apabila lulus dalam uji sertifikasi pendidik setelah mengikuti jenjang pendidikan profesi. Pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan tentang peningkatan profesionalisme dan kualitas guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Menurut Undang-undang

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007) Ed. 1, hlm. 2.

²Ahmad Susanto, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 29.

Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab I pasal I menjelaskan bahwa 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.³

Dalam pasal 2 (1) dan (2) ditegaskan bahwa:

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.⁴

Dijelaskan bahwa pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak bisa lepas dari pengaruh kinerja guru. Sejak tahun 2017 sertifikasi guru diselenggarakan melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), yang terdiri dari 6 bulan penyampaian materi baik secara daring maupun luring serta 1 bulan sebagai bentuk praktik di sekolah. Materi PLPG disusun dengan memperhatikan empat kompetensi guru, yaitu: (1) pedagogik, (2) profesional, (3) kepribadian, dan (4) sosial. Standardisasi kompetensi yang dijabarkan dalam struktur kurikulum PLPG dikembangkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).

Guru yang bersertifikasi mempunyai kemampuan akademis dan kemampuan profesional, sehingga mampu memberikan pendidikan kepada

³Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.2.

⁴Ibid, hlm. 2.

siswa dengan baik dan mampu membekali siswa dengan nilai-nilai luhur agama Islam agar nantinya dapat menghadapi masa depan serta mampu mempersiapkan diri untuk berperan dalam masyarakat sesuai dengan potensi serta kemampuan yang dimiliki. Sebagai tenaga profesional, guru mempunyai kedudukan yang sangat mulia, karena merupakan ujung tombak yang membentuk karakter serta akhlak generasi penerus bangsa serta membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru sertifikasi akhir-akhir ini menjadi sorotan bagi masyarakat karena kesejahteraan dan banyaknya tunjangan yang didapat sehingga menimbulkan lonjakan peminat untuk menjadi guru. Banyak orang berfikir ketika menjadi guru dan mendapat sertifikasi merupakan satu-satunya jalan menjadi sukses dan hidup menjadi terjamin. Guru profesional harus mempunyai kompetensi pedagogik yang meliputi penguasaan karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mendidik, berkomunikasi dengan siswa dan melakukan penilaian atau evaluasi. Sertifikasi merupakan upaya yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan optimalisasi kinerja dan pelaksanaan pembelajaran.⁵

Perkembangan guru sertifikasi sampai saat ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Hasil dari wawancara dengan beberapa guru di MTs N 1 Wonogiri menyebutkan kekurangannya antara lain guru menjadi tidak profesional karena sibuk dengan persiapan kelengkapan administrasi untuk

⁵ Bambang Sumardjoko et al, Teacher Certification and Professionalism in Indonesia, (Surakarta: *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020), Vol. 29, No. 8, p. 640-648.

sertifikasi, guru memomorduakan pendidikan siswa, dan siswa menjadi terabaikan. Namun sertifikasi juga mempunyai kelebihan antara lain guru semangat untuk mengembangkan karir, menimbulkan semangat guru disekolah serta memotivasi guru untuk terus memperbaiki kinerjanya dengan melengkapi administrasi yang diperlukan. Pemberian tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa.⁶

Selain sertifikat pendidik, motivasi merupakan merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Ketika sertifikat sudah didapat agar kegiatan pembelajaran disekolah menjadi lebih baik maka motivasi digunakan sebagai penunjang untuk mencapai tujuan. Di dalam kegiatan belajar mengajar peran motivasi baik eksternal maupun internal sangat diperlukan, dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melaukan kegiatan belajar.

Menurut Oemar Hamalik bahwa fungsi motivasi adalah mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan dan motivasi berfungsi sebagai penggerak,⁷ adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang mempunyai fungsi memberikan semangat dan mengaktifkan murid agar tetap berminat, memasukan perhatian anak pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dan membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka panjang.⁸

⁶ Suharmoko dan Agus Yudiawan, The Effect of Certification on Teacher Performance and Learning Outcomes of Madrasah Students, (Sorong: *Journal of Quality Assurance in Islamic Education*, 2021), Vol. 1, No. 1, p. 10-21.

⁷Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara,2001), hlm. 125.

