

**PENGARUH SERTIFIKASI, KEMAMPUAN PROFESIONAL  
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

Untuk Memenuhi syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Oleh:**

**SYAMSUDDIN  
2017.MM.2.1110**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH SERTIFIKASI, KEMAMPUAN PROFESIONAL  
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Oleh:**

**SYAMSUDDIN  
2017.MM.2.1110**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**STIE NOBEL INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH SERTIFIKASI, KEMAMPUAN PROFESIONAL  
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG  
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :


**SYAMSUDDIN**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 14 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

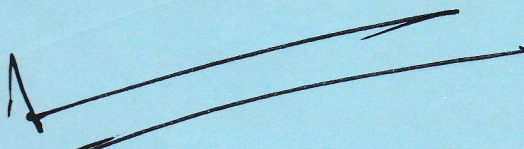
  
Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si.

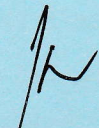
  
Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip,M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

## **HALAMAN IDENTITAS**

### **MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

#### **JUDUL TESIS :**

**PENGARUH SERTIFIKASI, KEMAMPUAN PROFESIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE**

Nama Mahasiswa : Syamsuddin  
NIM : 2017.MM2.1110  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pendidikan

#### **KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Deddy Rahwadi Rahim, S. Ip., M.M.

#### **TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Syamsul Alam, S.E, M.M.

Tanggal Ujian : 14 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



**SYAMSUDDIN**  
NIM: 2017.MM.2.1110

## ABSTRAK

**Syamsuddin. 2021.** Pengaruh Sertifikasi, Kemampuan Profesional, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi Rahim.

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei dimana populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebanyak 30 Orang. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (2) etos kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

***Kata Kunci:*** Sertifikasi, kemampuan profesional, etos kerja, kinerja



## **ABSTRACT**

**Syamsuddin. 2021.** *The Effect of Certification, Professional Ability, and Work Ethic towards Teacher Performance at SMA Negeri 1 Pamboang Majene Regency, supervised by Muhammad Idris and Deddy Rahwandi Rahim.*

*This study aims to analyze (1) the effect of certification, professional ability, and teacher work ethic partially and simultaneously on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency (2) the most dominant variable affecting performance.*

*The research method used is a survey where the population in this study is all 30 teachers of SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency. The sampling technique was saturated sampling (census), where all the population was sampled as many as 30 teachers of SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency.*

*The results showed that (1) certification, professional ability, and work ethic have a positive and significant effect partially or simultaneously on teacher performance at SMA Negeri 1 Pamboang Majene Regency (2) work ethic is the most dominant variable affecting teacher performance.*

**Keywords:** *Certification, professional ability, work ethic, performance*



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur .....	58
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja .....	59
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel .....	60
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel .....	61
Tabel 5.6. Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 5.7. Hasil Uji Autokorelasi .....	63
Tabel 5.8. Hasil Perhitungan Regresi .....	65
Tabel 5.9. Hasil Uji t .....	67
Tabel 5.10. Hasil Uji F .....	71
Tabel 5.11. Hasil Uji Beta.....	73
Tabel 5.11. Hasil Uji Determinasi .....	73



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Dimensi Kinerja Pegawai.....	30
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot .....	62
Gambar 5.1 Uji Normalitas .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*

2. *Hasil Tanggapan Responden*

3. *Uji Validitas*

4. *Uji Reliabilitas*

5. *Uji Asumsi Klasik*

6. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan berahlak mulia, sehat beriman, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Dari gambaran tujuan pendidikan yang ada, dapat dipahami bahwa pendidikan yang diperoleh anak didik melalui lembaga pendidikan (sekolah) tidak hanya masalah kemampuan intelektual, melainkan pembentukan kepribadian dan keterampilan anak didik. Dengan demikian upaya untuk memajukan bangsa, terjadi suatu proses pendidikan atau proses belajar. Proses ini memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang, masyarakat, maupun negara, sehingga ia dapat berkembang.

Pendidikan yang diterima anak didik di sekolah ini adalah berupa pengetahuan dan keterampilan yang masih bersifat umum. Hal ini hanya sebagai dasar dan bekal yang akan dikembangkan di kemudian hari setelah anak tamat dari sekolah tersebut.

Lingkungan masyarakat merupakan lembaga pendidikan selain keluarga dan sekolah yang akan membantu kebiasaan, pengetahuan, minat dan sikap, kesusilaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Di dalam lembaga masyarakat atau dalam

pergaulan di luar keluarga, si anak memperoleh pendidikan yang berlangsung secara nonformal baik dari para tokoh masyarakat, pejabat atau pengusaha dan para pemimpin agama dan lain sebagainya.

Dari sisi lain sekolah dapat dipandang sebagai suatu masyarakat yang utuh dan bulat yang memiliki kepribadian sendiri, menjadi tempat untuk menanamkan berbagai nilai, pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Dengan kata lain sekolah sebagai masyarakat belajar berperan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti menumbuhkan, memotivasi dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang mencakup etika, logika, estetika dan praktika sehingga tercipta manusia Indonesia yang utuh dan berakar budaya bangsa. Selain itu sekolah sebagai lingkungan pendidikan, perlu adanya pengertian dan kerjasama antar guru (pihak sekolah) dan orangtua siswa (masyarakat ) untuk mengemban tugas pendidikan

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Adapun usaha yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, antara lain melalui berbagai peraturan, pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat peraga pelajaran. Demikian pula adanya penambahan dan perbaikan sarana dan prasarana serta peningkatan mutu kemajuan sekolah. Pada kenyataannya dari berbagai usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilaksanakan belum dapat merata sebagaimana diharapkan. Sebagian sekolah yang berada di pusat kota telah menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan yang cukup mengembirakan, namun sebagian lainnya masih memprihatinkan.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen menyatakan 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. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, Profesional, sosial dan Kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

”Sertifikasi guru adalah proses perolehan sertifikat pendidik bagi guru. Sertifikat pendidik yang diperoleh guru berlaku sepanjang yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Depdiknas. 2012: 5)”. Sertifikat pendidik ditandai dengan satu nomor registrasi guru yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.

Tujuan diadakannya sertifikasi guru dalam buku pembinaan dan pengembangan profesi Guru (Depdiknas. 2012: 3) adalah :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan nasional.
2. Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Peningkatan profesionalitas guru.

Prinsip sertifikasi guru yaitu dilaksanakan secara objektif, transparan, akuntabel, berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kesejahteraan guru, dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis dan jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah. Sasaran program sertifikasi guru ini adalah semua guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 9.

Berdasarkan jumlah peserta sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, Ditjen PMPTK menyusun kuota sertifikasi untuk masing-masing Propinsi dan Kabupaten atau Kota. Berdasarkan kuota sertifikasi guru yang diterimanya, Dinas Pendidikan Propinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten atau Kota melakukan seleksi internal dengan menggunakan skala prioritas dan kriteria yang telah disepakati, dan menetapkan guru peserta sertifikasi. Dalam buku *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Buku 1 tentang Pedoman Penetapan Peserta*, kriteria urutan prioritas penetapan peserta adalah usia, masa kerja, golongan, beban mengajar, tugas tambahan, dan prestasi kerja (Achmad Dasuki *et al.* 2010: 19).

Berdasarkan Permendiknas Nomor 10 Tahun 2014 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidikan dilaksanakan melalui dua pola yaitu pola pertama melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian

portopolio dan pola kedua pemberian sertifikat pendidikan secara langsung dengan cara melalui verifikasi dokumen. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru yaitu berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik.

Dalam Permendiknas No 16 Tahun 2012, menyebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Berlandaskan kenyataan-kenyataan tersebut perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan. Salah satunya adalah melakukan orientasi penyelenggaraan pendidikan dan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah yang bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan, keluwesan dan sumber daya untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepala sekolah sebagai bagian dari pelaku proses pengembangan SDM dipandang memiliki peran yang sangat strategis, prospektif yang senantiasa dituntut kompetensinya untuk menguasai tugas pokok dan fungsinya dari berbagai indikator

rendahnya mutu luaran sekolah akibat etos kerja guru yang kurang, sehingga banyaknya siswa yang putus sekolah serta ketidakmampuan bersaing dengan siswa yang berasal dari daerah lain adalah tidak terlepas dari peran Kepala sekolah menjalankan tugas pokok dan fungsinya, selain faktor strategis lainnya seperti media pendidikan, kurikulum dan faktor internal dan eksternal dunia pendidikan.

Dari uraian tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa betapa kompleksnya tuntutan terhadap setiap manajemen pendidikan pada semua ini, baik guru, tenaga administrasi serta yang paling mendasar adalah sertifikasi guru mengelola sekolah berdasarkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Oleh Mulyasa (2012 : 42) mengemukakan bahwa : “Keberhasilan manajemen berbasis sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, melalui peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dengan peningkatan perilaku manusia di tempat kerja dengan peningkatan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern”.

