

**PENGARUH PEMBERIAN
TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MIPA SMA
DI KABUPATEN JAYAPURA**

Sinarta Daud Karo-Karo¹⁾ dan Auldry F. Walukow²⁾

¹⁾ Alumni Magister Pendidikan IPA Program Pascasarjana Universitas Cenderawasih

²⁾ Dosen Magister Pendidikan IPA Program Pascasarjana Universitas Cenderawasih

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian tentang pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan secara bersama-sama pemberian tunjangan sertifikasi guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berbentuk korelasional. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada hubungan yang cukup kuat antara variabel tunjangan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) sebesar $r = 0,595$, sedangkan besarnya sumbangan tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,354 = 35,40\%$. (2) ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) adalah $r = 0,679$, sedangkan besarnya sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,461 = 46,10\%$. (3) secara bersama-sama variabel tunjangan sertifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) adalah $r = 0,709$, hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,502 = 50,20\%$. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja dan secara bersama-sama tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja dan secara bersama-sama tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

Kata Kunci: Tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru

ABSTRACT

The research of the effect of teacher certification allowances and work motivation on senior high school mathematic and natural science teacher performance in Jayapura regency. This research aims to know the effect of certification benefits (X_1), work motivation (X_2), and with the same allowances teacher certification (X_1), work motivation (X_2), on senior high school mathematic and natural science teachers performance in Jayapura regency (Y). Type of the research is a quantitative from of correlation. Sampling technique us saturated sample. The results showed (1) there is strong relationship between the variables of teacher certification (X_1) to performance benefits of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency (Y) at $r = 0,595$. While the donations of teacher certification to the performance benefit of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency at $r \text{ square} = 0,354 = 35,40\%$. (2) There is strong relationship between the variables of work motivation (X_2) to the performance of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency (Y) at $r = 0,679$, while the donations of work motivation to the performance benefit of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency at $r \text{ Square} = 0,461 = 46,10\%$. (3) With the magnitude of variable allowances teacher certification (X_1) and work motivation (X_2) to the performance of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency (Y) at $r = 0,709$, this means there is strong relationship between teacher certification allowances and work motivation jointly on the performance of teachers of senior high school mathematic and natural science teachers in Jayapura regency, The magnitude of teacher certification allowances and motivation to work together on teacher performance and motivation work collectively equal to the perormance of senior high school mathematic and natural science teacher in Jayapura regency at $r \text{ square} = 0,502 = 50,20\%$. The result of this study showed the significant effect between teacher certiication allowances, work motivation and the madnitude of teacher certification allowances and work motivation to the perormance of senior high school mathematic and natural science teachers in jayapura regency.

Key words: Allowances teacher certification. Teacher work motivation, teacher perormance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain bermanfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Hal itu menuntut kita untuk selalu melakukan suatu perubahan pada tatanan kehidupan, dimana kita harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kita

mampu berperan dalam persaingan global. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mutlak dilakukan secara terencana, terarah, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan.

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu, pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya,

antara lain pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, serta pelatihan dan sertifikasi guru dalam jabatan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, peran guru sangatlah penting karena guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khusus di sekolah. Semua komponen lain, mulai kurikulum, sarana prasarana, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Salah satu upaya pemerintah dalam peningkatan kinerja guru adalah melalui program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Program tersebut sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Samani, 2007). Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang

sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Sanaky, 2004).

Menurut Mulyasa (2007), Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam memperoleh sertifikat sertifikasi, seorang guru dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam bidang pengajaran yang diembannya, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004), yaitu kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu penyebab terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahtera semakin tinggi tingkat kinerjanya. Menurut Handoko dalam Sudarsono (2008) cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Hal senada juga di kemukakan oleh Mulyasa (2007) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Menurut F.W.Taylor dalam Romli (2011: 84), bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan itu bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Profesionalitas guru tidak hanya dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat dari sisi penghasilannya, sehingga pemerintah mengambil kebijakan memberikan gaji yang pantas dan berkeadilan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan penghasilan para pendidik secara finansial yang disebut dengan istilah Tunjangan Sertifikasi bagi para guru yang telah memperoleh sertifikat

sertifikasi di seluruh Indonesia, hal tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pemerintah untuk memberikan rangsangan/dorongan motivasi kerja kepada para guru agar memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya tunjangan sertifikasi diharapkan dapat merespon motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan secara tidak langsung. Memang kita harus akui bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pemberian insentif (tunjangan) dan motivasi saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kemampuan intelegensi, keterampilan, kepribadian dan dedikasi yang dimiliki guru itu sendiri, sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran, faktor tata kelola administrasi maupun kurikulum oleh kepala sekolah. Melalui penelitian ini, ruang lingkup permasalahannya hanya dibatasi pada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