⁸Departemen Agama RI, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Direktorat Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam:1981), hlm. 65.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu selain sebagai pendorong berlangsungnya suatu proses dan pengarah pada tujuan juga memberikan semangat bagi siswa yang sedang belajar mencapai keberhasilan. Indikator motivasi kerja guru berupa motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tugas yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan segera dalam bekerja dan selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, sedangkan motivasi eksternal yaitu selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan memperoleh intensif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁹

Kenyataanya sekarang banyak orang yang berbondong-bondong ingin menjadi guru semata-mata karena banyak tunjangan yang didapat sehingga motivasi yang dimiliki tidak sesuai dengan tujuan sebagai pendidik yaitu membimbing dan mengajar serta melatih untuk membentuk peserta didik mengalami proses pematangan diri kearah tercapainya pribadi yang dewasa, susila dan dinami,¹⁰ sehingga banyak guru yang hanya terfokus pada pembuatan administrasi untuk mendapatkan sertifikasi dan dalam persiapan untuk proses pembelajaran menjadi terbengkalai. Hal tersebut juga dapat

⁹Hamzah B.Uno,*Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 36.

¹⁰Nurhasanah Bakhtiar, *Pendidikan Agama Islam Di perguruan tinggi umum*, Aswaja Pressindo, Riau, 2013, hlm. 255.

menimbulkan kecemburuan sosial dalam lingkungan sekolah. Guru yang ideal dan berkualitas pada hakikatnya adalah guru yang lulus uji kompetensi profesional, yang meliputi penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan dan mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan melalui tindakan reflektif.¹¹

MTs Negeri 1 Wonogiri merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah yang mempunyai keunikan dalam sistem pembelajaran, di mana suasana Islami dan kekeluargaan menjadi sebuah kebiasaan dalam kehidupan keseharian di MTs Negeri 1 Wonogiri. Suasana akrab antara bapak ibu guru dengan siswa menjadi daya tarik bagi wali siswa maupun masyarakat luas. Salam, sapa dan senyum dari bapak dan ibu guru menghampiri para siswa memasuki pintu gerbang madrasah. Kebiasaan salam, sapa dan senyum menciptakan keakraban dan persaudaraan serta menciptakan iklim yang kondusif untuk mengembangkan karakter siswa yang santun, sopan, bersemangat, motivasi yang tinggi, saling menghormati, kepedulian pada sesama. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui apakah di MTs Negeri 1 Wonogiri kinerja guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dan memiliki motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

¹¹ Muthoifin, *Optimizing Teacher Competence Towards Ideal and Quality Educator in Islamic School*, (Surakarta: Humanities & Social Sciences Reviews, 2020), Vol. 8, No. 3, p. 1545-1463.

1. Apakah sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri?
2. Bagaimanakah pandangan guru-guru bersertifikasi di MTs Negeri 1 Wonogiri terkait hubungan sertifikasi, motivasi kerja dengan kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri.
2. Mengetahui pandangan guru-guru bersertifikasi di MTs Negeri 1 Wonogiri terkait hubungan sertifikasi, motivasi kerja dengan kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah keilmuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Memberi masukan bagi guru, terutama guru Pendidikan Agama Islam (PAI) mengenai pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri dan pandangan guru-guru bersertifikasi di MTs Negeri 1 Wonogiri terkait hubungan sertifikasi, motivasi kerja dengan kinerja guru.

E. Telaah Pustaka

Penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai telaah pustaka serta menjadi dasar penulisan dalam penelitian ini diantaranya adalah penelitian Sudarno Shobron dan Suyantodengan judul “*Kinerja Guru Bersertifikasi dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Sudung Keduntuban Blora Tahun 2015*” menjelaskan tentang analisis kinerja guru sertifikasi kaitannya tentang dengan peningkatan manajemen mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Sudung Keduntuban Blora, kemudian menyimpulkan bahwa guru bersertifikasi telah mampu mengembangkan pelaksanaan pembelajaran dan hasil pembelajaran sesuai dengan visi misi madrasah dan memberika dampak positif terhadap manajemen pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Sudung Keduntuban Blora.¹² Perbedaan dengan penelitianini yaitu mengenaikinerja guru yang dipengaruhi oleh sertifikasi dan motivasi yang dimiliki guru sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

Erni Sulastri dengan penelitian berjudul “*Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati*”. Subyek penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 1 Juwana, adapun hasil penelitian menunjukkanbahwaada perubahan kinerja guru yang sudah bersertifikasi sebelum dan sesudah dilakukan supervisikunjungan kelas oleh kepala sekolah, kemudian menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati. Secara parsial besarnya pengaruh variabel sertifikasi

¹²Sudarno Shobron dan Suyanto, *Kinerja Guru Bersertifikasi dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Sudung Keduntuban Blora Tahun 2015*, dalam *PROFETIKA, Jurnal Studi Islam*, Vol. 17, No. 1, Juni 2016, hlm. 57-67.

guru adalah 10,5%, dan variabel motivasi kerja adalah 48,8%. Sedangkan secara simultan pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 54,5%.¹³, sehingga perbedaan dengan penelitian ini yaitu mengenai pengumpulan data yang digunakan serta objek dan subjek dalam penelitian.