Etos kerja guru belum optimal terlihat dari kemampuan dan profesionalisme yang belum sesuai dengan harapan, sehingga para guru perlu digerakkan secara efektif dan hubungan baik antara mereka dibina baik agar tercipta suasana yang positif, menggairahkan dan produktif. Demikian pula penataan fisik dan administrasi atau ketatalaksanaan perlu dibina agar menjadi lingkungan pendidikan yang mampu menumbuhkan kreativitas, kemampuan profesional guru dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mempersyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang guru MAN, sehingga dapat dikatakan bahwa bermutu tidaknya keluaran sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan



yang dimiliki oleh Kepala sekolah. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka perlu diadakan suatu penelitian untuk mendapatkan gambaran tentang sertifikasi guru dan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010: 28).

Supriadi (2013:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Lebih dari 50% guru

yang diamati menunjukkan gejala sebagai berikut: (1) tidak memiliki RPP yang baik; (2) masih menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran keterampilan; (3) malas membimbing siswa mengerjakan contoh soal di kelas; (4) senang bercerita dengan teman sejawat saat pelajaran; (5) tidak suka bercerita tentang anak didik kepada orang tua; (6) tidak menyukai anak yang aktif bertanya di kelas; (7) sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan, dan lain sebagainya

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjadi bahan masukan bagi kita semua, khususnya bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam peningkatan etos kerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. Dapat dijadikan sebagai wahana informasi bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa, dalam penyusunan karya ilmiah yang sempurna.
3. Dapat memberikan informasi bagi masyarakat luas mengenai sertifikasi, kemampuan profesional guru, etos kerja dan kinerja guru sekolah sehingga masyarakat dapat bersikap positif terhadap pelaksanaan pelayanan publik di sekolah

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Alifa Nurul Kridayanti. 2015. *Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus Jenderal Soedirman Kecamatan Batang Kabuapeten Batang*. Penelitian ini dilaksanakan dengan sasaran Seluruh guru Sekolah Dasar Negeri segugus Jenderal Soedirman di Kecamatan Batang dengan populasi sebanyak 47 responden. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Jenderal Soedirman secara khusus dan seluruh guru sekolah Dasar Negeri di kecamatan Batang secara umum. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan jenis penelitian kuantitatif. Karena jumlah populasi hanya 47 responden maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara tidak terstruktur dan angket tertutup dengan skala likert 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,563 yang berarti bahwa sertifikasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 56,3% dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata ada pengaruh positif sertifikasi terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar negeri gugus Jenderal Soedirman Kecamatan Batang.

Ahmad Tri Handoko, Seno Sumowo, Yusron Rozzaid. 2017. *Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. Adapun populasinya adalah seluruh guru yang sudah bersertifikasi sebanyak 193 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin untuk penarikan sampel sebanyak 65 responden guru bersertifikasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan study pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, secara parsial sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta sertifikasi sebesar 2,115 dan sig 0,038. Sedangkan secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar 4,644 dan sig. 0,000. Secara simultan sertifikasi dan motivasi berprestasi berppengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien beta 16,352 dan sig. 0,000 serta variabel yang lebih dominan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi berprestasi dengan nilai koefisien 4,644. Dengan demikian fakta menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun “varibel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah sertifikasi” ternyata tidak terbukti.

Indriyati Marsaoly. 2012. *Korelasi Gaya Ke pemimpin Kepala Sekolah, Peran Serta Orang Tua dan Etos Kerja Guru dengan Peningkatan Prestasi Siswa Pada SD Negeri di Kecamatan Lowokwaru Malang*. Rancangan penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang dengan populasi guru berjumlah 533 orang. Dengan

menggunakan metode penentuan sampel yaitu area sampling (*Cluster Sampling*) maka di ambil delapan sekolah dengan populasi guru berjumlah 130 orang. Untuk menentukan sampel guru ditentukan dengan tabel Krejcie. Dari 130 guru di ketahui jumlah sampel adalah 97 guru. Penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket dan data. Untuk menganalisa data di pergunakan teknik analisis deskriptif dan analisa jalur dengan menggunakan program komputer (*SPSS* Versi 13). Hasil pengujian hipotesis dengan analisis deskriptif dan analisis jalur menunjukkan bahwa: (1) Secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik, secara umum peran serta orang tua termasuk dalam kategori baik, secara umum etos kerja guru termasuk dalam kategori baik, dan secara umum prestasi siswa termasuk dalam kategori rendah, (2) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan peran serta orang tua pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang. (3) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang. (4) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan prestasi siswa melalui peran serta orang tua pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang. (5) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan prestasi siswa melalui etos kerja guru pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang. (6) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara peran serta orang tua dengan peningkatan prestasi siswa pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang (7) Ada korelasi yang positif dan signifikan antara etos kerja

guru dengan peningkatan prestasi siswa pada SD Negeri di kecamatan Lowokwaru Malang

Desak Nyoman Sukardewi, Prof. Dr. Nyoman Dantes. *AQ, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui kontribusi Adversity Quotient terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura; 2) Untuk mengetahui kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura; 3) Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura; dan 4) Untuk mengetahui mana yang paling dominan kontribusi Adversity Quotient, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian Expost facto. Penelitian ini mengambil sampel 97 orang guru PNS di kota Amlapura dengan teknik pengambilan sampel yaitu random sampling. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi secara signifikan adversity quotient, etos kerja dan Budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Rahayau. 2013. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Etos Kerja*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan etos kerja. Hipotesis yang penulis ajukan yaitu Ada hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan etos kerja. Semakin tinggi atau baik karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi etos kerja, begitu pula sebaliknya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Timatek Salatiga bagian finishing, diambil 40 orang untuk uji coba dan 60 orang untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive non random sampling

yaitu pengambilan sampel dimana jenis sampel yang dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat yang telah ditentukan namun tidak semua individu mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Alat ukur yang digunakan yaitu skala etos kerja dan karakteristik pekerjaan dengan Analisis data teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil korelasi product moment Pearson diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) 0,584 dengan  $p=0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini berarti menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan etos kerja. Karakteristik pekerjaan tergolong sedang dengan rerata empirik = 99,233 dan rerata hipotetik = 102,5. Etos kerja tergolong sedang dengan rerata empirik = 89,850 dan rerata hipotetik = 87,5. Sumbangan efektif variabel karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja sebesar 34,1% yang berarti masih terdapat 65,9% faktor-faktor lain yang mempengaruhi etos kerja di luar variabel karakteristik pekerjaan. Kesimpulan hasil penelitian ini menyatakan diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien  $r = 0,584$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula etos kerja.

## **2.2. Sertifikasi Guru**

### **2.2.1. Pengertian Sertifikasi Guru**

Sertifikasi pendidik menurut Sudarman (2012: 30) adalah suatu bukti pengakuan sebagai tenaga profesional yang telah dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah yang bersangkutan menempuh uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi. Menurut Samani (Sudarman, 2012 : 29) sertifikat pendidik adalah bukti



formal dari pemenuhan dua syarat, yaitu kualifikasi akademik minimum dan penguasaan kompetensi minimal sebagai guru. Sedangkan menurut Trianto dan Tutik (Sudarman, 2012 : 29) Sertifikat pendidik adalah surat keterangan yang diberikan suatu lembaga pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum dan menguasai kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 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. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2013 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikasi dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya dan simposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggaraan pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan

oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini bersifat umum, baik untuk tenaga kependidikan maupun non-kependidikan yang ingin memasuki profesi guru.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 10 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawasan satuan pendidikan. Pada pasal 2 ayat 2 huruf a menjelaskan tentang syarat mengikuti sertifikasi adalah telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dan sedangkan pada huruf b menyatakan belum memenuhi klasifikasi akademik S-1 atau D-IV apabila sudah Mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru; atau mempunyai golongan IV/a, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif serta dengan golongan VI/a.

Pengertian lain dikemukakan oleh Martinis Yamin (2014: 2) bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau tanda bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Adapun yang menyatakan bahwa Sertifikasi guru adalah proses perolehan sertifikat pendidik bagi guru. Sertifikat pendidik yang diperoleh guru berlaku sepanjang yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sertifikat pendidik ditandai dengan satu nomor registrasi guru yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.

Sistem sertifikasi di Indonesia dengan di Jepang berbeda, sertifikasi guru di Jepang melalui sistem perkuliahan dengan kurikulum baku dan tes. Sedangkan di Indonesia, pemerintah dengan maksud menekan anggaran dan memudahkan para guru untuk memperoleh sertifikat akan menerapkan sistem portofolio.

Berdasarkan Peraturan Sertifikasi Tenaga Pendidik (*Educational Personnel Certification Law*) tahun 2013, setiap calon guru harus menjalani pendidikan guru di universitas atau sekolah tinggi yang telah diakreditasi oleh MEXT. Pada tahun 2013 terdapat 85% universitas di Jepang telah memperoleh akreditasi untuk menyelenggarakan pendidikan guru (Shigeyuki, *et.al.* p.215, 2014).