Berdasarkan hasil survei penulis tahun 2009 dan 2010 terhadap guru-guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura, ada ditemui hal-hal seperti di bawah ini:

1. Belum semua berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sekolah, baik itu ekstra kurikuler maupun program-program sekolah lainnya
2. Belum semua mampu menyusun silabus mata pelajaran yang diampunya secara mandiri

3. Kehadirannya di sekolah hanya untuk memenuhi jam mengajar sesuai dengan jadwal yang ada
4. Belum semua melaksanakan tugas kewajibannya minimal 24 jam seminggu, sesuai dengan kriteria dan tanggungjawab guru yang sudah tersertifikasi
5. Belum semua aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
6. Belum semua mampu menyusun dan menggunakan bahan ajar berbasis TIK dalam pembelajaran
7. Belum semua mampu menyusun bahan ajar untuk digunakan dalam pembelajaran.
8. Belum semua merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan laboratorium
9. Belum semua mampu membuat alat peraga sederhana untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar.
10. Mengalami kesulitan dalam kenaikan pangkat khususnya dari Pembina Golongan IVa ke Pembina TK I Golongan IVb, hal ini disebabkan kekurangmampuan dalam penulisan karya ilmiah ataupun melaksanakan penelitian seperti penelitian tindakan kelas untuk pengembangan profesi mereka, sehingga persentase yang dibutuhkan dalam penilaian angka kredit tidak dapat dipenuhi.

Semuanya ini tentu saja sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, hal inilah yang mendorong mengapa penelitian ini dilakukan terhadap

guru MIPA SMA yang sudah tersertifikasi di Kabupten Jayapura, sehingga diharapkan melalui penelitian ini dapat diketahui sejauhmana pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru itu dan motivasi kerjanya terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

METODE PENELITIAN

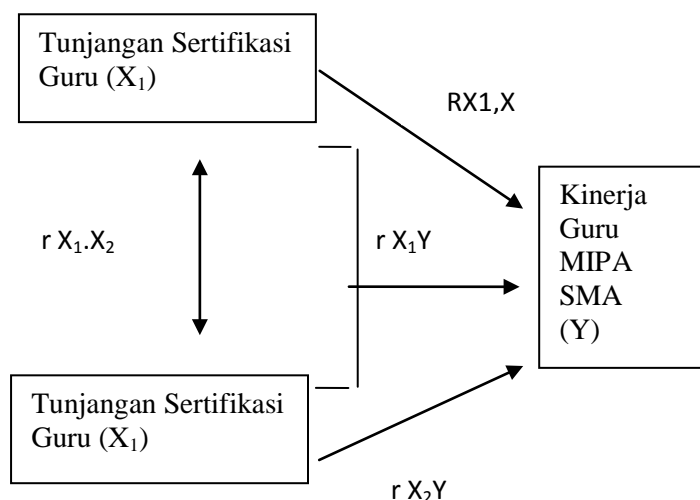
1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi ada tidaknya pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, sehingga penelitian yang digunakan termasuk penelitian kuantitatif berbentuk korelasional (*correlational research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variabel-variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel-variabel pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Narbuka dan Achmadi, 2001: 48). Sedangkan menurut Sumanto (2000: 109) dalam Ismail, penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya, sedangkan jika mengikuti pembagian yang dilakukan oleh Vredenbergt (1983: 75) maka jenis penelitian yang digunakan adalah termasuk dalam penelitian menguji hipotesis (*hypothesis testing research*).

Dari uraian beberapa pendapat tersebut dapat diambil simpulan bahwa

penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan maksud untuk mengungkapkan korelasi antara variabel yang dilibatkan dalam penelitian sehingga mendapatkan informasi yang lengkap mengenai kaitan di antara variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Keterangan:

- X_1 = Variabel Bebas (Pemberian Tunjangan Sertifikasi)
- X_2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
- Y = Variabel Terikat (Kinerja Guru)
- r_{X_1Y} = Korelasi X_1Y
- r_{X_2Y} = Korelasi X_2Y
- $r_{X_1.X_2}$ = Korelasi X_1X_2
- $R_{X_1 X_2}$ = Korelasi antara X_1, X_2 dengan Y

2. Instrumen Penelitian

Ada empat hal yang dibicarakan dalam instrumen pengumpulan data yaitu: (1) Definisi operasional (2) Pengembangan Instrumen Penelitian dan Pengukuran (3) Uji coba Instrumen Penelitian, dan (4) Pelaksanaan Observasi (Pengamatan).

a. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket digunakan lebih dahulu dilakukan ujicoba untuk mengetahui butir-butir item soal yang digunakan sudah valid atau belum.