Farid Samsul Hadi melakukan studi tentang “*Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi di SMK PGRI 1 Ngawi*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara guru bersertifikat pendidik dan belum bersertifikat pendidik dan berbagai upaya yang dilakukan oleh guru bersertifikat pendidik dalam rangka pengembangan keprofesian baik dengan penulisan karya ilmiah atau karya inovatif.¹⁴

Hasbi Hasnariah melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Kerja*” menjelaskan mengenai tunjangan sertifikasi guru yang memiliki pengaruh atau tidak secara signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan yang didapat yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru yang dilakukan akan berimplikasi terhadap motivasi kerja para guru sehingga berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja guru dalam perspektif Islam.¹⁵ Perbedaan dengan penelitian ini mengenai pengumpulan data yang dilakukan serta subjek dan objek materi yang akan dikaji.

¹³Sulastrri, Erni. Skripsi, *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati*, (Semarang:2011), hlm. 92.

¹⁴ Hadi, Farid Samsul. Tesis, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi di SMK PGRI 1 Ngawi*.2015.

¹⁵Hasbi, Hasnaria. Skripsi, *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Kerja*, (Makassar: 2016), hlm. 98.

Lukman Hakim, Billy Tunas dan Bibin Rubini dalam jurnal yang berjudul “*Evaluation of the Professionalism of teachers accomplishing certification program: evindence from Bekasi City Indonesia*” menyimpulkan bahwa dalam evaluasi konteks komponen, semua aspek dapat di implementasikan dengan benar dan efektif, perumusan landasan kebijakan telah diuji publik dengan melibatkan pemangku kepentingan pendidikan, analisis kebutuhan program dilakukan ketika program akan dilaksanakan dan tujuan program sesuai dengan guru. Kompetensi, evaluasi komponen dapat dilanjutkan. Dalam peninjauan komponen input semua aspek berfungsi kecuali untuk dukungan pembiayaan perlu partisipasi pemerintah provinsi dan daerah untuk menyediakan program sertifikasi, terutama untuk guru mata pelajaran lokal, tetapi evaluasi komponen input masih dapat dilanjutkan. Dalam peninjauan elemen-elemen proses penilaian pelaksanaan kegiatan program menyangkut pelaksanaan kegiatan sosialisasi program, pemilihan berkas dan pola sertifikasi dapat berjalan dengan baik, dalam penerapan pembayaran tunjangan profesi belum maksimal karena sering dialami keterlambatan pembayaran dan pembayaran tidak penuh sesuai dengan SKTP. Sementara evaluasi komponen produk semua manfaat dari program masih perlu ditingkatkan secara memadai. Untuk itu diperlukan upaya dari pemerintah untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan intensif. Peningkatan yang berkelanjutan belum dapat mengimplementasikan program sertifikasi guru.¹⁶

¹⁶Lukman Hakim, Billy Tunas dan Bibin Rubini, *Evaluation of the preofessionalism of*

Eddy Haryanto, Amirul Mukminin, dkk melakukan kajian dengan judul “*Teacher Certification Policy: Evidence from Students’ Perception on Certified English Teachers at One Public High School in Jambi Indonesia and Policy Implications*” yang menyimpulkan bahwa temuan analisis kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar siswa merespons positif terhadap kompetensi (kompetensi pribadi, pedagogis, sosial, dan profesional) dari para guru. Untuk empat kompetensi, lebih dari setengah siswa memberikan tanggapan positif terhadap guru melalui kuesioner. Dan pembuat kebijakan pendidikan di setiap tingkatan harus memantau dan mengevaluasi pelaksanaan sertifikasi. Pemantauan dan evaluasi keempat kompetensi harus dilakukan secara ketat dan berkala karena akan memastikan bahwa tujuan sertifikasi guru, untuk meningkatkan kualitas guru dan pendidikan secara umum, akan terpenuhi.¹⁷

Kalvin Edo Wahyudi, Supranoto dan Suji melaksanakan penelitian dengan judul “*Measuring Performance of Teacher Certification Program*” menyimpulkan bahwa ada kesamaan dalam hasil analisis komparatif, asosiatif, dan time series, yaitu bahwa program sertifikasi guru berdampak positif pada peningkatan kualitas. Ini berarti bahwa dampak yang diharapkan dari pencapaian program sertifikasi guru menunjukkan skor positif. Dengan kata lain, program sertifikasi guru menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu,

teacheraccomplishing certification program: Evindence from Bekasi City, Indonesia. International Journal of Multidisciplinary Education and Reaserch ISSN: 2245-4588 Impact Factor: RJIF 5.12 www.educationjournal.in Volume 3;Issue4; July 2018 ; Page No.32-35.