Sertifikasi guru ini harus membentuk guru yang profesional dalam bidangnya dan mampu mendesain pembelajaran yang menarik sehingga siswa mendapat stimulus untuk belajar. Pembelajaran merupakan suatu sistem yang memiliki beberapa komponen. Komponen yang satu dengan yang lainnya saling terkait dan memiliki signifikansi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi**

Wibiwo (E. Mulyasa, 2013: 35), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggaraan pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.

4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan

Lebih lanjut dikemukakan oleh E. Mulyasa (2013: 36) bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat. Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut.

#### 1. Pengawasan Mutu

- a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetesinya secara berkelanjutan.
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
- d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

#### 2. Penjaminan Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan atau pengguna akan makin

menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan atau pengguna.

- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan atau pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

### **2.2.3. Standar Kompetensi Guru dalam Sertifikasi Guru**

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi menurut Gonczi adalah "a complex combination of knowledge, attitudes, skills, and values displayed in the context of task performance" (dalam Wibowo, 2012).

Hal ini mengandung makna bahwa kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu dan berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Sementara itu, bentuk dan kualitas kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal antara lain lingkungan atau iklim kerja dan tantangan atau tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, kualifikasi dan profesionalitas merupakan suatu contoh dari perwujudan kompetensi

yang dimiliki seseorang. Kompetensi terdiri atas pengetahuan dan keterampilan yang secara spesifik terstandar dan diterapkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, telah dikatakan bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini kompetensi yang dimaksud adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Apabila seorang pendidik telah memiliki atau melebihi keempat kompetensi yang dipersyaratkan dalam standar nasional pendidikan, maka dapat dikatakan sebagai guru yang profesional.

Untuk lebih jelasnya berikut adalah sub dari kompetensi yang harus dikuasai oleh guru. Keempat kompetensi tersebut beserta pengukurannya yang dapat diuraikan sebagaimana paparan berikut :

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut :

- a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial:  
memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan

kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.

- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Seorang guru dikatakan memiliki kompetensi pedagogik bila menunjukkan kemampuan:

- a) menguasai prinsip-prinsip dasar pembelajaran yang mendidik;

- b) merencanakan/merancang pembelajaran yang mempertimbangkan karakteristik peserta didik untuk kompetensi yang ingin dicapai;
- c) memahami berbagai pendekatan, metode dan media pembelajaran
- d) menerapkan model mengajar yang berorientasi pada proses dan kompetensi siswa;
- e) memahami prosedur pengembangan alat evaluasi dan hasil belajar peserta didik;
- f) menetapkan alat evaluasi yang tepat untuk mengukur ketercapaian kompetensi peserta didik; dan
- g) memanfaatkan hasil evaluasi untuk merencanakan dan melaksanakan program remedial.

## **2. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.



- d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### **3. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### **2.3. Kemampuan Profesional Guru**

#### **2.3.1. Pengertian Profesional**

Profesional memiliki beragam definisi, definisi menurut H.A.R. Tilaar (Dian Maya, 2013) menjelaskan pula bahwa seorang professional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki

kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Profesional berarti memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Nana Sudjana (Uzer Usman, 2012:14) mengemukakan bahwa: Kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter dan hakim. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Profesionalisme guru harus ditingkatkan secara sistematis, artinya peningkatan kualitas guru harus direncanakan secara matang, dilaksanakan secara taat azas, dan dievaluasi secara objektif. Pentingnya peningkatan profesionalisme guru dapat ditinjau dari empat sudut pandang: (1) pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (2) kepuasan dan moral kerja; (3) keselamatan kerja; dan (4) manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah.

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2015 Pasal 10 dan PP No. 19 Tahun 2015 Pasal 28, dinyatakan bahwa peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui program sertifikasi guru yang dapat diperoleh setelah mengikuti pendidikan profesi. Pelaksanaan sertifikasi pendidik melalui pendidikan profesi tersebut belum sepenuhnya terlaksana hingga saat ini. Adapun cara yang ditempuh dalam sertifikasi

guru adalah melalui proses portofolio yang didasarkan pada Permendiknas No. 18 Tahun 2012 tentang sertifikasi guru dalam jabatan.

Pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat professional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan professional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

Guru yang profesional tidaklah sekedar memenuhi persyaratan akademik dan memiliki sertifikat pendidik, melainkan harus dapat menunjukkan pula kinerjanya dalam pembelajaran di kelas guna terwujudnya mutu pembelajaran yang baik. Selain itu, guru yang profesional perlu diimbangi dengan kesejahteraan yang sepadan dan memadai. Sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2015 bahwa kesejahteraan guru minimal melebihi upah minimum regional dan mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan kemaslahatan.

Guru yang memiliki kinerja profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan karena peranan guru sebagai pendidik sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku para peserta didik. Guru yang diperlukan bukan hanya sekedar guru yang cerdas dan mampu mengajar melainkan juga mempunyai karakter keteladanan bagi peserta didik. Seorang guru yang memiliki kepandaian, kepiawaian, dan kewibawaan, diharapkan dapat memenuhi harapan masyarakat. Harapan tersebut antara lain adalah agar guru senantiasa dapat mempertahankan profesionalitas yang dimilikinya.

### 2.3.2. Ciri-ciri Profesional Keguruan

Menurut Robert W. Richey (Djaman Satori, 2012: 1.20) mengemukakan ciri-ciri profesional sebagai berikut :

1. Para guru akan bekerja hanya semata-mata memberikan pelayanan kemanusiaan dari pada usaha untuk kepentingan pribadi.
2. Para guru secara hukum dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota organisasi guru.
3. Para guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi dalam hal bahan pengajaran, metode, anak didik, dan landasan kependidikan.
4. Para guru dalam organisasi profesional, memiliki publikasi profesional yang dapat melayani para guru, sehingga tidak ketinggalan, bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
5. Para guru, diusahakan untuk selalu mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi serta terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan in service.
6. Para guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup.
7. Para guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun lokal.

Ciri-ciri dan syarat-syarat profesi di atas dapat digunakan sebagai kriteria atau tolak ukur keprofesionalan guru. Selanjutnya kriteria ini akan berfungsi ganda, yaitu :

- 1) Untuk mengukur sejauh mana guru-guru di Indonesia telah memenuhi kriteria profesionalisasi

- 2) Untuk dijadikan titik tujuan yang akan mengarahkan segala upaya menuju profesionalisasi guru.

Selain ciri-ciri dan syarat-syarat di atas ada pendapat lain yaitu menurut Moore. Moore (Martinis, 2010: 31) mengidentifikasi profesi menurut ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Seseorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.
- 2) Ia terikat oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku.
- 3) Ia anggota organisasi profesional yang formal.
- 4) Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus
- 5) Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian.
- 6) Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi.

Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya juga sudah ada yang mencoba menyusun kriterianya. Misalnya *National Education Association* (NEA) yang menyarankan kriteria berikut :

- 1) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
- 2) Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus
- 3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama
- 4) Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan
- 5) Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen
- 6) Jabatan yang menentukan standar diri

- 7) Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi
- 8) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat

### **2.3.3. Aspek-aspek Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Ada beberapa pandangan para ahli mengenai kompetensi profesional. Menurut Cooper (Djaman Satori, 2012: 2. 24) ada 4 komponen kompetensi guru, yaitu : (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, (d) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Untuk lebih rinci mengenai kompetensi profesional sebagai berikut :

#### ***a) Penguasaan Bahan Pelajaran***

Kompetensi pertama yang harus dimiliki seorang guru adalah penguasaan bahan pelajaran atau bahan bidang studi. Penguasaan ini menjadi landasan pokok untuk keterampilan mengajar. Yang dimaksud dengan kemampuan menguasai bahan bidang studi menurut Wijaya (Djaman Satori, 2012: 2.24) adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkannya. Ada dua hal dalam menguasai bahan bidang studi :

1. Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah. Untuk menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mengkaji bahan kurikulum bidang studi

- b. Mengkaji isi buku-buku teks bidang studi yang bersangkutan
  - c. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang disarankan dalam kurikulum bidang studi yang bersangkutan.
2. Menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi. Hal ini dilakukan dengan cara :
    - a. Mempelajari ilmu yang relevan
    - b. Mempelajari aplikasi bidang ilmu ke dalam bidang ilmu lain
    - c. Mempelajari cara menilai kurikulum bidang studi.