Ujicoba dilakukan pada guru yang bukan termasuk anggota sampel. Ujicoba tersebut dimaksudkan untuk mengetahui kualitas angket penelitian, yang dapat dilihat dari tingkat validitas item angket serta reliabilitas angket secara keseluruhan.

1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kesahihan item angket untuk melakukan uji validitas digunakan rumus Produk Moment dengan angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi x dan y .
- xy = Jumlah hasil kali x dan y
- x^2 = Kuadrat dari variable x
- y^2 = Kuadrat dari variable y
- n = Jumlah Responden

Analisa terhadap pengujian reliabilitas diatas dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS versi 12.0 (Santoso, 2001: 277).

Untuk memudahkan dalam proses perhitungan, maka perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 12,0 yaitu menghitung koefisien korelasi antara item angket dengan total item. Menurut Sugiyono (2011:188), syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3

maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sedangkan apabila r hitung $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut valid. Untuk item angket yang tidak valid, selanjutnya dibuang dan tidak digunakan dalam pengumpulan data.

2) Uji Reliabilitas

Di samping digunakan uji validitas juga digunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk pengukuran konsisten angket apabila diulangi dua kali atau lebih. Untuk menganalisis isinya menggunakan teknik belah dua yaitu membagi item pertanyaan genap dan ganjil.

Setelah koefisien korelasi antara item bernomor ganjil dan genap ditemukan, kemudian digunakan rumus Spearman Brown untuk memperoleh koefisien reliabilitas yang sebenarnya, adapun rumus Spearman Brown tersebut adalah:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad (\text{Sugiyono, 2011: 190})$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

r_b = Korelasi Product Moment

antara Belah Pertama dan

Dua

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (moderat test). Sedangkan untuk mempermudah perhitungan digunakan bantuan program SPSS 12.0 yaitu menghitung koefisien korelasi dengan teknik belah dua (*Split*

Half). Kesimpulan dari uji reliabilitas tersebut didasarkan pada harga tabel produk moment pada taraf signifikansi 5%. Jika harga reliabilitas lebih besar dari harga tabel maka disimpulkan angket tersebut reliable, sebaliknya bila harganya lebih kecil maka disimpulkan bahwa angket tersebut tidak reliabel.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting di dalam penelitian, karena dengan analisis data tersebut dapat diketahui suatu penelitian untuk menguji hipotesis. Mengingat tujuan penelitian ini adalah menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan, analisis statistik ini diharapkan dapat membantu memberikan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Teknik yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Deskriptif dilakukan dengan mentabulasikan skor masing-masing ubahan untuk mencari statistik deskriptif berupa harga rata-rata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) Terhadap Kinerja Guru MIPA SMA (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, besarnya korelasi antara Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) dengan Kinerja Guru MIPA SMA (Y) adalah $r =$

0,595, ini berarti hubungan antara Tunjangan Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura termasuk dalam kategori yang Cukup Kuat dan besarnya sumbangan Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,354 = 35,40\%$. Hal ini menunjukkan bahwa 35,40% Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura dipengaruhi oleh Tunjangan Sertifikasi Guru, dan sekitar 64,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) adalah $Y = 62,70 + 0,333X_1$, dengan nilai $\text{Sig. hitung} = 0,00 < 0,05$. Berarti Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Persamaan regresi $Y = 62,70 + 0,333 X_1$ menunjukkan bahwa jika X_1 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,333 satuan. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara Tunjangan Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru MIPA SMA.

Bertitik tolak dari hal tersebut, jelas terlihat bahwa pemberian tunjangan sertifikasi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Memang, tidak bisa kita pungkiri bahwa faktor kesejahteraan seseorang sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Menurut Handoko dalam Sudarsono (2008)

cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Hal tersebut juga sama seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007), bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pemberian insentif kepada guru sebagai penghasilan tambahan di luar gajinya sangatlah penting, karena pemberian insentif akan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru MIPA SMA (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, besarnya korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) adalah $r = 0,679$, hal ini berarti hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura dikategorikan Kuat dan besarnya sumbangan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,461 = 46,1\%$. Hal ini berarti bahwa 46,1% Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, dan sekitar 53,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) diperoleh $Y = 37,141 + 0,607 X_2$, dengan nilai $\text{Sig. hitung} = 0,00 < 0,05$. Hal ini

berarti Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Persamaan regresi $Y = 37,141 + 0,607X_2$ menunjukkan bahwa jika X_2 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,607 satuan. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara sertifikasi guru dengan kinerja guru.