¹⁷Haryanto,Eddy, Amirul Mukminin, dkk. *Teacher Certification Policy: Evidence from Students’ Perception on Certified English Teachers at One Public High School in Jambi Indonesia and Policy Implications*, Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI) Volume 7, Issue 3, July 2016: 224-244 / Cilt 7, Sayı 3, Temmuz 2016: 224-244

kebijakan pemerintah (hipotesis) dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan jumlah dan kualitas guru profesional melalui program sertifikasi terbukti relevan, walaupun pencapaian positif ini belum optimal.¹⁸

Gulcin Tan Sisman melakukan studi berjudul “*Teaching Certificate Program Student’ Sense of Efficacy and Views of Teacher Preparation*” menyimpulkan bahwa para calon guru tampaknya memiliki pandangan positif, tetapi juga kritik tentang program pengajaran sertifikat (TCP). Kekuatan TCP yang dirasakan oleh para peserta adalah kualitas teoretis dari konten, kursus praktik mengajar, yang menyebabkan pengamatan dalam banyak aspek proses pengajaran dalam konteks sekolah yang nyata dan keterampilan penting untuk mengajar seperti mendapatkan sudut pandang yang berbeda, empatik berfikir, dan bekerja secara kooperatif. Disisilain kelemahan TCP dirasakan oleh para peserta sebagai pengalaman lapangan yang tidak memadai, beberapa instruktur tidak memiliki pengetahuan lapangan dan sifat negatif terhadap para peserta, ruang kelas yang ramai dan biaya kuliah yang tinggi. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa penemuan latihan ini memerlukan pemikiran ulang banyak aspek dari TCP seperti isi kursus integrasi teori dan praktik, alokasi waktu, metode dan teknik pengajaran, dan kualitas instruktur untuk melatih

¹⁸Wahyudi, Calvin Edo, Supranoto dan Suji. *Measuring Performance of Teacher Certification Program*, (International Journal of Administrative Science & Organization, September 2012) Volume 19, Number 3. ISSN 0854-3844, Accredited by DIKTI Kemendiknas RI No: 64a/DIKTI/Kep/2010.

calon guru yang harus diperlengkapi dengan baik untuk memenuhi kebutuhan pelajar.¹⁹

Francis Ries, Cristina Yanes Cabrera & Ricardo Gonzales Carriedo melaksanakan penelitian berjudul “*A Study of Teacher Training in the United States and Europe*”, menyimpulkan bahwa kapan para guru harus dipilih, yaitu pada awal pelatihan, ketika memasuki profesi, atau melalui kualifikasi ditempat kerja. Tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan ini bisa menjadi kunci untuk mendefinisikan kebijakan pendidikan, dan untuk itu hanya pengalaman dan penelitian yang dapat mengkonfirmasi strategi yang paling tepat untuk membangun model universal pendidikan guru ditingkat ini. Dan itulah mengapa sangat penting untuk bertindak pada faktor kunci ini untuk mendapatkan kualitas untuk pendidikan. Oleh karena itu kami menyimpulkan bahwa pelatihan dan pemilihan guru yang baik harus menjadi landasan sistem pendidikan apapun.²⁰

F. Kerangka Teoritik

Studi dalam penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka teori tentang kinerja guru. Faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah sertifikasi dan motivasi kerja. Berdasarkan hal itu, dalam kerangka teoritik akan dijelaskan tentang sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

¹⁹Gulcin Tan Sisman, *Teaching Certificate Program Students' Sense of Efficacy and Views of Teacher Preparation*, Gulcin Tan/Procedia – Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 2094 – 2099.

²⁰ Francis Ries, Cristina Yanes Cabrera & Ricardo Gonzales Carriedo, *A Study of Teacher Training in the United States and Europe*. The European Journal of Social and Behavioural Sciences EJSBS Volume XVI (eISSN: 2301-2218)

1. Sertifikasi

Program sertifikasi di Indonesia dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Landasan hukum pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia ditelusuri dari amanat UU RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU RI Nomor 14 tentang Guru dan Dosen. UU RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan 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 selanjutnya dipertegas dalam UU RI Nomor 14 13 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yang menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat guru, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional.²¹

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada para guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.²²Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan

²¹ Marselus Ruben Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), hlm. 84-85.

²² Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2016), hlm. 2

tujuan pendidikan nasional, yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.²³

Sertifikasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, sebagai sebuah proses ilmiah yang memerlukan pertanggung-jawaban moral dan akademis. Dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan yang harus dijalani seorang guru terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan mendata semua yang dimiliki setiap guru, dapat berupa ijazah sarjana atau diploma, tanda lulus kursus dan tanda telah mengikuti pelatihan. Data tersebut juga dapat berupa hasil karya ilmiah atau kepersertaan dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.²⁴

²³ Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015). hlm. 2.

²⁴ Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 33.

Sertifikasi dilakukan bukan tanpa tujuan, Wibowo mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga pendidik
- b. Melindungi masyarakat dari pihak-pihak yang tidak berkompeten, sehingga merusak citra pendidikan dan tenaga kependidikan
- c. Membantu melindungi lembaga penyelenggara pendidikan
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.²⁵

Pelaksanaan program sertifikasi guru bertujuan untuk menyeleksi kelayakan guru-guru unggul yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional, meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru atau melindungi profesi guru, yaitu untuk menjamin pekerjaan guru sebagai sebagai profesi yang memberikan layanan pendidikan dan meningkatkan profesionalisme guru.²⁶

Sertifikasi dilakukan dengan mempertimbangan berbagai manfaat yang ada, adapun manfaat dari sertifikasi adalah pengawasan mutu dan penjaminan mutudan untuk melindungi profesi guru dari praktik-praktik pendidikan yang tidak kompeten, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak profesional, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Proses sertifikasi guru menuju profesional sesuai pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan dan peningkatan karir guru.²⁷

²⁵Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 35.

²⁶ Marselus Ruben Payong, *Sertifikasi Profesi Guru...*, hlm. 76-77.

²⁷*Ibid*, hlm. 36

Pola pelaksanaan program sertifikasi guru mulai tahun 2007 sampai dengan saat ini terus mengalami perubahan. Pada tahun 2007-2008, sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofoli; tahun 2009-2010 sertifikasi bagi guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui pola uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung; tahun 2011 penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan dibagi dalam 3 pola, yaitu penilaian portofolio, pemberian sertifikat pendidik secara langsung, dan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG); tahun 2012-2015 sertifikasi guru dalam jabatan dibagi dalam 4 pola yaitu Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), Portofolio (PF), Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau (4) Pendidikan Profesi Guru (PPG); tahun 2016, mekanisme sertifikasi guru hanya dibagi dalam dua pola yaitu pola Portofolio (PF) dan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG); sedangkan pada tahun 2017 berdasarkan hasil kajian pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan yang telah dilaksanakan dan kajian terhadap guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, tahun 2017 sertifikasi guru diselenggarakan melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Tahun 2017 merupakan tahun kesebelas pelaksanaan sertifikasi guru yang telah dilaksanakan sejak tahun 2007. Perbaikan penyelenggaraan sertifikasi guru terus dilakukan dari tahun ke tahun untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Perbaikan penyelenggaraan sertifikasi guru tahun 2017 antara lain pada mekanisme penyelenggaraan dan proses penetapan peserta. Penetapan calon peserta tahun ini tetap menggunakan batas

minimal hasil uji kompetensi guru (UKG) yang dilaksanakan tahun 2015, perangkian dilakukan oleh sistem yang terintegrasi dengan dapodik dan dipublikasikan secara online.²⁸ Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa bahwa pola pelaksanaan program sertifikasi guru di Indonesia belum memiliki pola paten yang tetap, dan kemungkinan akan mengalami perubahan lagi pada pelaksanaan selanjutnya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi merupakan proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku, artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.²⁹ Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah tentukan. Seorang guru dalam bekerja membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik.

Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam

²⁸ Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Buku 1 Penetapan Peserta Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, (Jakarta: Kemendikbud, 2017), hlm. 2.

²⁹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 2-3.

kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori motivasi Maslow dijelaskan sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba;
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator, dan
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.³⁰

Motivasi juga merupakan suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan, sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.³¹ Motivasi berdasarkan pada jenisnya dibagi menjadi dua, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja

³⁰Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, hlm. 176

³¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 144.

dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya, yaitu kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi individu dan dorongan. Adapun yang dimaksud dengan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar, yaitu imbalan (gaji), harapan, insentif (bonus).³²

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.³³ Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.³⁴ Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai

³² Yulfita 'Aini, *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah CanoEkonomos, 2013, Vol.2. No.1), hlm. 100

³³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta:Bumi Aksara, 2014), hlm. 72