***b) Pengelolaan Program Belajar Mengajar***

Kemampuan mengelola program belajar mengajar mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, kemampuan melaksanakan program belajar mengajar, kemampuan mengenal potensi peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

Secara rinci, menurut Sciever (Djaman Satori, 2012: 2.26) kemampuan mengelola program belajar mengajar dapat dilakukan dengan cara berikut :

1. Merumuskan tujuan instruksional. Kemampuan ini dilakukan dengan cara:
  - a. Mengkaji kurikulum bidang studi.
  - b. Mempelajari ciri-ciri rumusan tujuan instruksional
  - c. Mempelajari tujuan instruksional bidang studi yang bersangkutan
  - d. Merumuskan tujuan instruksional bidang studi yang bersangkutan

2. Mengetahui dan dapat menggunakan metode mengajar. Kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mempelajari macam-macam metode mengajar.
  - b. Menggunakan macam-macam metode mengajar.
3. Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat. Kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mempelajari kriteria pemilihan materi dan prosedur mengajar.
  - b. Menggunakan kriteria pemilihan materi dan prosedur mengajar.
  - c. Merencanakan program pelajaran
  - d. Menyusun satuan pelajaran
4. Melaksanakan program belajar mengajar. Kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mempelajari fungsi dan peran guru dalam proses belajar mengajar.
  - b. Menggunakan alat bantu belajar mengajar.
  - c. Menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
  - d. Memonitor proses belajar peserta didik.
  - e. Menyesuaikan rencana program pengajaran dengan situasi kelas.
5. Mengetahui kemampuan anak didik. Kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mempelajari tingkat perkembangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi belajar.
  - b. Mempelajari prosedur dan teknik untuk mengidentifikasi kemampuan peserta didik



- c. Menggunakan prosedur dan teknik untuk mengidentifikasi kemampuan peserta didik
6. Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial. Kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Mempelajari faktor-faktor penyebab kesulitan belajar.
  - b. Mendiagnosis kesulitan belajar peserta didik.
  - c. Menyusun rencana pengajaran remedial.
  - d. Melaksanakan pengajaran remedial.

c) Pengelolaan Kelas

Kemampuan ini menggambarkan keterampilan guru dalam merancang, menata dan mengatur sumber-sumber belajar, agar tercapai suasana pengajaran yang efektif dan efisien. Jenis kemampuan yang perlu dimiliki guru adalah :

1. Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran. Kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara berikut ini :
  - a. Mempelajari macam-macam pengaturan tempat duduk dan setting ruangan kelas sesuai dengan tujuan-tujuan intruksional yang hendak dicapai.
  - b. Mempelajari kriteria penggunaan macam-macam pengaturan tempat duduk dan setting ruangan.
2. Menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif. Kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara berikut :
  - a. Mempelajari faktor-faktor yang mengganggu iklim belajar mengajar yang kondusif
  - b. Mempelajari strategi dan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat proventif.

- c. Menggunakan strategi dan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat preventif.
- d. Menggunakan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat kuratif.

***d) Menilai prestasi belajar mengajar***

Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar perlu dimiliki oleh guru. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan mengukur perubahan tingkah laku peserta didik dan kemampuan mengukur kemahiran dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program. Dalam setiap pekerjaan evaluasi ada tiga sasaran yang yang hendak dicapai, yaitu :

1. Prestasi berupa pernyataan dalam bentuk angka dan nilai tingkah laku.
2. Prestasi mengajar berupa pernyataan lingkungan yang mengamatinya melalui penghargaan atas prestasi yang dicapainya
3. Keunggulan program yang dibuat guru, karena relevan dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungan.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan guru dalam menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran adalah sebagai berikut :

1. Mempelajari fungsi penilaian.
2. Mempelajari bermacam-macam teknik dan prosedur penilaian.
3. Menyusun teknik dan prosedur penilaian.
4. Mempelajari kriteria pemilihan teknik dan prosedur penilaian.
5. Menggunakan teknik dan prosedur penilaian.
6. Mengolah dan menginterpretasikan hasil penilaian.
7. Menggunakan hasil-hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

8. Menilai teknik dan prosedur penilaian.
9. Menilai keefektifan program pengajaran

## **2.4. Etos Kerja Guru**

### **2.4.1. Pengertian**

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 2011) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Taufik Abdullah (2011), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Apabila mengintroduksi pendapat Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (2015), maka *etos kerja* diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi

dua, yaitu *penilaian positif dan negatif*. Berpangkal tolak dari uraian itu, maka menurut bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki *etos kerja yang tinggi*, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki *etos kerja* yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu;

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka *etos kerja yang tinggi* akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis

sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Nitisemito (2011:97) mengatakan bahwa indikasi turun/ rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Turun/ rendahnya produktivitas
2. Tingkat absensi yang naik/ rendah
3. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
4. Tingkat kerusuhan yang naik
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja dalam penelitian ini mengacu kepada apa yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suryanti seperti di atas.

#### **2.4.2. Nilai-nilai dalam Etos Kerja**

Daya pendorong bagi berkemampuan profesional keguruan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (2014:231) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja.

Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

## **2.5. Kinerja Guru**

Kinerja pegawai (guru) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Swasto, 2011 dan Susiati, 2011).

Dharma (2015, dalam Susiati 2011) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan menurut Stoner (2011) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2013, dalam Susiati 2011), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2015) dikatakan bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain secara garis besar menurut Marat (2012, dalam Susiati 2011) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor – faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor – faktor individual lainnya.

Faktor – faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin kerja yang otoriter,

pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2015) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

### **2.5.2. Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2011) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat – sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Swasto, 2011 dan Susiati 2011) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku



secara mendasar meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2010, dalam Susiati 2011) cara pengukuran kinerja guru didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan. (baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah obyek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan karyawan (Brief dan Aldag, 2012, dalam Susiati 2011) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan obyek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor – faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyelia ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisa kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, dimana hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto (2015:127) yang menyatakan kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2010) masih dalam Dwiyanto ( 2015;13) mengemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara tanggungjawab menjelaskan sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik.

Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun demikian, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran ( Schuler, 2011). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Stolovic dan Keeps (2012:4). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan Cascio (2012:267). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2013 :406).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu

kinerja = f (AxMxO); (Robbins, 2013). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang karyawan tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink, 2013:51-52).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘*thing done*’ Joko Widodo (2012 :206) dalam satuan organisasi, ia mengutip Prawisosentono (2014:2) mengemukakan, bahwa kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2010:3) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2011: 188), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normative, yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi pejabat fungsional guru yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Vincent Caspersz (2012:68) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsure – unsure (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada system secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekedar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam

melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Pada dasarnya dalam proses belajar mengajar (PBM) itu terdiri dari tiga komponen, yaitu Pengajar (Dosen, Guru, Instruktur dan Tutor), peserta didik yang belajar dan bahan ajar yang di berikan oleh pengajar. Peran pengajar sangat penting karena berfungsi sebagai komunikator, begitu pula peserta didik berperan sebagai komunikan. Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, dari tangan guru peserta didik akan dibentuk sesuai dengan potensi yang ada pada dirinya. Minat bakat kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik digali dan dikembangkan oleh guru, tanpa ada bantuan guru, minat bakat, kemampuan dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal. Dalam hal ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individu, karena perbedaan kemampuan dan potensi yang ada pada peserta didik antara satu dan yang lainnya tidak sama.

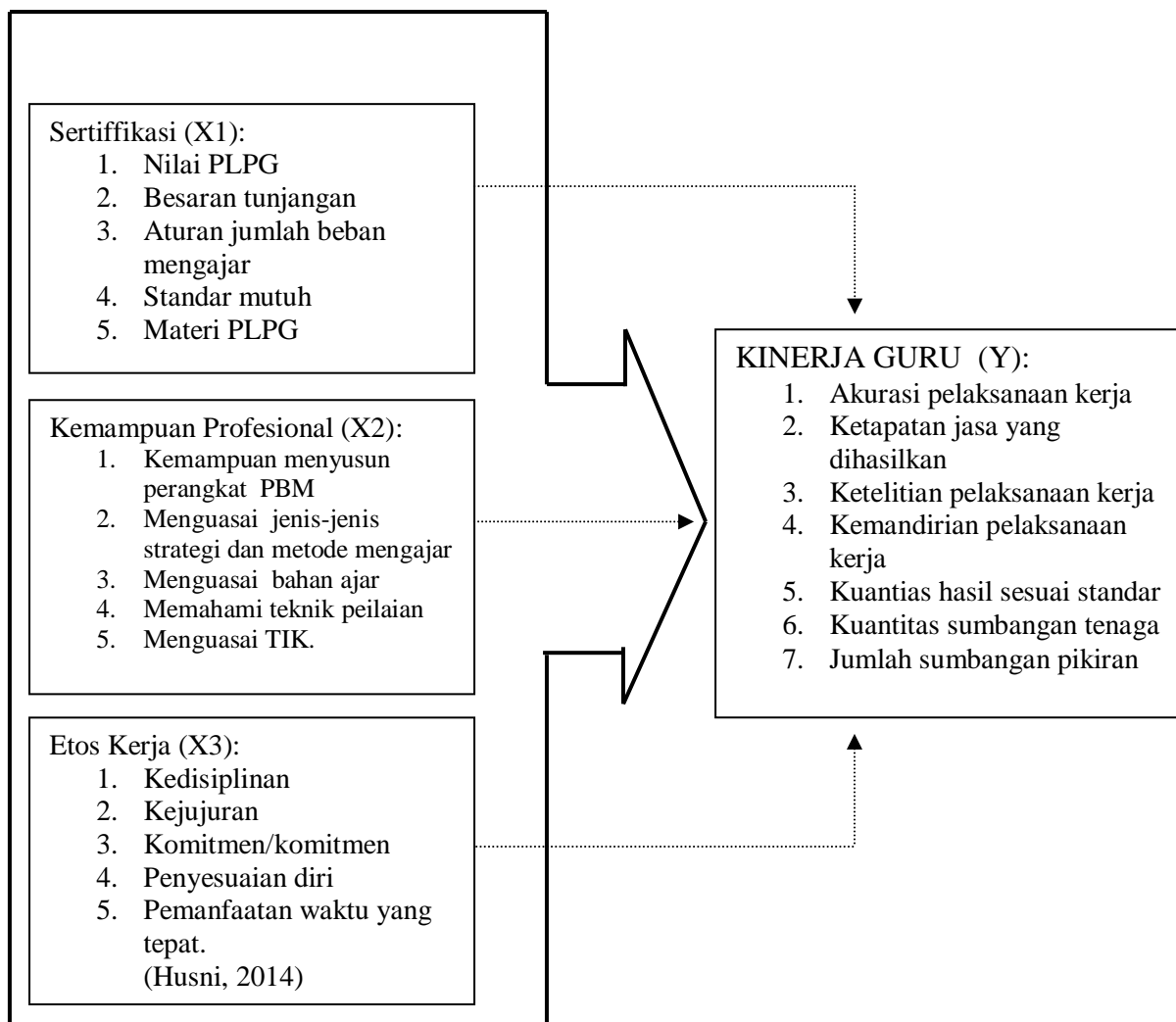
Masing-masing mempunyai kemampuan dan potensi sendiri-sendiri, oleh sebab itu dalam pengembangan potensinya guru harus benar-benar jeli dalam memperhatikannya agar dapat tersalurkan dengan baik Proses belajar mengajar mempunyai makna dan pengertian yang lebih luas dari pada pengertian mengajar. Dalam proses belajar-mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara peserta didik yang belajar dan guru yang mengajar. Antara kedua kegiatan ini terjalin interaksi yang saling menunjang. Wrightman (Uzer Usman,



2014: 4) mengemukakan bahwa “ peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya”.

Berdasarkan hasil pengamatan, etos kerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene belum maksimal menerapkan aturan kegiatan pada guru. Kemampuan profesional guru para guru, yaitu para guru yang melakukan pelanggaran tidak diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku, sehingga perlu ada ketegasan dari pihak pimpinan organisasi untuk memberikan sanksi yang optimal akibat pelanggaran. Guru termotivasi hanya apabila mendapat imbalan/ intensif langsung pada setiap kegiatan, sehingga bekerja tidak profesional. Perlu diupayakan memberikan bonus kepada karyawan bila realisasi dari target pekerjaan telah tercapai. Peningkatan etos kerja tergantung pada sumber daya manusia yaitu menegakkan kemampuan profesional guru dan sertifikasi guru sehingga hasil yang diharapkan lebih tinggi dari pengeluaran.

Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman dari gambaran di atas, maka ditunjukkan model kajian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :



Keterangan :

Garis lurus —————> Hubungan secara simultan

Garis putus - - - - -> Hubungan secara parsial

Gambar 2.1 : Kerangka pikir penelitian

### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Variabel etos kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

### 3.3. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru sebagai variabel bebas. Masing- masing variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru yang diberi simbol  $Y$ .

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan pancang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2013:105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *likert* dengan bentuk pertanyaan check list, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Sedangkan operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sertifikasi guru adalah proses perolehan sertifikat pendidik untuk guru atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.
2. Kemampuan profesional guru kesanggupan atau kekuatan untuk berusaha dengan diri sendiri seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan.
3. Etos kerja guru sekolah adalah segala usaha atau suatu proses tugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan/atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan oleh guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
4. Kinerja guru adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober 2019 sampai dengan November 2019. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis-hipotesis

#### **4.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh kepala sekolah, dan guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene yang berjumlah 30 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang guru kepala sekolah dan guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

### **4.3. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1) Observasi**

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

#### **2) Kuesioner**

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarakan untuk memperoleh data pembobotan nilai kemampuan dan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

### **4.4. Teknik Analisis Data**

#### **A. Uji Validitas**

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y) ]}}$$

dimana :

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = Koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = Simpangan baku skor faktor

$sb_y$  = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2014).

## B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana  $\alpha > 0,6$ .

### C. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

$$X_1 = \text{Sertifikasi}$$

$$X_2 = \text{Kemampuan profesional}$$

$$X_3 = \text{Etos kerja}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-4} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$



## 4.5. Uji Hipotesis

### A. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkhnya adalah :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai Ftabel dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Jika  $F_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $F_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

## B. Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana :  $bk$  = koefisien regresi variabel  $b_{1-4}$

$sb$  = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-4}$

- Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

## C. Uji $\beta$

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Gambaran Umum Kabupaten Majene**

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 6 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 Km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. Kabupaten Majene terdiri dari 6 Kecamatan yaitu Banggae, Banggae Timur, Pamboang, Sendana, Tammerodo dan Malunda, yang meliputi 35 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) yaitu  $\pm 120$  km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi  $2^{\circ} 38' 45''$  sampai dengan  $3^{\circ} 38' 15''$  Lintang Selatan dan  $118^{\circ} 45' 00''$  sampai  $119^{\circ} 4' 45''$  Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polmas, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara  $21^{\circ}\text{C}$  sampai  $34^{\circ}\text{C}$ , serta jumlah hari hujan 208 hari

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km<sup>2</sup> untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMU, 3 SMTA Kejuruan dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah "Terwujudnya Kabupaten Majene Yang Maju dan Sejahtera Melalui Pengembangan SDM dan Optimalisasi Pengelolaan Potensi Wilayah Dalam Tatanan Kehidupan Masyarakat Yang Agamis dan Berbudaya"

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

1. Meningkatkan kualitas SDM masyarakat dan aparatur pemerintahan yang profesional.
2. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dengan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia.
3. Meningkatkan peran masyarakat dalam pengembangan ekonomi kerakyatan utamanya koperasi dan UKM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan sebagai upaya pengentasan kemiskinan masyarakat pesisir.
5. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur jalan khususnya daerah terisolir untuk kelancaran transportasi menunjang pengembangan agrobisnis dan agroindustri.

6. Mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai sumber motivasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
7. Mengoptimalkan kualitas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah pembenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama : Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua : Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang. Ketiga : Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat : Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti : Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima : kompetensi

dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam : kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh : Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses penggerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
  - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.
  - 2) Pengaturan administrasi kantor.
  - 3) Pengaturan administrasi siswa.
  - 4) Pengaturan administrasi pegawai.
  - 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
  - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.
  - 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
- c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :

- 1) Kegiatan harian.
- 2) Kegiatan mingguan.
- 3) Kegiatan bulanan.
- 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
- 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
- 6) Awal tahun ajaran.

## 2. Wakil Kepala Sekolah

- a. Tugas Wakil Kepala Sekolah adalah membantu tugas Kepala Sekolah dan dalam hal tertentu mewakili Kepala Sekolah baik ke dalam maupun ke luar, bila Kepala Sekolah berhalangan.
- b. Jumlah Wakil Kepala Sekolah 1 (satu) orang. Jumlah itu dapat ditambah tergantung dari beban kerja sesuai dengan jumlah kelompok belajar (kelas) dari sekolah tersebut/yang dikelolanya.

## 3. Urusan-urusan

Tiap Sekolah mengenal 5 urusan yang dipegang oleh seorang penanggung jawab urusan (termasuk Urusan Administrasi).

### a. Urusan Administrasi

- 1) Ditangani oleh tata usaha sekolah.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam menangani peraturan :
  - a) Kepegawaian/personalia
  - b) Peralatan pengajaran

c) Pemeliharaan gedung dan perlengkapan sekolah serta perpustakaan sekolah, dan Keuangan.

b. Urusan Kurikulum

1. Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif.
2. Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.

c. Urusan Kesiswaan

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a. Pembinaan OSIS.
  - b. Bimbingan penyuluhan/Bimbingan Karier (BP/BK).
  - c. Penyusunan alat penilaian, dan
  - d. Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.

d. Sarana Prasarana

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a. Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.



- b. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana serta program pengadaannya.
  - c. Mengatur pembukuannya dan menyusun laporan.
- e. Urusan Hubungan dengan Masyarakat
- 1) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif.
  - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
    - a) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.
    - b) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.

#### 4. Wali Kelas

- a. Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP.
- b. Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.
- c. Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
- d. Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.

#### **5.1.2. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang responden guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum sebagai berikut :

### A. Umur

Dari 30 orang responden terdapat berbagai jenjang umur. Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada di SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	2	6,67
2.	35 – 40	5	16,67
3.	41 – 45	9	30,00
4.	46 – 50	11	36,67
5.	> 50	3	10,00
	Total	30	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 11 orang responden atau sekitar 36,67 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 2 orang atau 6,67 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 28 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun.

### B. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari 30 orang responden tersebut adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 orang atau 43,33 persen dan sebanyak 17 orang atau sekitar 56,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	13	43,33
2.	Perempuan	17	56,67
	Total	30	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

### C. Pangkat/Golongan

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut pangkat/golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	GTT	0	0
2.	Gol III	16	53,33
3.	Gol. IV	14	46,67
	Total	30	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa dari total 30 responden golongan terbanyak adalah golongan III sebanyak 16 orang atau 53,33 persen, sedangkan sisanya adalah responden golongan IV dengan jumlah responden .46,67 persen.

#### D. Masa Kerja

Masa kerja dari responden yang terendah adalah 4 tahun dan yang tertinggi adalah 25 tahun. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5	1	3,33
2.	5 – 10	15	50,00
3.	> 10	14	46,67
	Total	30	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

#### E. Pendidikan

Pendidikan yang telah dijalani responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.5 : Sebaran responden menurut pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S1	26	86,67
2.	S2	4	13,33
	Total	30	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas nampak bahwa pendidikan terendah adalah S1 sebanyak 86,67% dan pendidikan tertinggi adalah Strata Dua (S2) sebanyak 4 responden atau 13,33 persen.

### 5.1.3. Deskripsi Pernyataan Responden

Dalam penelitian ini dianalisis pernyataan sertifikasi guru, kemampuan profesional guru, etos kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene berdasarkan pertanyaan yang diajukan dan diintegrasikan dengan hasil wawancara responden.

#### 1. Deskripsi Pernyataan tentang Kinerja Guru

Sebaran persepsi responden terhadap kinerja guru berdasarkan pernyataan yang diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.6 : Distribusi frekuensi item variable Kinerja Guru

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat akurasi (ketepatan) pelaksanaan kerja saudara jika dikaitkan dengan rencana kerja	0	0	0	0	3	10	16	53,33	11	36,67
2.	Tingkat akurasi keluaran yang dihasilkan dikaitkan dengan rencana kerja.	0	0	0	0	2	6,67	17	56,67	11	36,67
3.	Tingkat ketelitian pelaksanaan kerja.	0	0	0	0	4	13,33	13	43,33	13	43,33
4.	Tingkat kemandirian dalam pelaksanaan kerja.	0	0	0	0	3	10	16	53,33	11	36,67

5.	Kuantitas keluaran hasil sesuai standar yang ditetapkan	0	0	0	0	3	10	18	60	9	30
6.	Jumlah sumbangan tenaga yang diberikan terhadap organisasi.	0	0	0	0	5	16,67	10	33,33	15	50
7.	Jumlah sumbangan pikiran yang diberikan.	0	0	0	0	4	13,33	13	43,33	13	43,33

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat rendah, Skor 2 = rendah, Skor 3 = cukup, Skor 4 = tinggi, dan skor 5 = sangat tinggi

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa akurasi pelaksanaan kerja dimana 36,67% responden menyatakan sangat tinggi, 53,33% responden menyatakan tinggi, kemudian 10% responden menjawab cukup, serta 0,0% responden menjawab rendah dan sangat rendah.

Pada item empiris kedua berupa tingkat keluaran yang dihasilkan dikaitkan dengan rencanakerja , dimana 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, kemudian 6,67% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berupa tingkat ketelitian pelaksanaan kerja, dimana 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, kemudian 13,33% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa Tingkat kemandirian dalam pelaksanaan kerja, dimana 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden

menyatakan setuju, kemudian 10,00% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Kuantitas keluaran hasil sesuai standar yang ditetapkan, dimana 30,00% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, kemudian 10,00% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam berupa Jumlah sumbangan tenaga yang diberikan terhadap organisasi sudah sesuai, dimana 50,00% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, kemudian 16,67% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketujuh berupa Jumlah sumbangan pikiran yang diberikan sudah sesuai, dimana 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, kemudian 13,33% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.7 : Distribusi frekuensi item variable Sertifikasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Nilai PLPG saya dalam proses sertifikasi sangat memuaskan.	0	0	0	0	1	3,33	18	60	11	36,67
2.	Pemberian tunjangan sertifikasi sudah	0	0	0	0	4	13,33	16	53,33	10	33,33

	sesuai yang diharapkan.										
3.	Tunjangan sertifikasi sudah sesuai dengan standar mutu hidup	0	0	0	0	2	6,67	18	60	10	33,33
4.	Aturan jumlah beban mengajar 24 atau lebih / minggu	0	0	0	0	2	6,67	18	60	10	33,33
5.	Materi PLPG sangat membantu dalam pelaksanaan tugas di sekolah.	0	0	0	0	3	10	13	43,33	14	46,67

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju/netral, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa Nilai PLPG saya dalam proses sertifikasi sangat memuaskan, dimana 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, kemudian 33,33% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Pemberian tunjangan sertifikasi sudah sesuai yang diharapkan, dimana 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, kemudian 13,33% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berupa Tunjangan sertifikasi sudah sesuai dengan standar mutu hidup, dimana 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, kemudian 6,67% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Pada item empiris keempat berupa Puas dengan aturan jumlah beban mengajar 24 atau lebih / minggu, dimana 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, kemudian 6,67% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa materi PLPG sangat membantu dalam pelaksanaan tugas di sekolah, dimana 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, kemudian 10,00% responden menjawab cukup setuju/netral, serta 0,0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.8 : Distribusi frekuensi item variable Kemampuan Profesional

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki kemampuan menyusun perangkat PBM dengan baik dan benar	0	0	0	0	4	13,33	15	50	11	36,67
2.	Menguasai jenis-jenis strategi dan metode mengajar	0	0	0	0	5	16,67	16	53,33	9	30
3.	Menguasai bahan ajar	0	0	0	0	3	10	12	40	15	50
4.	Memahami jenis-jenis dan teknik peilaian	0	0	0	0	4	13,33	14	46,67	12	40
5.	Memiliki kemampuan di bidang TIK.	0	0	0	0	3	10	15	50	12	40

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak mampu/memahami/menguasai, Skor 2 = tidak mampu/memahami/menguasai, Skor 3 = cukup mampu/memahami/menguasai, Skor 4 = mampu/memahami/menguasai, dan skor 5 = sangat mampu/memahami/menguasai.

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa memiliki kemampuan menyusun perangkat PBM dengan baik dan benar, dimana 36,67% responden menyatakan sangat mampu, 50,00% responden menyatakan mampu, kemudian 13,33% responden menjawab cukup mampu, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak mampu.

Pada item empiris kedua berupa menguasai jenis-jenis strategi dan metode mengajar, dimana 30,00% responden menyatakan sangat menguasai, 53,33% responden menyatakan menguasai, kemudian 16,67% responden menjawab cukup menguasai, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak menguasai.

Pada item empiris ketiga berupa penguasaan bahan ajar, dimana 50,00% responden menyatakan sangat menguasai, 40,00% responden menyatakan menguasai, kemudian 10,00% responden menjawab cukup menguasai, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak menguasai.

Pada item empiris keempat berupa pemahaman jenis-jenis dan teknik penilaian, dimana 40,00% responden menyatakan sangat memahami, 46,67% responden menyatakan memahami, kemudian 13,33% responden menjawab cukup memahami, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak memahami.

Pada item empiris kelima berupa kemampuan di bidang TIK, dimana 40,00% responden menyatakan sangat mampu, 50,00% responden menyatakan mampu, kemudian 10,00% responden menjawab kurang mampu, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak mampu.

Tabel 5.6 : Distribusi frekuensi item variable Etos Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya disiplin menjalankan tugas	0	0	0	0	3	10	13	43,33	14	46,67
2.	Saya sanantiasa menjujung tinggi kejujuran dalam menjalankan tugas	0	0	0	0	4	13,33	14	46,67	12	40
3.	Saya memiliki komitmen dengan tugas-tugas yang telah ditatpkan oleh pimpinan.	0	0	0	0	2	6,67	9	30	19	63,33
4.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda beda.	0	0	0	0	1	3,33	20	66,67	9	30
5.	Saya selalu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.	0	0	0	0	5	16,67	13	43,33	12	40

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa kedisiplinan menjalankan tugas, dimana 46,67% responden menyatakan sangat disiplin, 43,33% responden menyatakan disiplin, kemudian 10,00% responden menjawab kurang disiplin, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak disiplin.

Pada item empiris kedua berupa penerapan nilai-nilai kejujuran dalam menjalankan tugas, dimana 40,00% responden menyatakan sangat jujur, 46,67% responden menyatakan jujur, kemudian 13,33% responden menjawab kurang jujur, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak jujur.

Pada item empiris ketiga berupa memiliki komitmen dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dimana 63,33% responden menyatakan sangat berkomitmen, 30,00% responden menyatakan berkomitmen, kemudian 6,67% responden menjawab cukup berkomitmen, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak berkomitmen.

Pada item empiris keempat berupa kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda beda, dimana 30,00% responden menyatakan sangat mampu, 66,67% responden menyatakan mampu, kemudian 3,33% responden menjawab cukup mampu, serta 0,0% responden menjawab tidak dan sangat tidak mampu.

Pada item empiris kelima berupa kemampuan memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, dimana 40,00% responden menyatakan sangat mampu , 43,33% responden menyatakan mampu, kemudian 16,67% responden menjawab cukup mampu, serta 0,0% responden menjawab jarang dan tidak mampu menggunakan waktu secara efektif.

#### **5.1.4. Uji Validasi dan Reliabilitas Data**

##### **1. Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS Ver. 17.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.13. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih

besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.13 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja guru (Y)	1	0,671	0,30	Valid
	2	0,629	0,30	Valid
	3	0,751	0,30	Valid
	4	0,688	0,30	Valid
	5	0,612	0,30	Valid
	6	0,740	0,30	Valid
	7	0,642	0,30	Valid
Sertifikasi guru (X <sub>1</sub> )	1	0,749	0,30	Valid
	2	0,682	0,30	Valid
	3	0,753	0,30	Valid
	4	0,644	0,30	Valid
	5	0,722	0,30	Valid
Kemampuan profesional guru (X <sub>2</sub> )	1	0,749	0,30	Valid
	2	0,682	0,30	Valid
	3	0,753	0,30	Valid
	4	0,644	0,30	Valid
	5	0,722	0,30	Valid
Etos kerja guru (X <sub>3</sub> )	1	0,717	0,30	Valid
	2	0,760	0,30	Valid
	3	0,833	0,30	Valid
	4	0,469	0,30	Valid
	5	0,737	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.14. sebagai berikut :

Tabel 5.14 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,803	Reliabel
Sertifikasi guru (X <sub>1</sub> )	0,750	Reliabel
Kemampuan profesional guru (X <sub>2</sub> )	0,807	Reliabel
Etos kerja guru (X <sub>3</sub> )	0,759	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,30$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 30 % ( $> 30$  %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### 5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Sertifikasi

X<sub>2</sub> = Kemampuan profesional

X<sub>3</sub> = Etos kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 17 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.15 : Hasil perhitungan regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.033	.318		.103	.919
	Sertifikasi (X1)	.269	.115	.258	2.345	.027
	Kemampuan Profesional (X2)	.318	.100	.357	3.172	.004
	Etos Kerja (X3)	.401	.111	.412	3.615	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,033 + 0,269X_1 + 0,318X_2 + 0,401X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,033 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru nilainya tetap/konstan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 0,033.
2. Nilai koefisien regresi sertifikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,269 berarti ada pengaruh positif sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,269 sehingga apabila skor sertifikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,269 poin.
3. Nilai koefisien regresi kemampuan profesional ( $X_2$ ) sebesar 0,318 berarti ada pengaruh positif kemampuan profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,318 sehingga apabila skor kemampuan profesional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,318 poin.
4. Nilai koefisien regresi etos kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,401 berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,401 sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,401 poin.



### 5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

#### 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.16. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji multikolinearitas

Nama Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sertifikasi guru ( $X_1$ )	0,380	2,635	Tidak Terjadi
Kemampuan profesional guru ( $X_2$ )	0,363	2,758	Tidak Terjadi
Etos kerja guru ( $X_3$ )	0,353	2,829	Tidak Terjadi

Sumber : Data Diolah, 2019

#### 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 17 menghasilkan nilai signifikan  $< 0,05$ . Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji heterokedastisitas

Nama Variabel	Sig.	Keterangan
Sertifikasi guru ( $X_1$ )	0,87	Tidak Terjadi
Kemampuan profesional guru ( $X_2$ )	0,998	Tidak Terjadi
Etos kerja guru ( $X_3$ )	0,233	Tidak Terjadi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan (Sig.)  $< 0,05$  yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan hasil output SPSS dengan nilai signifikansi =  $0,2 > 0,05$ . Hasil ouptut seperti yang pada tabel

Tabel 5.17 : Hasil uji normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15596410
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.094
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah, 2019

### 5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 17., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara

simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 17 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.18. berikut :

Tabel 5.18 : Hasil uji F

Model	F	Sig.
Regression	63,786	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 17 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 63,786 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 26$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,93$ .

d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 47,123$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,93$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 17 yang tertuang dalam Tabel 5.19 berikut :

Tabel 5.19 : Hasil uji t

Nama Variabel	t	Sig.
Sertifikasi guru ( $X_1$ )	2,345	0,027
Kemampuan profesional guru ( $X_2$ )	3,172	0,004
Etos kerja guru ( $X_3$ )	3,615	0,001

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh sertifikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sertifikasi sebesar 2,345 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,345. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06 yang berarti variable sertifikasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Pengaruh kemampuan profesional ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel kemampuan profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel kemampuan profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan profesional sebesar 3,172 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,172 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06 yang berarti variabel kemampuan profesional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

3. Pengaruh etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja sebesar 3,615 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,615 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,06 yang berarti variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel sertifikasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kemampuan profesional ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,172 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,615 > t_{tabel} 2,060$



### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.20 : Hasil uji beta

Model	B	Std. error	Beta
Constant	0,033	0,318	
Sertifikasi guru (X <sub>1</sub> )	0,269	0,115	0,258
Kemampuan profesional guru (X <sub>2</sub> )	0,318	0,100	0,357
Etos kerja guru (X <sub>3</sub> )	0,401	0,111	0,412

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene adalah variabel etos kerja (X<sub>3</sub>).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21 : Hasil uji determinasi

R	R Square	Adjust. R Square	Std Error
0,938	0,880	0,867	0,16472

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,880 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 88%, sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Fenomena hasil pembahasan penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Diduga, terdapat pengaruh sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- Diduga, terdapat pengaruh sertifikasi, kemampuan profesional dan etos kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- Variabel etos kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 63,786, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :
  - Variabel sertifikasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,06$
  - Variabel kemampuan profesional ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,172 > t_{tabel} 2,06$
  - Variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,615 > t_{tabel} 2,06$
- Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru, maka etos kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Persoalan kemampuan profesional guru seorang guru merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap guru, dalam hal ini SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene memberikan aturan tertulis yang sifatnya formal maupun aturan tidak tertulis yang merupakan kaedah yang berkembang dalam organisasi, di mana aturan tersebut memberikan batasan kepada guru dalam pekerjaannya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang jelas antara organisasi dengan guru. Sehingga akan tergambar dengan jelas antara hak dan kewajiban

organisasi kepada guru demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini dapat dicontohkan aturan yang diberlakukan oleh sebagai berikut :

- Guru harus taat dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi.
- Guru wajib hadir pada jam-jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
- Guru dituntut untuk dapat bekerja seoptimal mungkin dalam memberikan hasil produktivitas yang maksimal.

Dalam hal ini bila dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinungan (1997), hubungannya dengan kemampuan profesional guru kerja guru disebutkan bahwa seorang guru dalam kemampuan profesional guru kerja memiliki ciri sebagai berikut : 1) Kemampuan profesional guru kerja seorang guru timbul karena adanya hasrat yang timbul dari seorang guru untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang telah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam organisasi maupun dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, artinya sikap dan tingkah laku guru sesuai dengan aturan organisasi, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dalam organisasi.

Hasil analisis yang diperoleh gambaran bahwa kemampuan profesional guru guru cukup signifikan berpengaruh terhadap etos kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kemampuan profesional guru kerja mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Artinya bila persepsi mereka tentang keberadaan seorang guru/guru dengan semangat serta kemampuan profesional guru yang tinggi melaksanakan tugas-tugas dengan baik maka mereka juga akan merasa senang dan terdorong semangat mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya sebagai seorang guru. Sebaliknya jika persepsi mereka tentang kemampuan

profesional guru kurang baik maka mungkin mereka akan merasa bosan bahkan tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan kinerja.

Oleh karena itu, hal-hal yang dapat menurunkan kinerja oleh Tyson dan Tony (200:43) disebutnya sebagai faktor demokrator. Faktor tersebut meliputi beberapa aspek antara lain, aspek yang berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana pekerjaan itu berlangsung seperti kondisi kerja yang buruk. Aspek yang lain meliputi hal-hal yang berkaitan dengan etos kerja dari sisi bisnis seperti kurangnya pelatihan, peselisihan interpersonal, kepemimpinan yang buruk, susunan keguru yang tidak tepat dan sebagainya. Dari pembahasan yang ada dapat diketahui bahwa sertifikasi guru dan kemampuan profesional guru etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :
  - Variabel sertifikasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,06$
  - Variabel kemampuan profesional ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,172 > t_{tabel} 2,06$
  - Variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,615 > t_{tabel} 2,06$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 63,786, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,93$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja guru secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara sertifikasi, kemampuan professional dan etos kerja g uru, maka etos kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

## **6.2. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Sekolah

Diharapkan perilaku yang berlandaskan sertifikasi guru dan kemampuan profesional guru dan etos kerja guru hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penerapannya betul-betul dapat dilaksanakan di sekolah.

### 2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepastakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas guru, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

## **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2015.
- Alifia, Nurul, Krisdayanti, 2010. *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar* , Kumpulan Jurnal Kompasiana
- Aulia R, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja perawat rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.VI, No.2 Mei 2014.
- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Bambang, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta
- Cahyono, Bambang Tri, (penyunting), 2015. *Analisis penegakan Disiplin Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Dasuki, Ahmad dkk, *Pedoman Penyusunan Fortopolio Sertifikasi Tahun 2010*.
- Depdikbud, 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Pusbangprogdi.
- Dirjen, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru, Tujuan dan Manfaat*, 2007. Jakarta: Depdiknas
- Gasperz Vincent, 2013. *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa*. Jurnal: <https://scholar.google.co.id>.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Henry Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN.

- Hesti, Marwati, 2013. *Pengaruh Sertifikasi profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se Surakarta*. Jurnal Pendidikan dan Bisnis Ekonomi Vol. 1 No. 1 Tahun 2013
- Hidayat dan Sucherly, 2011. Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Guru Negeri Sipil. Majalah Prisma, Nomor 11
- Hurlock, 2012, Child Development, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusus.
- Ibrahim, Buddy, 2010. TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global. Jakarta. Djambatan,
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta:Rajagrafindo Persada.
- Koesmono, 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja guru Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journal>.
- Latif Abdul, 2013, Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional. Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa
- Mahsun Mohammad. 2011. *Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Mataram: Dirjend Dikti.
- Moeheriono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Graindo Persada.
- Mulyasa, E, 2007. *Menjadi Guru Profesional- Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrun, Ade. 2011. *Hubungan Antara Etos Kerja Dan Sikap Amanah Dengan Kinerja Guru Pada SMA Islam Yayasan Peesantren Islam Al-Azhar*. Jakarta: Program PascaSarjana, Program Studi Timur Tengah dan Islam Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi.
- Nurmianto dan Wijaya. 2013. *Evaluasi Jabatan Dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja guru (SPKK) Berbasis Kompetensi Di PT Pelindo III Cabang Surabaya (Studi Kasus Di Divisi Terminal Nilam Dan Berlian)*, Proceedings Seminar Nasional, TIMP3, Hotel Novotel, 23 Juli 2013, Surabaya.
- Pantiwati, 2001. *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi*. Malang: PPS Universitas Malang.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2009. *Permendiknas RI, Nomor 10, Tahun 2009, Tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005, 2005. *Tentang Standar nasional Pendidikan*. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Putri, P. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Ukonomi SMA Negeri se-kota Pontianak*. Artikel Penelitian
- Prasojo, 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Rahayu, 2012, *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Etos Kerja*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramlah, 2015. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Pinrang*. Tesis UNM Kakassar.
- Sujana, Nana dalam Uzer Usman, 2012. *Guru Profesional*. PT Raja Graaindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Sumantri, S. 2015. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Sukmawati, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja guru Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.
- Yamin dan Maisah. 2010. *Sertifikasi Keguruan Di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yamit, 2015. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja guru, Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi*. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 111 – 127.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH SERTIFIKASI, KEMAMPUAN PROFESIONAL, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE

#### PENGANTAR UNTUK RESPONDEN

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang akan digunakan sebagai bahan (data) penelitian Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar. Oleh karena itu diharapkan kiranya dalam menjawab pertanyaan sedapat mungkin dengan obyektif dan murni dari pikiran dan perasaan saat ini. Di samping itu, hendaklah kiranya menghindari untuk berdiskusi mengenai jawaban dengan rekan kerja.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan banyak terimakasih.

Peneliti,

**SYAMSUDDIN**  
**2017.MM.2.1110**

NOMOR RESPONDEN :

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....(Boleh tidak diisi)  
Umur : ..... Tahun  
Jenis kelamin : .....  
Pangkat (Golongan) : .....  
Masa kerja : ..... Tahun  
Pendidikan terakhir : .....

#### Catatan:

- @ Jawaban responden akan dirahasiakan
- @ Beri tanda silang (X) atas jawaban anda

### Lampiran 3.

## DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

### Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	18	60.0	60.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	12	40.0	40.0	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	16	53.3	53.3	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	14	46.7	46.7	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	18	60.0	60.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	15	50.0	50.0	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	18	60.0	60.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	13	43.3	43.3	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	13	43.3	43.3	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	14	46.7	46.7	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	15	50.0	50.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	9	30.0	30.0	36.7
5	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	16	53.3	53.3	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	20	66.7	66.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	13	43.3	43.3	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	16	53.3	53.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	16	53.3	53.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	18	60.0	60.0	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	17	56.7	56.7	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	10	33.3	33.3	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	13	43.3	43.3	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	13	43.3	43.3	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## Lampiran 4.

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Variabel Y

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y_total
Y1	Pearson Correlation	1	.507**	.507**	.494**	.212	.379*	.123	.671**
	Sig. (2-tailed)		.004	.004	.005	.261	.039	.518	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.507**	1	.437*	.326	.209	.305	.272	.629**
	Sig. (2-tailed)	.004		.016	.079	.269	.101	.146	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.507**	.437*	1	.430*	.257	.518**	.371*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016		.018	.170	.003	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.494**	.326	.430*	1	.477**	.308	.276	.688**
	Sig. (2-tailed)	.005	.079	.018		.008	.098	.139	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.212	.209	.257	.477**	1	.373*	.418*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.261	.269	.170	.008		.043	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.379*	.305	.518**	.308	.373*	1	.518**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.039	.101	.003	.098	.043		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.123	.272	.371*	.276	.418*	.518**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.518	.146	.044	.139	.021	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_total	Pearson Correlation	.671**	.629**	.751**	.688**	.612**	.740**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7

#### Variabel X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.475**	.469**	.469**	.314	.749**
	Sig. (2-tailed)		.008	.009	.009	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.475**	1	.481**	.125	.295	.682**
	Sig. (2-tailed)	.008		.007	.512	.114	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.469**	.481**	1	.291	.448*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.009	.007		.119	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.469**	.125	.291	1	.448*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.009	.512	.119		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.314	.295	.448*	.448*	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.091	.114	.013	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1_total	Pearson Correlation	.749**	.682**	.753**	.644**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

## Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_total
X2.1	Pearson Correlation	1	.378*	.617**	.377*	.304	.714**
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.040	.102	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.378*	1	.555**	.581**	.451*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.040		.001	.001	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.617**	.555**	1	.577**	.267	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.154	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.377*	.581**	.577**	1	.429*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.040	.001	.001		.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.304	.451*	.267	.429*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.102	.012	.154	.018		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2_total	Pearson Correlation	.714**	.791**	.806**	.793**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

## Variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_total
X3.1	Pearson Correlation	1	.378*	.557**	.205	.385*	.717**
	Sig. (2-tailed)		.040	.001	.278	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.378*	1	.595**	.274	.420*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.040		.001	.142	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.557**	.595**	1	.261	.532**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.164	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.205	.274	.261	1	.194	.496**
	Sig. (2-tailed)	.278	.142	.164		.304	.005
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.385*	.420*	.532**	.194	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.036	.021	.002	.304		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_total	Pearson Correlation	.717**	.760**	.833**	.496**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5



## Lampiran 5.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15596410
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.094
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

#### 2. MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.033	.318		.103	.919		
	Sertifikasi (X1)	.269	.115	.258	2.345	.027	.380	2.635
	Kemampuan Profesional (X2)	.318	.100	.357	3.172	.004	.363	2.758
	Etos Kerja (X3)	.401	.111	.412	3.615	.001	.353	2.829

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

#### 3. HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	.147		1.819	.080		
	Sertifikasi (X1)	-.094	.053	-.529	-1.778	.087	.380	2.635
	Kemampuan Profesional (X2)	.000	.046	-.001	-.002	.998	.363	2.758
	Etos Kerja (X3)	.062	.051	.376	1.221	.233	.353	2.829

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Lampiran 6.

### ANALISIS REGRESI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.867	.16472

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Sertifikasi (X1), Kemampuan Profesional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.192	3	1.731	63.786	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.705	26	.027		
	Total	5.897	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Sertifikasi (X1), Kemampuan Profesional (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.033	.318		.103	.919		
	Sertifikasi (X1)	.269	.115	.258	2.345	.027	.380	2.635
	Kemampuan Profesional (X2)	.318	.100	.357	3.172	.004	.363	2.758
	Etos Kerja (X3)	.401	.111	.412	3.615	.001	.353	2.829

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)