Dengan melihat hasil penelitian ini, ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Oleh karena itu faktor motivasi merupakan satu hal yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut terlihat dengan adanya motivasi kerja yang kuat, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:115). Motivasi sangat berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar satu tujuan dan motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Dari pendapat itu, penanaman motivasi kerja guru di sekolah haruslah mendapat perhatian lebih dari Kepala Sekolah, baik itu melalui penumbuhkembangan iklim kerja dan tata kelola yang harmonis, sehingga guru dapat mengatasi tantangan dan kendala pekerjaan yang dia hadapi untuk mencapai tujuan.

Kinerja yang baik dapat diperoleh apabila seorang guru itu memiliki motivasi, baik itu yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, dimana hal itu dapat membantu untuk meningkatkan semangat kerja dalam pencapaian tujuan.

3. Pengaruh Secara Bersamaan Antara Variabel Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru MIPA SMA (Y)

Besarnya korelasi ganda antara Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) adalah $r = 0,709$, hal ini berarti kuatnya hubungan secara bersama-sama antara Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura dikategorikan Kuat dan besarnya sumbangan secara bersama-sama Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar $r^2 = 0,502 = 50,2\%$. Hal ini berarti bahwa 50,2% Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura dipengaruhi oleh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja secara simultan dan sekitar 49,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Tunjangan Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura (Y) diperoleh $Y = 38,465 + 0,161X_1 + 0,445X_2$, dengan nilai $\text{Sig. hitung} = 0,00 < 0,05$, berarti bahwa secara bersamaan Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

Persamaan regresi $Y = 38,465 + 0,161X_1 + 0,445X_2$ adalah menunjukkan bahwa jika X_1 dan X_2 meningkat secara bersamaan, maka Y akan meningkat juga. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

Dari uraian di atas, dapat kita katakan bahwa pemberian insentif atau kompensasi atau pemberian pendapatan tambahan melalui tunjangan sertifikasi guru, dapat meningkatkan kinerja guru dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Demikian juga dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal senada dikemukakan oleh Wursanto dalam Lieke (2010), tinggi rendahnya motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, iklim organisasi, loyalitas yang tinggi, kebutuhan kreativitas, dan rasa kebanggaan. Selain itu juga menurut Cherington dalam Lieke (2010), Bila kompensasi materil dan non materil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Memang kita harus akui bahwa kinerja guru MIPA SMA di Kabupten Jayapura tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja

saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kemampuan intelegensi, keterampilan, kepribadian dan dedikasi yang dimiliki guru itu sendiri, sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran, tata kelola administrasi maupun kurikulum oleh kepala sekolah.

4. Hasil Pengamatan (Observasi)

Berdasarkan hasil observasi terhadap sepuluh orang guru MIPA SMA Kabupaten Jayapura, semua responden memperoleh rata-rata nilai dalam kategori sangat baik yaitu paling rendah nilai 81,00, paling tinggi 86,00, dan rata-ratanya sebesar 83,48. Apabila kita lihat nilai rata-rata dari masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

1. Nilai penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), termasuk dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata nilai 84,00;
2. Nilai pelaksanaan pembelajaran, termasuk dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata nilai 89,30;
3. Nilai kegiatan variasi stimulus pembelajaran, termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata nilai 85,60;
4. Nilai pelaksanaan keterampilan bertanya, termasuk dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata nilai 88,00;
5. Nilai dalam memberikan penguatan, termasuk dalam kategori baik, dengan rata-rata nilai 70,50

Apabila kita bandingkan kelima nilai komponen tersebut, memberikan penguatan adalah yang paling rendah. Hal ini disebabkan karena semua responden belum melakukan penguatan *verbal* maupun *non verbal* secara *maksimal* terhadap jawaban yang benar dan respon siswa yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.

Dari hasil pengamatan (*observasi*) ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru MIPA SMA Kabupaten Jayapura dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran adalah sangat baik. Tentu saja hal ini juga karena adanya pengaruh yang *signifikan* dalam kategori kuat pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA Kabupaten Jayapura.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini, dapat disimpulkan:

- a. Pemberian tunjangan sertifikasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar 35,40%;
- b. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar 46,10%;
- c. Secara bersama-sama pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura sebesar 50,20%.