³⁴ Tukiyo, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, (Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, 2015), hlm. 159

tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.³⁵ Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:³⁶

a. Dorongan untuk bekerja

Seseorang guru akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

³⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi ...*, hlm. 65

³⁶ Kompri, *Motivasi Pembelajaran ...*, hlm. 76-77

Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

c. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d. Penghargaan atau tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi kerja

guru diukur berdasarkan dua dimensi yaitu dimensi internal dan eksternal. Dimensi motivasi internal meliputi tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sedangkan motivasi eksternal ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.³⁷

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan wujud dari pelaksanaan fungsi-fungsi yang menuntut tanggungjawab yang ditetapkan oleh standar-standar tertentu. Kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.³⁸ Kinerja dipersepsi sebagai tampilan nyata di dunia kerja yang berbasis pada kompetensi yang dimiliki.³⁹ Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, nilai, dan sikap yang telah dimiliki seseorang.⁴⁰ Berdasarkan beberapa pendapat dapat dipahami bahwa kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai

³⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi ...*, hlm. 72-72.

³⁸ Hamzah. B Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 58.

³⁹ Sudarmawan Danim. *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 111.

⁴⁰ Enco Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 88.

seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan standar-standar tertentu yang telah ditetapkan untuk pekerjaan. Kinerja seorang guru dapat dipahami sebagai hasil dari penampilan, perbuatan dan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah,⁴¹ karena kinerja seorang guru akan menentukan kualitas yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan. Kualitas guru adalah variabel penting yang akan mempengaruhi mutu pendidikan, dimana mutu pendidikan ditunjukkan oleh prestasi yang dicapai siswa.⁴² Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa peran kinerja guru memiliki peran yang luar biasa dalam dunia pendidikan. Rendah atau tingginya mutu pendidikan di suatu negara ditentukan oleh kinerja para guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas.

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang diungkap tersebut, antara lain:⁴³

a. Kepribadian dan dedikasi

⁴¹ Shabir Madhi, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*, (Jurnal Auladunia, 2015), Vol. 2, No 2, hlm 224.

⁴² Kerry Elliot, *Teacher Performance Appraisal: More About Performance or Development*, (Australian Journal of Teacher Education, 2015), Vol. 40, No, 9, p. 105.

⁴³ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 24.

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Kepribadian guru akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau dalam suatu organisasi.

b. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu. Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat dan teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya konsep-konsep belaka, pengembangan kemampuan profesional yang dilakukan berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terusmenerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik pendidikan.

c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya, jika kemampuan mengajar yang dimiliki sangat sedikit akan berakibat menurunkan prestasi belajar siswa dan juga menurunkan tingkat kinerja guru.

d. Komunikasi

Terbinanya hubungan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan respon baik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut. Pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik diantara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

e. Hubungan dalam masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang berkelanjutan dan proses

saling menerima serta membuat intropeksi sekolah dan guru menjadi giat. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan meperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

g. Kesejahteraan

Profesionalitas guru tidak bisa dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara meberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Dalam memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

h. Iklim kerja

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbetuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja.⁴⁴

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru tentu menjadi perhatian penting dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja secara regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.⁴⁵ Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.⁴⁶ Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja guru aktual dengan kinerja guru ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.

Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah dan menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau

⁴⁴Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi ...*, hlm. 24.

⁴⁵ Yasli Ilyas, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, (Jakarta: Bumi Kajian Ekonomi, 2012), hlm. 65.

⁴⁶*Ibid*, hlm. 87.

pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah pada tahun tersebut.⁴⁷

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru juga bermanfaat sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, diantaranya:⁴⁸

- a. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.
- d. Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
- e. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak interpersonal: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan.⁴⁹

⁴⁷ Ahmed Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 26.

⁴⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

⁴⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 187.

G. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

1. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Sertifikasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, sebagai sebuah proses ilmiah yang memerlukan pertanggung-jawaban moral dan akademis. Dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan yang harus dijalani seorang guru terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan mendata semua yang dimiliki setiap guru, dapat berupa ijazah sarjana atau diploma, tanda lulus kursus dan tanda telah mengikuti pelatihan.

Sertifikasi dilakukan dengan pertimbangan berbagai manfaat yang ada, adapun manfaat dari sertifikasi adalah pengawasan mutu dan penjaminan mutudan untuk melindungi profesi guru dari praktik-praktik pendidikan yang tidak kompeten, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak profesional, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Proses sertifikasi guru menuju profesional sesuai pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan dan peningkatan karir guru.⁵⁰

⁵⁰*Ibid*, hlm. 36

Hasil penelitian Hasbi Hasnariah menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru yang dilakukan akan berimplikasi terhadap motivasi kerja para guru sehingga berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja guru dalam perspektif Islam,⁵¹ begitu juga dengan penelitian Erni Sulastri menunjukkan bahwa ada pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati.⁵² Berdasarkan hal itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Wonogiri.

2. Pengaruh Motiasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan dan motivasi berfungsi sebagai penggerak,⁵³ adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang mempunyai fungsi memberikan semangat dan mengaktifkan murid agar tetap berminat, memasukan perhatian anak pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dan membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka panjang.⁵⁴

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu selain sebagai pendorong berlangsungnya suatu proses dan pengarah pada tujuan juga memberikan

⁵¹Hasbi, Hasnariah., Skripsi, *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Kerja*,(Makassar: 2016), hlm. 98.

⁵²Sulastri, Erni.Skripsi,*Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati*, (Semarang:2011), hlm. 92.

⁵³Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara,2001), hlm. 125.

⁵⁴Departemen Agama RI, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Direktorat Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam:1981), hlm. 65.

semangat bagi siswa yang sedang belajar mencapai keberhasilan. Indikator motivasi kerja guru berupa motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tugas yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan segera dalam bekerja dan selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, sedangkan motivasi eksternal yaitu selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan memperoleh intensif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁵⁵

Hasil penelitian Erni Sulastrri menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati,⁵⁶ begitu juga dengan penelitian Hasbi Hsnariah yang menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru yang dilakukan akan berimplikasi terhadap motivasi kerja para guru sehingga berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja guru dalam perspektif Islam.⁵⁷ Berdasarkan hal itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Wonogiri.

⁵⁵Hamzah B.Uno,*Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 36.

⁵⁶Sulastrri, Erni.Skripsi,*Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati*, (Semarang:2011), hlm. 92.

⁵⁷Hasbi, Hasnaria., Skripsi, “*Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Kerja*”,(Makassar: 2016), hlm. 98.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan agar mendapat jawaban atau untuk membuktikan suatu hal dalam memecahkan suatu masalah. Dalam melakukan penelitian, peneliti harus menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mempermudah mencapai tujuan tertentu.⁵⁸ Jenis paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian mix methods, yaitu metode yang menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif.⁵⁹ *Mixed Method* merupakan penelitian yang melibatkan penggunaan dua metode, yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif dalam studi tunggal (satu penelitian). Penggunaan dua metode ini dipandang lebih memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang masalah penelitian daripada penggunaan salah satu di antaranya. Penelitian metode campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dan bentuk kuantitatif.⁶⁰ Metode penelitian ini bertujuan untuk bertujuan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.

Model mix methods yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data analisis kualitatif pada tahap pertama, dan diikuti pengolahan data dengan analisis kuantitatif pada tahap ke dua, guna memperkuat hasil penelitian kualitatif yang dilakukan pada tahap pertama.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 2.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm.

6.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 7.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengembangan dalam bentuk penelitian tindakan (*action research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan Phenomenologis, yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa dari objek yang diteliti.⁶¹ Sumber data penelitian menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Kepustakaan (*library research*) bersumber pada dokumen dan penelitian lapangan (*field research*) bersumber pada subjek atau informan penelitian yang berasal dari wawancara, observasi dan angket yang dilakukan di MTs N 1 Wonogiri.

2. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah, adapun obyek penelitian ini adalah kinerja guru MTs Negeri 1 Wonogiri, sementara subyek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Obyek penelitian ini adalah guru dan siswa MTs Negeri 1 Wonogiri. Untuk mengetahui lebih jelas tentang subyek penelitian dijabarkan dalam populasi dan sampel.

a. Populasi

⁶¹Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2011), cet 1, hlm. 54.

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diteliti atau diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri 1 Wonogiri yang berjumlah 36 orang guru, sedangkan jumlah siswa di MTs Negeri 1 Wonogiri tahun ajaran 2020/2021 adalah 833 siswa.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30.⁶² Berdasarkan hal itu, maka sampel penelitian ini adalah 30 guru dan 30 siswa MTs Negeri 1 Wonogiri. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, yaitu prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses.

3. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu;

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

⁶²Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 159.

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁶³Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data dengan berdialog dengan para informan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman kejadian masa lalu yang diulis atau dicetak, dapat berupa catatan, surat, dan dokumen-dokumen.⁶⁴Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Metode dokumentasi untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri.

c. Observasi

Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi langsung merupakan kegiatan dimana peneliti melakukan kegiatan pengamatan secara langsung terhadap objek yang hendak

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), cet . 16, hlm. 300.

⁶⁴H. Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora* (Yogyakarta: Paradigma, 2012), hlm 127.

diteliti.⁶⁵Tujuannya untuk memperoleh informasi yang mendekati kenyataan terhadap objek suatu penelitian.

d. Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Disini angket diberikan kepada siswa dan guru untuk mengetahui hasil dari kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri. Adapun kisi-kisi angket penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Kuesioner
1.	Sertifikasi guru	a. Prinsip Sertifikasi	9	1-9
		b. Tujuan Sertifikasi	8	10-17
		c. Manfaat Sertifikasi	8	18-25
2.	Motivasi Kerja	a. Prestasi	6	26-31
		b. Pengakuan	6	32-37
		c. Peningkatan	6	38-43
		d. Tanggung Jawab	7	44-50
3.	Kinerja Guru	a. Perencanaan	5	51-55
		b. Proses pembelajaran	5	56-60
		c. Pelaksanaan	5	61-65
		d. Evaluasi pembelajaran	5	66-70
		e. Tindak lanjut	5	71-75
Jumlah			75	75

4. Validasi Data

Triangulasi metode merupakan cara yang dapat digunakan guna meningkatkan validitas data dalam penelitian dengan cara wawancara,

⁶⁵Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode, dan Teknik*, (Bandung : PT. Tarsito, 2004), hlm. 162.

observasi ataupun dokumentasi. Kemudian dipergunakan teknik validitas dan Reliabilitas:

a. Validitas

Validitas merupakan salah satu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian.⁶⁶Validitas mempunyai arti sejauh mana kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya atau sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Jadi ada kesesuaian indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Pengujian validitas dihitung dengan menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah Sampel

X = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel bebas

Y = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam setiap distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam setiap distribusi Y

Kriteria pengujian *pearson product moment* pada taraf signifikansi 5% adalah jika r_{xy} hasil korelasi positif dan $r_{xy} > r_{tabel}$ maka

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 173

item valid, sebaliknya jika r_{xy} hasil korelasi negatif dan $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item tidak valid.⁶⁷

b. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila diukur kembali pada orang yang sama diwaktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda diwaktu yang sama. Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan tetap handal, konsisten, stabil dan dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.⁶⁸ Rumus yang digunakan dalam mengujian reliabilitas adalah *cronbach alpha*, yaitu:

$$r_i = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varian Butir Pertanyaan

at^2 = Varian Total

Uji reliabilitas dihasilkan nilai *cronbach alpha* antara 0 sampai 1 dengan ketentuan instrumen yang reliabel jika besarnya nilai koefisien *alpha* (α) $\geq 0,6$.⁶⁹

5. Analisis Data

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 188

⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 239.

⁶⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm. 239

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif–kuantitatif yang dilakukan secara bertahap. Pada tahap pertama menggunakan analisis kualitatif untuk pengumpulan data antara lain dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data kualitatif kemudian diikuti dengan analisis data dengan teknik deskriptif kuantitatif dan disajikan dalam bentuk tabel. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden. Selanjutnya data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode analisis data statistik menggunakan program komputer SPSS. Data yang dikumpulkan selanjutnya ditabulasi, diolah dan dianalisis guna menguji hipotesis dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X₁ = Sertifikasi guru

X₂ = Motivasi kerja

a = Constanta

b₁ = Parameteri

Sedangkan untuk menghitung regresi linear berganda dapat menggunakan rumus:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yX_1}^2 + r_{yX_2}^2 - 2r_{yX_1}r_{yX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Model analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Data yang sudah dianalisis dengan model regresi linear berganda dapat ditentukan nilai r untuk mengetahui hubungan antara variabel baik variabel bebas X maupun variabel terikat Y seperti tertera dalam tabel interpretasi nilai r sebagai berikut.

Tabel 2. Interpretasi Nilai r

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1.	0,00 – 0,19	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,39	Rendah
3.	0,40 – 0,59	Sedang
4.	0,60 – 0,79	Tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2015⁷⁰

I. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penulisan tesis ini dengan sistematika terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu bab I pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, metode analisis data dan sistematika penulisan tesis.

Bab II membahas tentang teori yang dikaji dalam penelitian ini yang meliputi kajian tentang sertifikasi, motivasi guru dan kinerja guru serta pengaruh antara sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 259

Bab III membahas tentang berbagai data temuan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian di MTs Negeri 1 Wonogiri, khususnya terkait dengan persepsi guru dan siswa pada sertifikasi guru, motivasi guru dan kinerja guru MTs Negeri 1 Wonogiri.

Bab IV membahas dan melakukan analisis tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri yang disertai dengan argumentasi ilmiah serta didukung dengan teori dan studi yang relevan.

Bab V tentang penutup berisi tentang simpulan yang menjelaskan tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Wonogiri yang disertai dengan implikasi dan saran untuk berbagai pihak terkait dengan peningkatan kinerja guru.