2. Saran

- a. Bagi pemerintah, pemberian insentif setiap bulannya kepada guru sebagai penghasilan tambahan di luar gaji masih perlu ditingkatkan, baik melalui tunjangan sertifikasi maupun tunjangan kesejahteraan yang lain, karena pemberian insentif akan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru itu dalam melaksanakan tugasnya
- b. Bagi penyelenggara pendidikan, dalam penyelenggaraan tata kelola pendidikan baik di tingkat yayasan ataupun di tingkat sekolah, agar tetap memperhatikan tingkat kesejahteraan para gurunya, seperti penambahan penghasilan berupa insentif diluar gaji atau pemenuhan sarana-sarana yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, dan juga tetap memperhatikan kondisi iklim kerja yang harmonis.
- c. Bagi, mahasiswa S₁, pascasarjana dan perguruan tinggi agar ada penelitian lebih lanjut dengan menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, juga perlu mengembangkan penelitian analisis faktor atau analisis elemen kunci untuk menggambarkan per variabel yaitu tunjangan sertifikasi guru, motiv kerja dan kinerja guru (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) sehingga dapat diketahui dengan jelas

hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha dalam peningkatan kinerja guru seperti peningkatan penelitian dalam bidang pendidikan (PTK, penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif). Karena dengan meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, akan dapat meningkatkan prestasi siswa, dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia pada umumnya, Provinsi Papua dan Kabupaten Jayapura pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Y. 2002. *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri, Edisi Keempat*, Yogyakarta: Liberti
- Badudu. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan
- Depdiknas, 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
-, 2002. *Pendekatan Kontekstual*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Pendidikan Lanjut Pertama
-, 2011. *Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan tahun 2011*, Jakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta
- Gomes., Luiz, R., Mejia., David, B. Balkin & Robert, L. Caedy. 1988. *Managing Human Resources*, USA: Prentice Hall Inc., A. Simon & Schuster Co
- Gomes & Faustino, C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi offset
- Hariwung, A.J. 1989. *Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Depdikbud
- Iriawan Nur & Astuti. 2006. *Mengolah Data Statistik Dengan Mudah Menggunakan Minitab 14*, Yogyakarta: Andi
- Ismail, I.M. 2010. *Kinerja dan Kompetensi Guru*, Jurnal.
- Kreitner, R. & Kinichi, A. 1998. *Organizational Behavior 4nd Edition*, Homewood Illionis: Richard D. Irwin, Inc.
- Lieke, E.M.W. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X: Jurnal Universitas*
- Mangkunegara & Anwar Prabu, A.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya
- Munandar & Ashar, S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Narbuka., Cholid., & Achmadi A. 2001. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 11 Tahun 2011, *Tentang Sertifikasi guru*, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, *Tentang Guru*
- Riduwan, 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
-, 2009. *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta.

- Ridwan & Sunarto, 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasin dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Romli. K. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT Grasindo
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samani. M. 2007. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Jakarta: GP Pres
- Samani. M, dkk. 2008, *Pedoman sertifikasi guru dalam jabatan melalui Jalur Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Nasional
- Sanaky & Hujair, A.H. 2004. *Tantangan Pendidikan Islam di Era Informasi (Pergeseran Paradigma Pendidikan Islam Indonesia di Era Informasi)*, Jurnal Stusi Islam MUKADDIMAH, Kopertais Wilayah III dan PTAIS DIY, No. 16TH.X/2004, ISSN:0853-6759, Yogyakarta.
- Sandjaja, 2002, *Metode Statistik*, Bandung: Alfa Beta
- Santoso & Singgih. 2001. *SPSS Versi 12.0 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT Elex Komputindo
- Santrock & John, W. 2007. *Psikologi Pedidikan, Terjemahan oleh Tri Wibowo B.S*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sentona & S. Prawiro. 1999. *Kebutuhan akan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Siagian, P. S. 2008. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soemartini. 2007. *Pengujian Beberapa Asumsi Pada Data Provitalirtas Ekuitas dan Beberapa Faktor yang mempengaruhinya*, Jatinangor: Fakultas MIPA UNPAD.
- Soeprihanto. 1988. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*, Yogyakarta: Liberty
- Spector., Paul E., at al. 2000. *Industrial and Organizational Psychology*, Research and Practise: Inc. USA.
- Sudarsono, H. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*, Surabaya: Jurnal Universitas.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyani, T. A & Rosidah . 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto. J. 2010. *Analisis Multivariant (Arti dan Interpretasi)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. 1990. *Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rajawali
- Sudjana. 2002. *Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: Tarsito
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Utomo, D.T. 2008. *Pengaruh Motivasi Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas IX SMP Negeri 2 Montong Tuban*, Program Pasca Sarjana, Malang: Universitas Kanjuruhan.
- Uno, B. H. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Vredembregt. 1983. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia