

**PENGARUH SERTIFIKASI ETOS KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD
DI KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

**NURHIDAYAH
2018.MM.2.1879**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH SERTIFIKASI ETOS KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD
DI KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

**NURHIDAYAH
2018.MM.2.1879**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH SERTIFIKASI ETOS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG

Diajukan Oleh:

NURHIDAYAH
2018.MM.2.1879

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 11 Maret 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


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

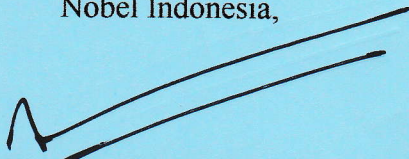

Dr. Muhammad Salim Sultan, M. M.

School Of Business

Mengetahui:

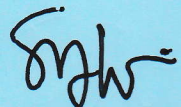
Direktur PPS STIE

Nobel Indonesia,


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

Ketua Program Studi

Magister Manajemen,


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI

Judul Tesis :

**PENGARUH SERTIFIKASI ETOS KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN
BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG.**

Nama Mahasiswa : **Nurhidayah**
NIM : **2018.MM.2.1879**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : **Dr. Maryadi, S.E., M.M.**
Anggota : **Dr. Muhammad Salim Sultan, M.M.**

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA**
Dosen Penguji 2 : **Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos., M.Si.**

Tanggal Ujian : **19 Maret 2021**
SK Penguji Nomor : **163 /SK /PPS/STIE-NI /III/2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya 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 dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan ataupun plagiat, 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 Maret 2021

Mahasiswa,




NURHIDAYAH
2018.MM.2.1879

MOTTO

Keyakinan yang Utuh akan Mengalahkan Segalanya

Jika Bisa Menjadi yang Terbaik, Baik saja Tidak Cukup

Ketulusan dan Keikhlasan adalah Persembahan Terbaik Meniti Sukses

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Segala Puji Bagi Allah SWT. Tuhan Pemilik segalanya, Maha Pemurah lagi Maha Penyayang atas Karunia, Kehendak, Hidayah, dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh gelar Magister pada program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng”** .

Salam dan salawat senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman, yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini.

Dalam proses penyusunan tesis ini penulis menghadapi suatu kendala namun itu tidak terlalu berarti karena adanya dorongan dan bantuan dari banyak pihak, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Berkenan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Dr. M. Salim S., M.M. selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingi menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada :

1. **Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M**, selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.

2. **Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M**, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar. Dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
4. **Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M**, selaku Ketua Komisi Pembimbing I dan **Dr. Muhammad Salim Sultan, M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluargaku tercinta untuk Suamiku **Wahid Hidayat, S.Pd., M.Pd.** dan Anakku Najdatul Awwaliyah Wahid, Najib Ar Rizq Wahid, Najwa Az Zahirah Wahid, Terkhusus Orang tua Tercinta Ibunda Hj. Halidjah (Almarhum) dan Muhammad Syahrir Dg Pawero yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat dan motivasi selama kuliah sampai penulisan tesis ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen serta staff program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar , atas bantuan yang telah diberikan dan yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan.
7. Bapak Drs. H. Muammad Haris, M.Si. Selaku kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang telah memberikan Izin serta motivasi untuk melanjutkan pendidikan pada program Magister.
8. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah serta Guru yang berada di Wilayah Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan dengan sepenuh hati membantu dalam pengisian instrument penelitian.

9. Rekan-Rekan seperjuangan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terkhusus pada Bidang Pembinaan Ketenagaan yang juga turut memberikan dukungannya.
10. Rekan-Rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya dalam penulisan tesis ini masih sangat jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi bertambahnya pengetahuan penulis. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya dan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan bagi pembacanya. Aamiin.

Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bantaeng, Maret 2021

Penulis

ABSTRAK

Nurhidayah. 2021. Pengaruh Sertifikasi, Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Maryadi dan M. Salim S.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri yang berada di Wilayah Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Jenis dalam penelitian ini adalah survey dengan plot penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*). Jumlah Populasi sebanyak 220 orang guru dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 69 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan angket/kuesioner dan studi dokumen sebagai metode pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil penelitian, (1) Secara Parsial, (a) sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng sebesar 0,025, (b) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,018, (c) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng sebesar 0,001 (2) Secara Simultan, Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. (3) Variabel Independent yang dominan berpengaruh terhadap variabel Dependent dimana Sertifikasi (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Guru (Y) adalah Sertifikasi (X_1) dengan nilai signifikansi 0,095.

Kata kunci: sertifikasi, etos kerja, motivasi, kinerja guru



ABSTRACT

Nurhidayah. 2021. *The Effect of Certification, Work Ethic, and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency, supervised by Maryadi and M. Salim S.*

. This research aims to analyze (1) To determine and analyze the effect of teacher certification, work ethic and motivation partially on the performance of elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency (2) To determine and analyze the effect of teacher certification, work ethic and motivation partially on performance. Elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency (3) To determine and analyze the most dominant variable influencing the performance of elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency.

This research was conducted at public elementary schools in the Bissappu District, Bantaeng Regency. The type in this research is a survey with exploration plots (exploratory), describes (descriptive), and explanation (explanatory). Total population of 220 teachers with the determination of the sample using the Slovin formula as many as 69 people. Sampling using a random sampling technique with a questionnaire / questionnaire and document study as a method of data collection. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25 software

Based on the research results, (1) Partially, (a) certification has a significant effect on teacher performance in SD Negeri Bissappu District, Bantaeng Regency by 0.025, (b) work ethic has a significant effect on teacher performance by 0.018, (c) motivation has a significant effect on teacher performance. There is a significant effect on the performance of teachers in SD Negeri k Kecamatan Bissappu Bantaeng Regency of 0.001 (2) Simultaneously, Certification, Work Ethic and Work Motivation have a significant effect on Teacher Performance in Elementary Schools in Bantaeng Regency. (3) The independent variable which dominantly affects the dependent variable where certification (X1), work ethic (X2), motivation (X3), and teacher performance (Y) is certification (X1) with a significance value of 0.095.

Keywords: *certification, work ethic, motivation, teacher performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	13
2.2. Sertifikasi Guru.....	19
2.3. Etos Kerja Guru	25
2.4. Konsep Motivasi.....	28
2.5. Kinerja Guru	31
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	41
3.2. Hipotesis.....	43
3.3. Definisi Operasional Variabel	43

BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain dan Pendekatan Penelitian	50
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	50
4.3. Populasi dan Sampel	51
4.4. Skala Pengukuran Data	54
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	55
4.6. Teknik Pengumpulan Data.....	55
4.7. Pengujian Instrumen Penelitian	56
4.8. Teknik Analisis Data	61
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	65
5.2. Pembahasan	90
BAB VI. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	102
6.2. Implikasi.....	103
6.3. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR LAMPIRAN	109
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	137

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Tabel 3.1 Daftar Pembobotan Penilaian Sertifikasi	45
2	Tabel 3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Etos kerja Kerja.....	46
3	Tabel 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Kerja	47
4	Tabel 3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru	48
5	Tabel 4.1 Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu yang telah bersertifikasi di Kabupaten Bantaeng.....	52
6	Tabel 4.2 Data Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng	52
7	Tabel 5.1 Data Kondisi Jumlah Pendidik dan Peserta Didik di SD Negeri Kecamatan Bissappu	67
8	Tabel 5.2 Data Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Umur Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu	69
9	Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
10	Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
11	Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
12	Tabel 5.6 Uji Realibilitas	76
13	Tabel 5.7 Uji Multikolinieritas	80
14	Tabel 5.8 Uji Autokorelasi	82
15	Tabel 5.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	83
16	Tabel 5.10 Uji F(Simultan)	85
17	Tabel 5.11 Uji Anova	86
18	Tabel 5.12 Uji T (Parsial)	87
19	Tabel 5.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
20	Tabel 5.14 Nilai Koefisien Korelasi	89
21	Tabel 5.15 Sumbangan (Kontribusi) Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	90

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian	42
2	Gambar 5.1 Hasil uji Normal	78
3	Gambar 5.2 Histogram	79
4	Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Surat Izin Penelitian	109
2	Kuesioner Penelitian	110
3	Tabulasi Tanggapan Responden	114
4	Analisis Linear Berganda	118
5	Dokumentasi Penelitian	139
6	Riwayat Hidup	141

RIWAYAT HIDUP



Nurhidayah adalah Nama penulis Tesis ini. Penulis lahir dari orang tua Muhammad Syahrir, A.Md. dan Hj. Halidjah (Almarhumah), sebagai anak ketiga dari lima bersaudara. Penulis dilahirkan di Sungguminasa, Kabupaten Gowa pada tanggal 14 Agustus 1978. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN Bonto Pajja (lulus tahun 1991), melanjutkan ke SMPN Pallangga Kabupaten Gowa (lulus tahun 1994) dan SMAN 1 Sungguminasa Gowa (lulus tahun 1997) dan melanjutkan kuliah S-1 di kampus Universitas Negeri Makassar (lulus tahun 2003), hingga akhirnya bisa menempuh kuliah Program studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) NOBEL Indonesia. Hingga kini penulis aktif sebagai Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas pendidikan Kabupaten Bantaeng. Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir tesis ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur *Alhamdulillah* atas terselesaikannya tesis yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi, Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng”.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu aspek utama dalam kehidupan manusia adalah pendidikan yang merupakan sarana dan tumpuan kehidupan intelektual negara. Sistem pendidikan nasional yang baik dan bermutu tinggi telah menjadi tumpuan pembangunan bangsa ke depan. Pendidikan selalu diorientasikan untuk mengembangkan kecerdasan peserta didik guna dapat berperan aktif pada masa yang akan datang khususnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara (Husien, 2017: 11). Oleh karena itu, masyarakat menyadari bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar bagi setiap orang, karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa.

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy dalam Azan, (2014 : 43), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kabupaten Bantaeng, khususnya sekolah dasar (SD) di Kecamatan Bissappu. Terdapat 23 SD Negeri di Kecamatan Bissappu yang tidak lepas dari masalah

pendidikan. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar, sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat

Tenaga pendidikan yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan, tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan

seluruh *stakeholder* sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013 : 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) Etos kerja kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Bantaeng khususnya di Kecamatan Bissappu. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Uji pengetahuan kompetensi dalam UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (*entry point*) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Data Hasil UKG guru SD Negeri Kecamatan Bissappu masih rendah, hal ini terlihat dari rata-rata nilai yang hanya sebesar 55,7. Dengan pengetahuan yang rendah berarti kompetensi pedagogik yang dimiliki guru rendah, hal itu tentu saja berkibat pada kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bissappu, oleh karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi yang telah mengeluarkan anggaran yang cukup banyak ini, kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Tapi pada fakta dilapangan masih banyak guru di SD Negeri di Kabupaten Bantaeng yang sudah bersertifikasi, tetapi belum sesuai dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi. Guru yang telah menerima sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Umumnya, rendahnya guru dalam memanfaatkan waktu bisa digantikan dengan mengajar mata pelajaran lain disekolah tersebut, menggantikan guru yang

sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda yang terpenting bisa terpenuhi jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya, untuk mendapat beban kerja 24 jam perminggu ini sangat sulit. Masih banyak guru sertifikasi yang mendapatkan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu di sekolah tempat guru mengajar.

Etos kerja dari suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada dalam organisasi tersebut, Etos kerja menjadi kurang kondusif disebabkan karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi kurang mempunyai rasa sosial. Untuk itu penciptaan Etos kerja yang berorientasi dan dapat mementingkan pekerja, dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Semua etos kerja merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Etos kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan, mengkondisikan sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi bersama dalam sebuah tim. Etos kerja yang berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil

pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal.

Dalam proses pembelajaran, guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena hal ini akan sangat berpengaruh pada peningkatan prestasi akademik siswa. Dapat dikatakan bahwa jika seorang guru memiliki kualitas dan etos kerja yang baik, maka guru itu dapat dikatakan baik (Mulyasa, 2012 : 42). Berdasarkan data awal yang telah didapatkan bahwa, etos kerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng 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, sehingga dapat dikatakan bahwa bermutu tidaknya keluaran sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala sekolah.

Perkembangan zaman menuntut adanya perubahan dan pembaruan dari segala bidang termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Fenomena ini antara lain mengharuskan guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan pengajaran untuk selalu kreatif, motivatif, dan dinamis dalam

melaksanakan tugas-tugasnya sejalan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu belum maksimal memperlihatkan etos kerja untuk terlaksananya proses pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam memberikan pembelajaran adalah motivasi. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran yang telah dikondisikan dengan kemampuan yang dimiliki untuk memuaskan kebutuhan siswa (Ghozali, 2017). Menurut Febrianingsih (2019) bahwa jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pembelajaran, walaupun beberapa guru masih kurang semangat dalam memacu dirinya untuk memberikan pembelajaran dan menghasilkan kinerja dengan baik.

Motivasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut McClelland dalam Robbins (2003 : 216), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*). Motivasi

kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting, karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru tersebut juga, akan meningkat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu dapat disimpulkan, bahwa beberapa guru masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti ketika mengajar tidak bersemangat dan bahkan membiarkan siswanya gaduh di kelas ketika mengajar.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah mengenai PKG (penilaian kinerja guru) di SD Negeri Kecamatan Bissappu dengan tingkat ketercapaian cukup yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 72,53. Hal ini tentu saja belum sesuai dengan kinerja guru yang ditetapkan. Dimana dalam penilaian kinerja guru, mencakup program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, melatih, dan membimbing, tugas tambahan, dan mengembangkan kegiatan profesi yang belum dilaksanakan dengan baik, oleh karna itu tingkat ketercapaian kinerja guru yang didapat dalam kategori cukup.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (19:2013), Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan

menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh etos sekolah. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198), etos kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Etos kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Dengan adanya sertifikasi yang memberikan kesejahteraan kepada guru, diharapkan kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Berdasarkan pengamatan di SD Negeri di Kecamatan Bissappu masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar seperti belum membuat RPP. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan pengetahuannya dalam menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya

melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya.

Tanpa motivasi kerja yang baik dan, terciptanya etos kerja yang baik, tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru ialah penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu. Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP. Lemahnya kinerja guru SD di Kecamatan Bissapu yang sebagian besar sudah bersertifikasi adalah dalam melaksanakan tugas mengajar (*teaching*), yaitu tidak menggunakan pengetahuannya yang dimiliki dalam strategi pembelajaran, mengelola kelas, melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi kerja, belum terciptanya etos kerja yang kondusif, kurangnya disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Rendahnya pemahaman strategi pembelajaran ini, dapat dilihat dari proses guru mengajar di kelas. Beberapa guru masih mengajar dengan cara ceramah terus menerus sehingga membuat para siswa bosan. Guru harus memahami strategi pembelajaran agar tercipta kelas yang kondusif.

Penghargaan sertifikasi yang memberikan kesejahteraan bagi guru, etos kerja yang tinggi, dan motivasi yang tinggi seharusnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, dan belum adanya

penelitian tentang sertifikasi di Kabupaten Bantaeng, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Guru, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng?
3. Variabel Mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Menjadi bahan masukan bagi kita semua, khususnya bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam peningkatan etos kerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
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, etos kerja, motivasi dan kinerja guru SD sehingga masyarakat dapat bersikap positif terhadap pelaksanaan pelayanan publik khususnya di sekolah dasar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan serta referensi. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dan perbedaan variable-variabel penelitian dan lokasi penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan Donald Boyd dan Daniel Goldhaber dengan judul penelitian: *The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality in Washington, 2007* (Pengaruh Sertifikasi dan Persiapan di Mutu Guru di Washington, 2007). Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja guru, beberapa negara telah memperketat persiapan dan persyaratan sertifikasi guru sementara yang lain telah mempermudah persyaratan dan memperkenalkan "alternatif" cara yang disertifikasi untuk menarik lebih banyak orang untuk mengajar. Jika persyaratan yang kuat meningkatkan hasil siswa dan mencegah relatif sedikit guru yang potensial, peneliti mengatakan bahwa mereka mungkin menjadi kebijakan yang baik. Tetapi jika mereka memiliki sedikit efek pada prestasi siswa, jika mereka serius menghalangi guru potensial, atau jika sekolah mampu mengidentifikasi pelamar yang akan menghasilkan hasil murid yang baik, pelonggaran persyaratan menjadi kebijakan yang lebih menarik.

Dalam meninjau penelitian tentang masalah ini, Boyd dan Goldhaber menemukan bahwa program jalur alternatif yang sangat selektif dapat menghasilkan guru yang efektif yang melakukan kurang lebih sama dengan guru dari rute tradisional setelah dua tahun di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa guru yang mendapat skor baik pada ujian sertifikasi dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan guru dapat meningkatkan nilai siswa otomatis guru tersebut mendapatkan kinerja yang baik pula. Artinya, bahwa sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Karin Sparks dengan judul penelitian: *The Effect of Teacher Certification on Student Achievement*, 2004. (Pengaruh Sertifikasi Guru pada Siswa Berprestasi, 2004). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau bukti penelitian empiris mengenai efek sertifikasi guru terhadap prestasi belajar siswa. Sebuah analisis eksplorasi adalah dilakukan pada studi yang meneliti efek sepenuhnya bersertifikat dan kurang penuh guru bersertifikat terhadap prestasi belajar siswa.

Pada penelitian ini, dalam perhitungan statistik, dihasilkan bahwa pengaruh positif guru yang telah tersertifikasi. Guru yang tersertifikasi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Semua temuan terkait dengan membaca disukai efek positif dari guru sepenuhnya bersertifikat. Tampaknya sertifikasi mungkin lebih penting untuk prestasi siswa dalam membaca dan matematika dari ilmu pengetahuan.

3. Penelitian yang dilakukan Aacha Mary dengan judul penelitian: *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*, 2010.

(Motivasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Uganda, 2010). Motivasi guru telah menjadi isu penting mengingat tanggung jawab mereka untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk peserta didik. Akibatnya, penelitian ini meneliti efek motivasi pada kinerja guru sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kyabakuza, kabupaten Masaka. Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah motivasi guru memiliki efek pada semangat mereka untuk melakukan kerja, dan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru. Sebuah desain penelitian survei deskriptif diadaptasi di mana sampel total 135 responden termasuk guru, kepala sekolah, anggota komite manajemen sekolah (SMC) dan *Masaka Municipal Education Officer* (MEO) dikonsultasikan. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk guru, serta pedoman wawancara informan kunci bagi guru kepala dan MEO. Diskusi kelompok fokus juga digelar dengan anggota SMC di daerah. Akibatnya, kuantitatif dikumpulkan. Sebuah hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru juga ditemukan ada di sekolah-sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kabakuza, Kabupaten Masaka. Di sisi lain, hubungan yang positif juga mengungkapkan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, menyiratkan bahwa motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja guru di divisi Kimaanya-Kyabakuza. Dalam rangka meningkatkan motivasi guru dan kinerja di tempat kerja, studi ini merekomendasikan kenaikan gaji guru sekolah dasar untuk mencocokkan peningkatan biaya hidup, penyediaan akomodasi untuk guru, penguatan pengawasan serta

melembagakan penghargaan untuk kinerja yang baik. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Murti yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal sesuai dengan kenyataan, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko, subjek penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X_1), Iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 65, 7%. Sedangkan selebihnya

yaitu 34,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ima Prihatini pada tahun 2007 yang merupakan tesis yang berjudul Pengaruh Tingkat Gaji dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 24 Surakarta. Hasil penelitian regresi Linier berganda dengan memperoleh nilai F hitung sebesar 44,204 lebih besar dari nilai F table pada taraf signifikan 5% dengan df (2 : 37 = 2.232) secara bersama-sama antara variable tingkat gaji dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja .persamaan regresi diperoleh $Y = 5,391 + 0,399x_1 + 0,448x_2$. Berdasar hasil penelitian pada nilai R Square model perhitungan uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,705% atau 70.5%.Hal itu berarti bahwa ada pengaruh antara tingkat gaji (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 29,5 dipengaruhi oleh variabel lain.
6. Penelitian yang dilakukan Agus Kurniawan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data diperoleh bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan kabupaten Asahan yaitu 83,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Guru terhadap kompetensi profesional guru pada

MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan kabupaten Asahan yaitu 75,3%. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional guru pada MIN dan MIS Air Joman kabupaten Asahan yaitu 79,3%.

7. Penelitian yang diajukan oleh Anita Fitria Handayani pada tahun 2009 yang merupakan tesis yang berjudul dengan “ Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru Akluntansi SMK Kelompok Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Bantul. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru akuntansi dengan harga t hitung 2.996 lebih besar dari t table 1,961, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru dengan harga t hitung 5.330 lebih besar dari t table 1,690, terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Akuntansi ditunjukkan dengan besarnya F hitung 22,419 besar dari F table 3,276.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Juniarti pada tahun 2010 yang merupakan tesis yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II batu. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi Linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar ($0,728 \times 100\% = 72,8\%$) yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala Sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan

data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44,662 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

2.2 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.

Wibowo (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.

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 :

- a. Untuk mengukur sejauh mana guru-guru di Indonesia telah memenuhi kriteria profesionalisasi
- b. 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 :

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

2.3 Etos Kerja Guru

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*, dengan ditunjukkan 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 kerusakan 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.

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.

2.4 Konsep Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:839) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai/ dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar (2009:61), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, alam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan pemberian motivasi menurut Danang (2013:17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

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.

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.

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 $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$; (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 pembelajaran itu terdiri dari tiga komponen, yaitu pengajar, 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.

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.

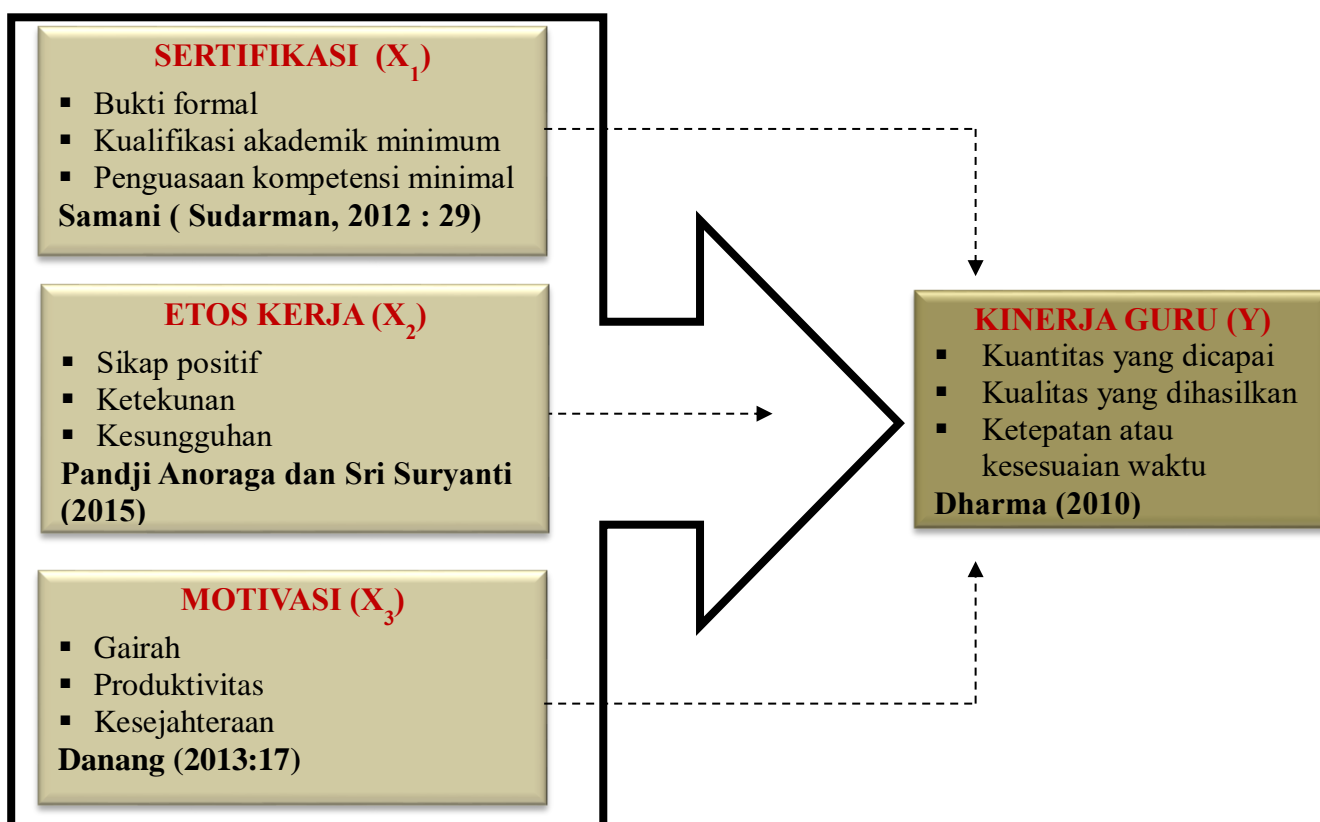
Etos kerja berarti semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja

yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7).

Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mengwujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2011 : 95).

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

Gambar 3.1 : Kerangka pikir penelitian



Keterangan :

Garis lurus \longrightarrow Hubungan secara simultan

Garis putus $-----\blacktriangleright$ Hubungan secara parsial

3.2. Hipotesis

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

1. Sertifikasi, etos kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
2. Sertifikasi, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
3. Sertifikasi merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014 : 2), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya, menurut Arikunto (2010 : 161), variabel Penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel independen atau variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi bebas yaitu sertifikasi (X_1), etos kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

a. Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Variabel sertifikasi, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Bukti formal
2. Kualifikasi akademik minimum
3. Penguasaan kompetensi minimal

Samani (Sudarman, 2012 : 29)

Variabel sertifikasi dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.4 sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel. 3.1 Daftar Pembobotan Penilaian Sertifikasi

b. Etos Kerja

Etos kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa seorang guru dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Variabel Etos kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Sikap positif
2. Ketekunan
3. Kesungguhan

Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (2015)

Variabel Etos kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SB (sangat baik), B (baik), S (sedang), K (kurang), dan SK (sangat kurang), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.5 sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Sedang (S)	3
4	Kurang (K)	2
5	Sangat Kurang (SK)	1

Tabel. 3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Etos kerja Kerja

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Variabel motivasi kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Gairah
2. Produktivitas
3. Kesejahteraan

Danang (2013:17)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.6 sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel. 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Kerja

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam

a. Kinerja Guru

Kinerja guru suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Variabel kinerja guru, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Kuantitas yang dicapai
2. Kualitas yang dihasilkan
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu

Dharma (2010)

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu S (selalu), S (sering), KK (kadang-kadang), J (jarang), dan TP (tidak pernah), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.1 sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Selalu (S)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-Kadang (KK)	3
4	Jarang (J)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

Tabel. 3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

1. Sertifikasi guru adalah proses perolehan sertifikat pendidik untuk guru atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.
2. Etos kerja guru adalah segala usaha atau suatu proses tugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan/atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan oleh guru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi adalah sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang ingin bekerjasama dan bekerja secara maksimal untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi yakni kemauan, upah, status, dan promosi.

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. Desain dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel sertifikasi, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data

sekunder. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 2 bulan, mulai pada bulan Januari - Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010 : 172), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri yang telah bersertifikasi di Kabupaten Bantaeng Kecamatan Bissappu berjumlah 220 Orang, dengan rincian guru, pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu

Kabupaten Bantaeng

NO.	SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SD INPRES BE LANG	8
2	SD INPRES CAMPAGA LOE I	8
3	SD INPRES CAMPAGA LOE II	7
4	SD INPRES KAILI	9
5	SD INPRES MANGNGARABBE	8
6	SD INPRES MATTOANGING	6
7	SD INPRES PARANG LABBUA	7
8	SD INPRES PARIGI	7
9	SD INPRES SALLUANG	8
10	SD INPRES TALA-TALA	19
11	SD INPRES TAMABONGONG	9

NO.	SEKOLAH	JUMLAH GURU
12	SD NEGERI 20 TALA-TALA	14
13	SD NEGERI 21 TANGNGA-TANGNGA	15
14	SD NEGERI 22 BELOPARANG	13
15	SD NEGERI 23 SALLUANG	8
16	SD NEGERI 25 PANAIKANG	15
17	SD NEGERI 26 TINO TOA	8
18	SD NEGERI 27 PUNDINGIN	10
19	SD NEGERI 28 BANGKALA LOE	9
20	SD NEGERI 29 CAMPAGALOE	8
21	SD NEGERI 34 BUNGUNGKATAMMU	8
22	SD NEGERI 73 PARANG LABBUA	7
23	SD NEGERI 74 BIRA - BIRA	9
	JUMLAH	220

Sumber : Dinas Pendidikan Tahun 2020.

Tabel 4.1 Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu yang telah bersertifikasi di Kabupaten Bantaeng

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 62), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2010 : 174), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng yang berjumlah **220** orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012 : 84) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persentase (10%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{220}{1+127.(0,1)^2}$$

$$= 68,75 \approx 69 \text{ responden}$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak **69** guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

NO.	SEKOLAH	JUMLAH GURU	JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN				UMUR		
			L	P	D-2	D-3	S-1	S-2	25-35	36-50	>50
1	SD INPRES BE LANG	6	2	4	-	-	6	-	-	3	3
2	SD INPRES CAMPAGA LOE I	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
3	SD INPRES CAMPAGA LOE II	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
4	SD INPRES KAILI	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
5	SD INPRES MANGNGARABBE	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
6	SD INPRES MATTOANGING	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
7	SD INPRES PARANG LABBUA	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
8	SD INPRES PARIGI	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
9	SD INPRES SALLUANG	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
10	SD INPRES TALA-TALA	6	2	4	-	-	6	-	-	3	3
11	SD INPRES TAMABONGONG	3	1	3	-	-	3	-	-	1	2
12	SD NEGERI 20 TALA-TALA	6	2	4	-	-	5	1	-	3	3
13	SD NEGERI 21 TANGNGA-TANGNGA	5	1	4	-	-	4	1	-	3	2
14	SD NEGERI 22 BELOPARANG	5	2	3	-	-	5	-	-	3	2
15	SD NEGERI 23 SALLUANG	3	1	2	-	-	3	-	-	1	2
16	SD NEGERI 25 PANAIKANG	3	1	2	-	-	2	1	-	2	1
17	SD NEGERI 26 TINO TOA	3	-	3	-	-	3	-	-	1	2
18	SD NEGERI 27 PUNDINGIN	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
19	SD NEGERI 28 BANGKALA LOE	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
20	SD NEGERI 29 CAMPAGALOE	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
21	SD NEGERI 34 BUNGUNGKATAMMU	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
22	SD NEGERI 73 PARANG LABBUA	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
23	SD NEGERI 74 BIRA – BIRA	3	1	2	-	-	3	-	-	1	2
	JUMLAH	69	26	44			66	3		35	34

Sumber : Dinas Pendidikan Tahun 2020.

Tabel 4.2 Data Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah sample yang akan diteliti adalah sebanyak 69 orang guru.

4.4 Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Sertifikasi, Etos Kerja, Motivasi sebagai variabel bebas (independent variable), sedangkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (dependent variable). Data yang diperoleh yaitu dari penyebaran kuesioner dalam bentuk data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang akan dikomposisikan dengan Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap menggunakan distribusi responden sebagai dasar nilai pemahamannya (Teguh, 2009: 117), pendapat dan persepsi responden terhadap obyek. Penggunaan skala likert dipilih dengan pertimbangan memudahkan responden, mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi, serta fleksibel dibanding teknik yang lainnya. Penentuan skala likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. Adapun skor metode atau kategori dari masing – masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (Skor 5); Baik/Setuju (Skor 4); Cukup Baik/Kurang Setuju (Skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (Skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (Skor 1), (Sugiono, 2012; Malhotra, 2010).

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada Guru.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi guru, data jumlah guru, dan lain sebagainya.

4.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Sertifikasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert.

2. Observasi

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah pedoman observasi sebagai dasar dalam melakukan observasi dilokasi penelitian. Penulis menerapkan metode ini untuk mengetahui secara langsung bagaimana sertifikasi, motivasi, dan etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru baik secara Daring (dalam jaringan) ataupun secara Luring (Luar jaringan).

3. Dokumentasi

Adapun untuk sebagai penguat dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan hasil dari penelitian yang relevan dengan penulisan ini dan merekam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru termasuk dokumen RPP (Rencana pelaksanaan Pembelajaran).

4.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (sugiyono, 2010). Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan angket atau kuesioner, yaitu untuk mengumpulkan data dari sertiap variabel yang ada.

Angket dibuat dengan memperhatikan konsep atau teori yang sudah ada dan disesuaikan dengan kondis studi kasus. Kemudian setelah jadi, kuesioner yang berupa butir butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh responden yaitu

guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Kuisisioner tersebut terdiri dari empat bagian, yaitu :

- 1) Bagian pertama berisi tentang identitas responden yang meliputi, nama, alamat, jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.
- 2) Bagian kedua, ketiga, dan keempat berisi tentang pertanyaan pertanyaan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu :

- a) Valid atau shahi
- b) Reliabel atau andal
- c) Praktis (Cooper dan Sehindler, 2013)

Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliable, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrument penelitian maka digunakan uji validitas (test of validity) dan uji realibilitas (test of realiability).

4.7.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas instrument (Test Of Validity)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, Ghazali, (2013)

Analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur Hadi, (dalam Bawono, 2010).

Adapun kriteria penilaian uji validitas menurut Bawono, (2010) dengan taraf signifikan (α) = 0,05, jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut.

Pengujian validitas instrument yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0.05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikan korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0.05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment pearson. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrument yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (cut of point) (Sugiono, 2010).

b. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2013), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih

apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012) dan Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterodatisitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian yang minimum (*best linear unbiased estimator*), yang berarti

model regresi tidak mengandung masalah. Untuk itu perlu dilakukan pengujian lebih lanjut, diantara:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.8 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Sertifikasi, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, dan prestasi kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja guru. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

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

a = konstanta

X_1 = Sertifikasi guru

X_2 = Etos kerja

X_3 = Motivasi

b_1, b_2, b_3 , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: sertifikasi guru (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor sertifikasi guru (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

4.8.1 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 : berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen.

Sedangkan t table ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2016).

b. Pengujian Hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- 1) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai f hitung dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{k} \cdot \frac{(1-R^2)}{n-k-1}$$

Dimana :

R^2 = R Square

N = Banyaknya Data

K = Banyaknya Varibel

Sedangkan F table ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2016)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sif. F 5\% >$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Koefisien determinasi dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien korelasi dengan nilai koefisien standardisasi (Beta) sehingga dapat diketahui besaran pengaruh (kontribusi) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Deskripsi Kondisi SD di Wilayah Kecamatan Bissappu Kabupaten

Bantaeng

Kabupaten Bantaeng secara geografis terletak \pm 120 km arah selatan Makassar, Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan dengan posisi $5^{\circ}21'13''$ $5^{\circ}35'26''$ Lintang Selatan dan $119^{\circ}51'42''$ - $120^{\circ}05'27''$ Bujur Timur. Berada di kaki Gunung Lompobattang, Kabupaten Bantaeng memiliki Topografi yang terdiri dari daerah pantai, daratan, dan pegunungan. Luas wilayah daratan mencapai 395,83 km² dan luas wilayah perairan mencapai 144 km². 59,33 km² atau sekitar 14,99% dari wilayahnya merupakan daerah pesisir dengan kemiringan 0-2 meter, 168,75 km² atau sekitar 42,64% dari luas wilayahnya merupakan daratan yang landai dengan kemiringan 2-15 meter, 81,86 km² atau sekitar 20,68% dari luas wilayahnya merupakan daratan dengan kemiringan 15-40 meter sedangkan 83,80 km² atau sekitar 21,17% sisanya merupakan daerah daratan dengan kemiringan lebih dari 40 meter.

Letak geografi Kabupaten Bantaeng yang strategis memiliki alam tiga dimensi, yakni bukit pegunungan, lembah dataran dan pesisir pantai, dengan dua musim. Iklim di daerah ini tergolong iklim tropis basah dengan curah hujan

tahunan rata-rata setiap bulan 14 mm. Dengan adanya kedua musim tersebut sangat menguntungkan bagi sektor pertanian. Kabupaten Bantaeng terletak di bagian selatan provinsi Sulawesi Selatan yang berbatasan dengan sebelah Utara Kabupaten Gowa dan Bulukumba, sebelah Timur Kabupaten Bulukumba, sebelah Selatan laut Flores, dan sebelah Barat Kabupaten Jeneponto.

Secara administratif, Kabupaten Bantaeng terbagi atas 3 Kecamatan tepi pantai, dan 5 Kecamatan bukan pantai, dengan rincian 17 desa/kelurahan pantai dan 50 desa/kelurahan bukan pantai. dan terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat dan timur kota.

Wilayah Administratif Kecamatan Bissappu terdiri dari 11 desa/ kelurahan dengan jumlah sekolah Dasar negeri sebanyak 23 sekolah dan swasta sebanyak satu sekolah. Adapun data kondisi jumlah pendidik dan peserta didik di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel Kondisi Jumlah Pendidik dan Peserta didik SD Negeri di
Kecamatan Bissappu.**

No	Nama Sekolah	NPSN	Status	Jumlah Peserta Didik	Jumlah Rombel	Jumlah Guru	Jumlah Pegawai
1	SD INPRES BE LANG	40310836	Negeri	157	6	14	9
2	SD INPRES CAMPABALOE I	40304114	Negeri	139	6	16	6
3	SD INPRES CAMPABALOE II	40310837	Negeri	77	6	18	2
4	SD INPRES KAILI	40304125	Negeri	73	6	13	2
5	SD INPRES MANGNGARABBE	40304086	Negeri	122	6	14	3
6	SD INPRES MATTOANGING	40304085	Negeri	68	6	11	5
7	SD INPRES PARANG LABBUA	40310839	Negeri	105	6	12	2
8	SD INPRES PARIGI	40304098	Negeri	70	6	19	3
9	SD INPRES SALLUANG	40304091	Negeri	89	6	9	4
10	SD INPRES TALA-TALA	40303963	Negeri	296	12	27	4
11	SD INPRES TAMABONGONG	40303960	Negeri	55	6	16	3
12	SD NEGERI 20 TALA- TALA	40303936	Negeri	261	12	26	7
13	SD NEGERI 21 TANGNGA-TANGNGA	40303935	Negeri	279	11	25	2
14	SD NEGERI 22 BELOPARANG	40303934	Negeri	161	9	21	2
15	SD NEGERI 23 SALLUANG	40303933	Negeri	121	6	11	5
16	SD NEGERI 25 PANAİKANG	40310842	Negeri	292	12	21	4
17	SD NEGERI 26 TINO TOA	40303931	Negeri	145	6	11	2
18	SD NEGERI 27 PUNDINGING	40303930	Negeri	77	6	15	3
19	SD NEGERI 28 BANGKALA LOE	40303929	Negeri	69	6	15	3
20	SD NEGERI 29 CAMPAGALOE	40303940	Negeri	92	6	12	3
21	SD NEGERI 34 BUNGUNGKATAMMU	40303947	Negeri	84	6	13	4
22	SD NEGERI 73 PARANGLABBUA	69934613	Negeri	29	6	10	2
23	SD NEGERI 74 BIRA- BIRA	69946918	Negeri	156	6	11	2
24	SDS IT Al Ihsan Wahdah Islamiyah	69774797	Swasta	485	17	22	3
	TOTAL			3.502	181	382	85

Tabel 5.1 Kondisi Jumlah Pendidik dan Peserta didik SD Negeri di Kecamatan Bissappu.

Data tersebut menunjukkan jumlah Sekolah Dasar yang tersebar di Kecamatan Bissappu sebanyak 24 sekolah, dengan jumlah peserta didik sebanyak 3.502 orang jumlah pendidik sebanyak 382 orang dan yang bersertifikat pendidik sebanyak 220 yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Terdapat empat sekolah negeri dan satu sekolah swasta yang memiliki jumlah siswa diatas 200 orang, sekolah tersebut adalah SD Inpres Tala-Tala dengan jumlah siswa sebanyak 296 orang, SD Negeri 20 Tala-Tala dengan jumlah siswa 261 orang, SD Negeri 21 Tangnga-tangnga dengan jumlah siswa 279, dan SD Negeri 25 Panaikang dengan jumlah siswa sebanyak 292. Untuk sekolah swasta yang memiliki jumlah siswa sebanyak 485 orang adalah SDS IT Al Ihsan Wahdah Islamiyah. Jumlah peserta didik menjadi satu diantara beberapa indikator yang menunjukkan tingkat keberhasilan proses pembelajaran, dan juga kualitas proses pendidikan.

Sebaran jumlah pendidik dan rasio jumlah rombel juga sangat menjadi penentu kualitas pembelajaran, sebab jumlah jam mengajar menjadi penentu bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik untuk memperoleh hak bayar tunjangan. Hasil wawancara yang dilakukan di sekolah yang padat peserta didik menunjukkan pendidik lebih bersemangat untuk melaksanakan pembelajaran dikarenakan terpenuhinya jumlah jam tanpa harus kasak-kusuk untuk mencari pemenuhan jam. Demikian juga penempatan lokasi sekolah juga secara geografis berpengaruh terhadap semangat guru dalam melaksanakan tugas dari hasil wawancara disimpulkan bahwa sekolah yang ada di sekitaran kota cenderung lebih bersemangat dibanding sekolah yang ada dipesisir atau yang terdapat di

daerah pegunungan. Di kecamatan Bissappu terdapat lima sekolah yang terletak di daerah pegunungan, asumsi ini juga dapat menjadi inspirasi bagi peneliti lain untuk melakukan eksplorasi terhadap kasus tersebut.

b. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden disini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan umur. Penjelasan mengenai gambaran umum responded dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Data Responden SD Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

NO.	SEKOLAH	JUMLAH GURU	JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN				UMUR		
			L	P	D-2	D-3	S-1	S-2	25-35	36-50	>50
1	SD INPRES BE LANG	6	2	4	-	-	6	-	-	3	3
2	SD INPRES CAMPAGA LOE I	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
3	SD INPRES CAMPAGA LOE II	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
4	SD INPRES KAILI	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
5	SD INPRES MANGGARABBE	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
6	SD INPRES MATTOANGING	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
7	SD INPRES PARANG LABBUA	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
8	SD INPRES PARIGI	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
9	SD INPRES SALLUANG	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
10	SD INPRES TALA-TALA	6	2	4	-	-	6	-	-	3	3
11	SD INPRES TAMABONGONG	3	1	3	-	-	3	-	-	1	2
12	SD NEGERI 20 TALA-TALA	6	2	4	-	-	5	1	-	3	3
13	SD NEGERI 21 TANGNGA-TANGNGA	5	1	4	-	-	4	1	-	3	2
14	SD NEGERI 22 BELOPARANG	5	2	3	-	-	5	-	-	3	2
15	SD NEGERI 23 SALLUANG	3	1	2	-	-	3	-	-	1	2
16	SD NEGERI 25 PANAİKANG	3	1	2	-	-	2	1	-	2	1
17	SD NEGERI 26 TINO TOA	3	-	3	-	-	3	-	-	1	2
18	SD NEGERI 27 PUNDINGIN	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
19	SD NEGERI 28 BANGKALA LOE	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
20	SD NEGERI 29 CAMPAGALOE	2	1	1	-	-	2	-	-	-	2
21	SD NEGERI 34 BUNGUNGKATAMMU	2	1	1	-	-	2	-	-	1	1
22	SD NEGERI 73 PARANG LABBUA	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
23	SD NEGERI 74 BIRA - BIRA	3	1	2	-	-	3	-	-	1	2

Sumber: Data Mentah Responden Penelitian
Data 5.2 jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan umur

5.1.2 Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan factor genetic yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	37%
Perempuan	43	63%
Total	69	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa terdapat 26 orang dengan persentase 37% berjenis kelamin laki-laki, dan 44 orang dengan persentase 63% berjenis kelamin perempuan. Uraian tersebut memberikan indikasi bahwa terdapat lebih banyak guru perempuan disbanding guru laki-laki di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

2. Karakteristik Responded Masa Kerja

Umur dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedewasaan dan tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi masa kerja yang dimiliki, maka tingkat kedewasaan yang dimiliki juga semakin tinggi. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
25 – 35 Tahun	0	0%
36 – 50 Tahun	35	51%
> 50 Tahun	34	49%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang mempunyai umur antara 25-35 tahun, 35 responden (51%) mempunyai umur antara 36-50, dan 34 responden (49%) mempunyai umur lebih dari 50 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng mempunyai umur paling banyak antara 36-50 tahun, yaitu sebanyak 51%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat intelektualitas seseorang. Semakin tinggi Pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tingkat intelektualitas yang dimiliki seseorang. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D2	0	0%
D3	0	0%
S1	66	96%
S2	3	4%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Primer di Olah Tahun 2021

Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk tidak terdapat responden yang berpendidikan terakhir D2 dan D3, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 66 orang (96%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng mempunyai Pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 96%..

5.1.3 Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Kinerja Guru

Hasil penilaian angket kinerja guru yang dilakukan terhadap para responden menunjukkan data responden pada frekuensi kinerja guru terbesar berada pada kategori baik dengan jumlah 37 responden atau 53%, kemudian

disusul yang berkategori kurang baik dengan jumlah 27 responden atau 38 % dan untuk yang berkategori sangat baik sejumlah 7 responden. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori baik. Adapun indikator yang menjadi acuan pada instrument adalah kuantitas yang dicapai, kualitas yang dihasilkan dan ketepatan atau kesesuaian waktu.

2. Sertifikasi Guru

Hasil pengisian angket sertifikasi guru yang dilakukan pada responden diperoleh data bahwa Sertifikasi guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng menunjukkan kriteria sangat baik yaitu berjumlah 49 orang atau sebanyak 72%. Dan kriteria baik berjumlah 20 orang atau 28%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berkriteria sangat baik. indikator yang menjadi fokus perhatian adalah bukti formal, kualifikasi akademik minimum, dan penguasaan kompetensi minimal.

3. Etos Kerja Guru

Hasil pengisian angket etos kerja guru yang dilakukan pada responden diperoleh data untuk kriteria sangat baik berjumlah 57 orang atau sebanyak 86% dan kriteria baik berjumlah 9 orang atau 14%, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berkriteria sangat baik. adapun indikator yang menjadi perhatian pada instrument adalah sikap positif, ketekunan, dan kesungguhan.

4. Motivasi Guru

Hasil pengisian angket motivasi kerja guru yang dilakukan pada responden dapat dideskripsikan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng menunjukkan kriteria baik, hal tersebut ditunjang dengan perolehan data yang memilih baik sebanyak 59 orang atau sebanyak 86% sedangkan yang memilih sangat baik hanya berada pada angka 14% atau 10 orang. Adapun aspek pengukurannya meliputi gairah, produktivias, dan kesejahteraan.

5.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrumen diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan atas analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah . Jika nilai person correlation ($r = >0.30$) dan tingkat signifikansinya ($\alpha = < 0.05$) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

1) Hasil uji validitas instrument variabel sertifikasi (X1)

Dari 25 nomor yang telah diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-16), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{Sig. r}_{hit} < \alpha 0.05$) atau $r_{hitung} > 0,30$, dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2) Hasil uji validitas instrument variabel etos kerja (X2)

Dari 25 nomor yang telah diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-16), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{Sig. r}_{hit} < \alpha 0.05$) atau $r_{hitung} > 0,30$, dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3) Hasil uji validitas instrument variabel motivasi (X3)

Dari 25 nomor yang telah diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-16), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{Sig. r}_{hit} < \alpha 0.05$) atau $r_{hitung} > 0,30$, dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

4) Hasil uji validitas instrument variabel kinerja (Y)

Dari 25 nomor yang telah diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-16), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{Sig. r}_{hit} < \alpha 0.05$) atau $r_{hitung} > 0,30$, dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Realibilitas

Selain uji validitas, pengujian instrument juga dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas menurut Ghazali (2016;153) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sedangkan jika suatu instrumen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,8 maka dapat dikatakan reabilitasnya baik, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0,60 yang berarti bahwa keandalan pengukuran yang digunakan dan konsistensi individu dalam menjawab tiap-tiap pernyataan terhadap nilai total indikator tergolong baik.

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.720	25
X2	.847	25
X3	.800	25
Y	.762	25

Tabel 5.6. Uji Realibilitas

Berdasarkan tersebut, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan konstruk dinyatakan valid (memenuhi keabsahan), karena $r > 0,30$ pada derajat

signifikansi (p-value) < 0,05, selanjutnya keempat variabel yang diatas terbukti handal (reliable) dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari > 0,60.

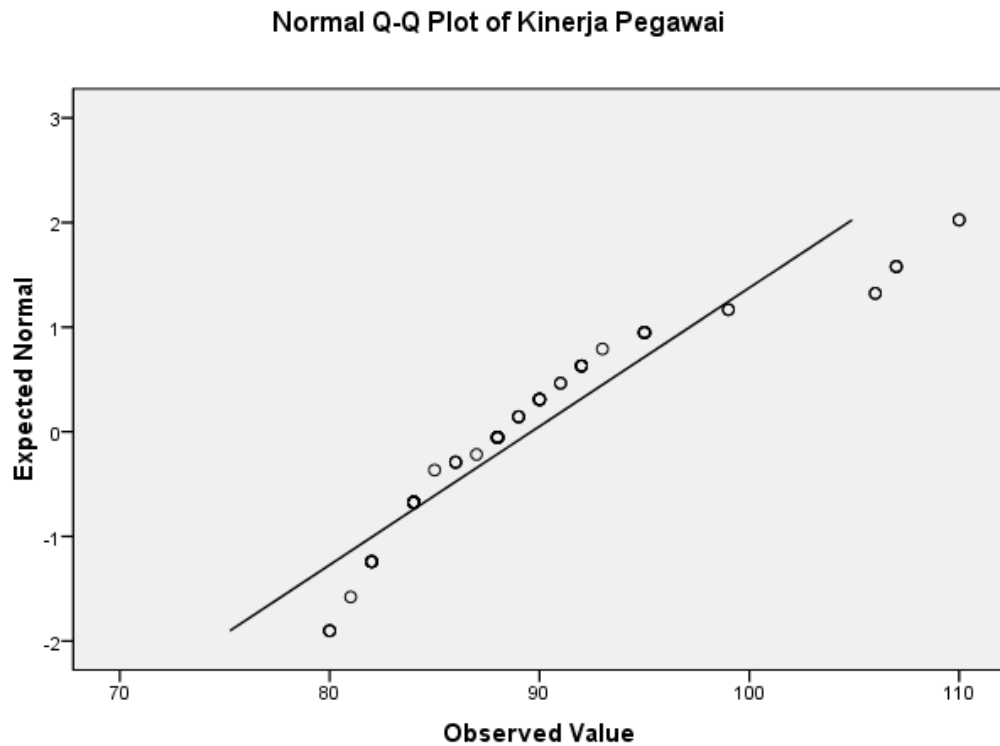
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

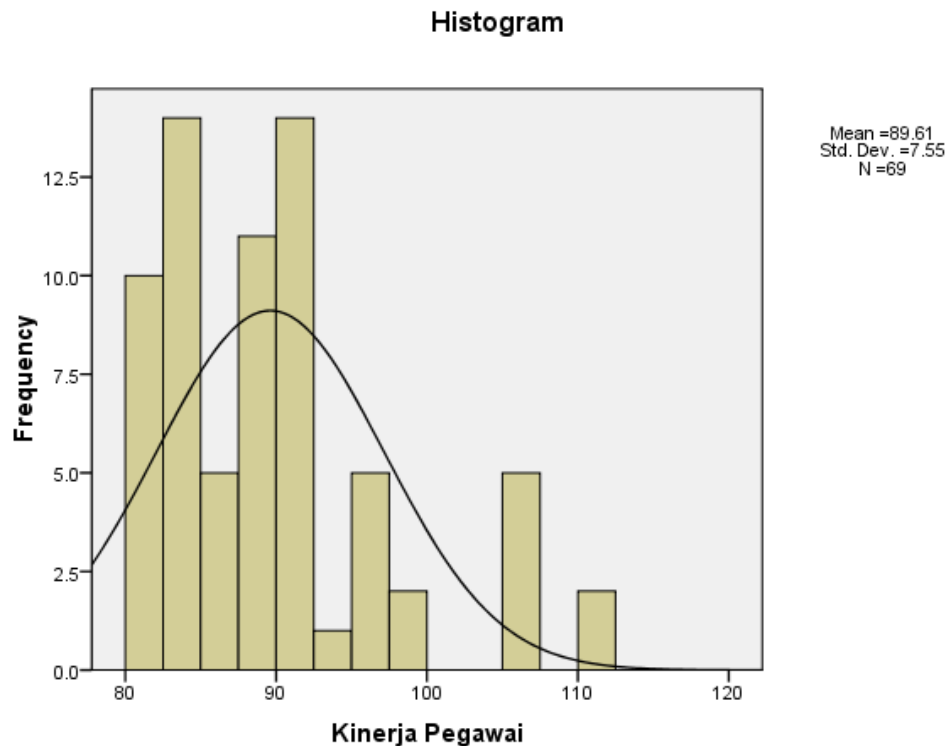
Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat yang lain yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Untuk mengetahui apakah data yang peneliti kumpulkan termasuk data berdistribusi normal atau tidak, Adapun hasil uji normalitas dengan program *spss* versi 16 dapat dilihat pada grafik dibawah ini



Grafik 5.1. Hasil uji Normal

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa data penelitian dalam model reresi berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar disekeliling garis lurus, sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.



Grafik 5.2. histogram

Berdasarkan grafik histogram diatas terlihat bahwa garis secara simetris melengkung membentuk pola kerucut, hal ini juga mengganbarkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai-nilai korelasi antara variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari (1) nilai *Tolerance* dan lawannya. (2)

Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinerita adalah mempunyai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1, dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. Berikut adalah hasil perhitungan Multikolineritas dengan aplikasi *spss* versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,757	1,321	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃	0,756	1,322	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2021

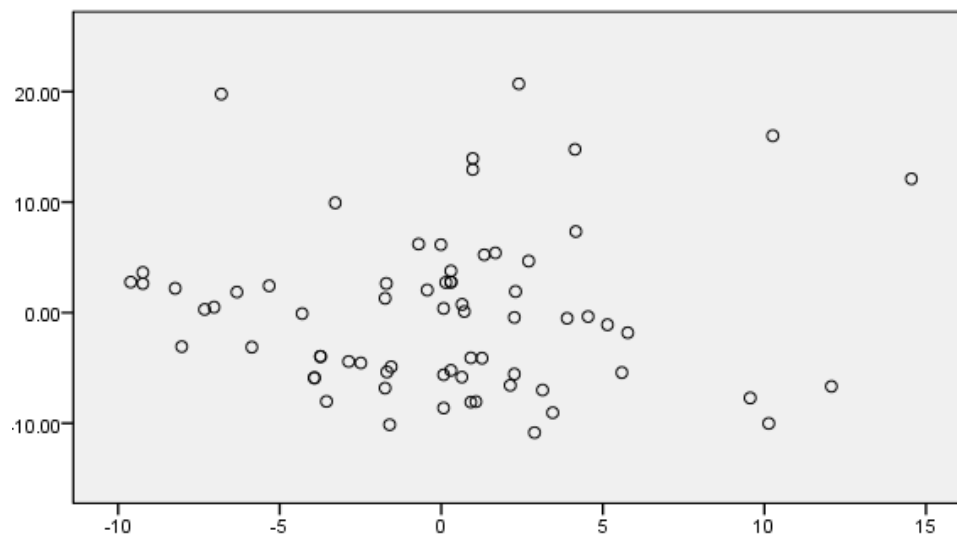
Tabel 5.7. Uji Multikolineritas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini tampak pada nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel bebas yang kurang dari 10 persen. Jadi hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan

kepengamatan yang lain. Adapun grafik plot dalam uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Grafik 5.3. uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu *spss* versi 16 sapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.217	,33625	1.445

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Table 5.8. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,445.

Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k; N). Adapun jumlah variabel independent adalah 3 atau “k”=3, sementara jumlah sampe; atau “N”=69, maka k; N)=(3; 69). Angka ini kemudian kita lihat pada Distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,520 dan dU sebesar 1,701, Sehingga nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,445 lebih kecil dari dU yaitu 1,701 dan kurang dari (4-dU) $4-1,520 = 2,480$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

a. Uji Hipotesis

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap Y secara parsial dan simultan. Perhitungan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda disini menggunakan program *spss* versi 16. Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan program *spss* versi 16

5.1.5 Analisa Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang lebih dari satu. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linear berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_i$$

Dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16 diperoleh hasil perhitungan dan pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,210	,977		6,358	,000
	x1	,355	,155	,280	2,296	,025
	x2	-,416	,171	-,296	-2,433	,018
	x3	-,629	,173	-,403	-3,643	,001

Tabel 5.9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Coefficients* 5.19 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 6,210 + 0,355 X_1 + -0,416X_2 + -0,629X_3 + e_i$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 6,210 menunjukkan bahwa jika variabel Sertifikasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 6.210.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,355 menunjukkan bahwa jika Sertifikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 (35.5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi -0,416 menunjukkan bahwa jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,416 (41.6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi -0,629 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,629(62.9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pengujian untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Hasil Uji F(Simultan)

Uji F Simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak (Ghozali, 2016:97-98). Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sif. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,503 ^a	,253	,217	,33625	,253	7,006	3	62	,000	1,445
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1										
b. Dependent Variable: y										

Tabel 5.10 Uji F(Simultan)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai R square determinasi sebesar 0,253 yang dapat di interpretasikan bahwa kontribusi pengaruh variabel sertifikasi, etos kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja sebesar 25,%. sedangkan sisanya ($100\% - 25,3\% = 74,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang diteliti.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Tabel 5.11 Uji Anova

Berdasarkan data di atas, terlihat nilai Signifikansi (Sig.) 0,00 lebih kecil < dari pada probabilitas yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi guru (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

a. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas sertifikasi, etos kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja guru. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,210	,977		6,358	,000					
	x1	,355	,155	,280	2,296	,025	,103	,280	,252	,808	1,238
	x2	-,416	,171	-,296	-2,433	,018	-,215	-,295	-,267	,813	1,231
	x3	-,629	,173	-,403	-3,643	,001	-,398	-,420	-,400	,982	1,018

a. Dependent Variable: y

Table 5.12. Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikansi variabel sertifikasi (X1) 0,025, variabel etos kerja (X2) 0,018 dan variabel motivasi (X3) 0,001. Karena nilai signifikansi dari ketiga variabel independent lebih kecil dari probabilitas yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan dari sertifikasi terhadap kinerja sehingga H1 diterima, (2) ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja sehingga H1 diterima, dan (3) ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja sehingga H1 diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan total pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square (R^2), Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,217	,33625

Tabel 5.13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.253 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Sertifikasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi (X3), terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.253 atau 25,3% variansi, Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Sertifikasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi (X3). sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

Untuk menentukan besaran pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien korelasidengan nilai koefisien standardisasi

(Standardized Coefficients) Beta untuk itu datanya dapat ditunjukkan sebagai berikut:

		Correlations			
		Kinerja Pegawai	Sertifikasi	Etos Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,294	,045	,101
	Sertifikasi	,294	1,000	,346	,449
	Etos Kerja	,045	,346	1,000	,348
	Motivasi	,101	,449	,348	1,000
Sig. (1- tailed)	Kinerja Pegawai	.	,007	,357	,204
	Sertifikasi	,007	.	,002	,000
	Etos Kerja	,357	,002	.	,002
	Motivasi	,204	,000	,002	.
N	Kinerja Pegawai	69	69	69	69
	Sertifikasi	69	69	69	69
	Etos Kerja	69	69	69	69
	Motivasi	69	69	69	69

Tabel 5.14 Nilai Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel sebagai berikut:

1. Hubungan (korelasi) Sertifikasi dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,294$
2. Hubungan (korelasi) Etos Kerja dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,045$.
3. Hubungan (korelasi) Motivasi dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,101$

Nilai tersebut digunakan untuk dijadikan sebagai dasar untuk menentukan kontribusi (sumbangan) pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan mengalikannya dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta untuk itu ditunjukkan hasilnya sebagai berikut:

**Sumbangan (Kontribusi) Masing-Masing Variabel Independen
Terhadap Variabel Dependen**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Correlations	Standardized Coefficients Beta	Kontribusi	
Sertifikasi (X ₁)	== >	0,294	X	0,326	= 0,095
Etos Kerja (X ₂)	== >	0,045	X	0,059	= 0,002
Motivasi (X ₃)	== >	0,101	X	0,024	= 0,003
Total Kontribusi				=	0,135

Tabel 5.15 Sumbangan (Kontribusi) Masing-Masing Variabel Independen
Terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi (sumbangan) variabel sertifikasi terhadap kinerja guru sebesar 0,095, sedangkan kontribusi variabel etos kerja Terhadap kinerja guru sebesar 0,002, dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,003, sehingga secara keseluruhan ketiga (3) variabel tersebut memberikan kontribusi atau (sumbangan) sebesar 0,135 atau sebesar 13,5 % terhadap kinerja guru selebihnya yaitu sebesar 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan variabel terikat. Untuk variabel bebas yaitu Sertifikasi guru sebagai (X1), Etos Kerja Sebagai (X2), dan Motivasi sebagai (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

5.2.1. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa kinerja guru rata-rata dalam kriteria baik. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Tugas guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran adalah membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar,

bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan yang jelas. Mengacu pada hal tersebut, guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dapat melakukan persiapan pembelajaran, baik menyangkut materi pembelajaran maupun kondisi psikis dan psikologis yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.

Tugas guru yang berikutnya adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran, pada kegiatan ini guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng lebih memperhatikan pada hal-hal seperti: (1) pengaturan alokasi waktu seperti pengantar 10%, materi pokok 80%, dan untuk penutup 10%, (2) lebih sering memberikan dorongan kepada siswa agar tumbuh semangat untuk belajar, sehingga minat belajar tumbuh kondusif dalam diri siswa, (3) melaksanakan diskusi dalam kelas, (4) mengajukan pertanyaan dan memberikan respon terhadap pertanyaan yang diajukan siswa, (5) berupaya menggunakan alat peraga sebagai alat bantu komunikasi pendidikan dengan sebaik-baiknya, dan (6) guru menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran.

Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum adalah dengan bentuk ragam penilaian tes tertulis, adapun untuk tes lisan maupun terstruktur dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi, evaluasi terhadap hasil belajar dilakukan setiap selesai membahas materi per KD (Kompetensi Dasar). Hampir sebagian besar guru melakukan analisis hasil evaluasi pembelajaran dengan tujuan untuk

mengetahui dan menentukan ketuntasan siswa terhadap mata pelajaran yang diampunya.

Peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, sangat ditentukan dari tingkat kesejahteraan guru atau tingkat ketercapaian pemenuhan kebutuhan Hasil perhitungan rata-rata responden pada sampel soal kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng menunjukkan kriteria baik berarti bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng yang dilihat dari beberapa aspek, memiliki kinerja yang kriterianya baik, dan ini menunjukkan kemampuan guru pada kemampuan pembuatan rencana pelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melakukan evaluasi, hubungan antar pribadi, meningkatkan kompetensi pedagogik menunjukkan prestasi yang baik, namun upaya-upaya dalam mengoptimalkan kinerja guru tetap masih diperlukan, baik melalui program pemerintah daerah ataupun pusat.

5.2.2 Pengaruh Secara Parsial

1. Sertifikasi

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel sertifikasi sebesar 0,025 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh Sertifikasi (X_1) terhadap Kinerja guru (Y).

Temuan di atas diperkuat oleh hasil penelitian Fatiah (2013) bahwa sertifikasi guru memengaruhi kinerja guru yang dilihat dari berbagai variabel.

Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru salah satunya diungkapkan oleh Bahri (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kemampuan mengajar dan variabel persepsi tentang lingkungan kerja, selain itu, variabel yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah (Susanto, 2012).

Berdasarkan beberapa uraian dan hasil penelitian di atas maka peneliti dapat mendeskripsikan bahwa secara umum sertifikasi guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan yang diukur dari berbagai indikator atau variabel.

Dengan uji sertifikasi, guru diharapkan akan mampu meningkatkan kinerjanya, karena selain sebagai tuntutan Undang-Undang, sertifikasi guru juga sebagai syarat bagi guru untuk mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok.

a. Kualifikasi Akademik

Berdasarkan hasil uji sertifikasi terhadap komponen variabel kualifikasi akademik guru, menunjukkan bahwa kualifikasi akademik guru Di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum berada pada level sedang. Hal ini disebabkan guru hanya sekedar memenuhi syarat minimal untuk menjadi seorang guru (D-4/S-1).

Seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi (S-2 dan S-3) serta sesuai dengan ranah bidang kajian ilmu yang ditekuni (ijazah yang dimiliki relevan dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah tempat dinas),

maka dia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Jadi dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang pendidik profesional akan lebih baik, teliti dan berhati-hati yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja yang lebih baik.

b. Pengalaman Mengajar

Berdasarkan hasil uji sertifikasi terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum tergolong sangat tinggi. Hal ini disebabkan guru memiliki pengalaman mengajar lebih dari 15 tahun. Dengan pengalaman mengajar yang dimiliki, maka kinerja guru dalam pelaksanaan dan pengelolaan pembelajaran akan lebih baik jika dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki pengalaman mengajar.

c. Penguasaan kompetensi

Berdasarkan hasil uji sertifikasi terhadap komponen variabel perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru Di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum tergolong sangat tinggi. Hal ini dikarenakan guru mampu mengelola dengan matang dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di kelas. Inti dari tugas guru adalah pelaksanaan pembelajaran, jadi dengan perencanaan yang matang maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

d. Bukti formal

Berdasarkan hasil uji sertifikasi terhadap bukti formal pengembangan profesi, menunjukkan bahwa karya pengembangan profesi guru Di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan: (1) masih banyak guru yang belum menghasilkan karya seperti membuat buku, dan artikel, (2) kurangnya keaktifan guru dalam menghasilkan karya teknologi/seni, membuat bahan ajar, membuat media pembelajaran, dan melaksanakan penelitian pendidikan, (3) penanaman budaya menulis dikalangan guru masih jarang, padahal kesemuanya itu dapat menambah kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran serta dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perbaikan mutu proses pembelajaran guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya menulis dan meneliti harus ditanamkan di kalangan guru, dan untuk lembaga pendidikan dapat berperan sebagai fasilitator dalam hal ini.

2. Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel etos kerja sebesar 0,018 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y) hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

M. Harlie (2012) bahwa perencanaan karier yang baik, juga akan mampu menumbuhkan semangat kerja dan sebagai motivator bagi karyawan yang

bersangkutan untuk membenah diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi atau berkinerja tinggi serta handal. Sehingga pendapat tersebut memperjelas temuan yang didapatkan peneliti bahwa dalam kaitannya etos kerja seorang guru hal yang perlu ditumbuhkan adalah semangat kerja dan berbenah diri agar menjadi guru yang berprestasi atau berkinerja tinggi.

Menurut Suryo Subroto yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Kode Etik Guru Indonesia dikatakan bahwa; ”Guru Indonesia bertanggung jawab mengantarkan siswanya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada semua bidang **kehidupan.**” Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan

bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah ciri-ciri atau cara kerja yang di miliki seseorang. Kinerja guru adalah hasil pekerjaan seorang guru. Menurut Toto Tasmoro etos kerja adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, sehingga mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya. Dari teori yang dijelaskan oleh Toto Tasmoro tersebut, peneliti dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara etos kerja dengan kinerja. Sehingga peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi kerja diketahui nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,001 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, yang berarti menerima H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja guru (Y), hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja

guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan diatas juga sesuai dengan hasil penelitian Harry Murti (2013) bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Amad Ahid Mudayana (2010) juga menjelaskan bahwa untuk melihat lebih jauh tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, motivasi harus memperhatikan factor internal dan eksternal. Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Theodora (2015) bahwa motivasi dari dalam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dari luar tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan beberapa uraian dan temuan sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan, namun secara parsial (internal dan eksternal) perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk melihat lebih spesifik pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja guru Di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng secara umum dalam kategori tinggi. Hal ini karena guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang bekerja akan dapat melahirkan prestasi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis deskriptif persentase terhadap indikator yang mempengaruhi motivasi kerja guru Di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, menunjukkan bahwa indikator gairah dan semangat memiliki kriteria tinggi. Melalui sikap tanggungjawab dan senantiasa memperhatikan target dan tujuan di sekolah tempat tugas.

Indikator bakat dan minat dalam mempengaruhi kinerja guru dalam kategori sangat tinggi, karena profesi yang ditekuni saat ini sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, keinginan mereka untuk berkontribusi mencerdaskan kehidupan bangsa sangat besar, dengan harapan agar kemampuan dan potensi peserta didik menjadi bermartabat dan bermutu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Indikator kerjasama/sosialisasi dalam kategori tinggi, hal ini dikarenakan para guru mampu menjalin hubungan dan kerjasama, baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Indikator pengembangan diri dalam kategori sangat tinggi, karena guru diberi kesempatan untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan indikator berorientasi masa dalam kategori sangat tinggi, karena guru memiliki orientasi dan cita-cita yang tinggi untuk masa depan yang lebih baik.

5.2.3 Pengaruh Secara Simultan

Secara parsial telah diperlihatkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh dari sertifikasi, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara simultan berdasarkan hasil analisis data, didapatkan nilai Signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil < dari pada probabilitas yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel sertifikasi guru (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi (X_3) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh dari ketiga variabel tersebut terlihat dari besaran kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai signifikan untuk sertifikasi 0,095, untuk etos kerja 0,002 dan untuk motivasi kerja 0,003.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, namun secara parsial sertifikasi guru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru, dan untuk etos kerja dan motivasi menunjukkan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Adapun Novelty kebaruan dalam penelitian ini adalah, jika Sertifikasi guru merata atau meningkat, etos kerja guru baik dan motivasi guru meningkat maka akan berbanding lurus meningkatkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial, (a) sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, (b) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, (c) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
2. Secara Simultan, Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel Independent yang dominan berpengaruh terhadap variabel Dependent dimana Sertifikasi (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Guru (Y) adalah Sertifikasi (X_1).

6.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap

kinerja guru. Hal ini menunjukkan, bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan sertifikasi, etos kerja dan motivasi kerja.

6.2.1. Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori, bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel bebas. Dalam hal ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan kinerja guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variabel penelitian yaitu : sertifikasi, etos kerja, dan motivasi kerja.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi guna meningkatkan kinerja guru. Etos kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Jika guru merasakan etos kerja sekolah baik, diharapkan kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika etos kerja sekolah kurang baik, maka kinerjanya akan rendah. Hal ini berarti etos kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kerja, guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Jika

seseorang guru memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi seseorang dalam bekerja rendah maka kinerjanya akan menurun.

6.2.2. Implikasi Teoretis

Upaya meningkatkan kinerja guru secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan kinerja guru dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait yaitu pemerintah daerah Kabupaten Bantaeng melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk memperhatikan aspek yang meningkatkan kinerja guru, menciptakan kesempatan guru untuk berprestasi, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik, dan memberikan ruang bagi guru untuk aktualisasi diri dan pengembangan diri.

6.3. Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

6.3.1 Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan harus dapat memSertifikasii, dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan motivasi kerja, etos kerja, dan sertifikasi sebagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru.

6.3.2 Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebagai pemimpin seharusnya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan, dan pelatihan, memberikan penghargaan atau hadiah bagi guru yang berprestasi.

6.3.3 Bagi Guru

Guru harus memiliki kesadaran diri bahwa peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana dibutuhkan peran aktif guru dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pengembangan keterampilan mengajar, kepribadian serta menyesuaikan kemampuan mengajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

6.3.4 Bagi Peneliti

Penelitian ini menganalisis pengaruh sertifikasi, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru oleh karena itu, direkomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Bahri, S. (2011). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*, Vol. 3, No. 2. Diperoleh 23 Juni 2013
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. *Analisis Penegakan disiplin Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. *Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Gasperz Vincent, 2013, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Henry Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- 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.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Lim, Johanes, 2012. *Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Melati, F. K., Susilaningih, S., & Sohidin, S. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2(1), 13559.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Nitisemito Alex S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saxena, A.P., 2011. *Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan*, Majalah Prisma, Edisi November, Nomor 11.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Etos kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Majalah Prisma, Nomor 11/12.

- Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John, 2014. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | Jupe UNS, Vol. 2 No. 1, Hal 71 s/d 82 82 Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokaso, Vol. 2, No. 2. Diperoleh 23 Juni 2013.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. *Etos kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Guru

di

Kabupaten Bantaeng

Dengan hormat,

Saya **Nurhidayah, S.Pd.** mahasiswi Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia, Jurusan manajemen SDM sedang mengerjakan tugas akhir Tesis sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen.

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan (angket terlampir). Mohon kiranya jawaban responden seobjektif mungkin karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu sebagai responden, hanya jawaban objektif dan realistis yang peneliti butuhkan.

Penelitian yang berjudul **“PENGARUH SERTIFIKASI, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG”** bertujuan untuk menganalisis kinerja guru dan sebagai umpan balik bagi studi Manajemen SDM.

Demikianlah pengantar ini dibuat, atas perhatian serta bantuannya Peneliti ucapkan terima kasih.

Bantaeng, Januari 2021

Hormat saya,

NURHIDAYAH, S.Pd.

B. KUESIONER

1. SERTIFIKASI GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sertifikasi guru bagi saya dapat membawa perubahan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.					
2.	Saya tetap menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.					
3.	Saya berusaha meningkatkan kinerja meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.					
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa diberi tunjangan sertifikasi guru.					
5.	Saya berusaha mendapatkan tunjangan sertifikasi guru melalui ujian kompetensi dan portofolio.					
6.	Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.					
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, dengan menyelesaikan tugas utama di sekolah walaupun belum memperoleh tunjangan sertifikasi.					
8.	Saya siap bekerja siang dan malam di sekolah walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.					
9.	Saya sanggup melaksanakan tugas-tugas di sekolah jika diberi tunjangan sertifikasi.					
10.	Sertifikasi guru yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.					
11.	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan, dan akuntabel.					
12.	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.					
13.	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas di sekolah.					
14.	Tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya.					
15.	Saya menerima tunjangan sertifikasi setiap bulan sesuai dengan harapan saya.					
16.	Tunjangan sertifikasi guru yang diterima mendorong saya meningkatkan prestasi dalam bekerja.					
17.	Tunjangan sertifikasi guru menjamin mutu lulusan yang tinggi dan terwujudnya tujuan pendidikan nasional.					
18.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun selama ini belum memperoleh tunjangan sertifikasi.					
19.	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.					
20.	Saya merasa bangga dan senang dengan predikat sebagai guru bersertifikasi.					
21.	Sertifikasi membuat guru lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.					
22.	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja.					
23.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk Konsumtif guru dan bukan untuk peningkatan profesionalismenya.					
24.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan baik, dari segi proses (layanan) maupun mutu hasil (luaran).					
25.	Realisasi pembayaran sertifikasi guru rutin dilaksanakan setiap bulan.					

2. ETOS KERJA GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya heran jujur dalam bekerja karena itu mencerminkan kecerdasan yang tinggi					
2.	Saya mengembangkan nilai-nilai kejujuran dalam diri saat bekerja dan berbisnis di tengah situasi yang penuh dengan godaan dewasa ini.					
3.	Saya tidak menemukan kepuasan yang lebih besar dari mencapai kesuksesan melalui kejujuran					
4.	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja sebagai komitmen pribadi					
5.	Saya membangun komunikasi untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja, lingkungan, dan masyarakat					
6.	Saya membangun sikap hati yang tulus, rendah hati, dan saling menghargai dalam bekerja sama.					
7.	Saya bekerja dengan kecerdasan untuk menghasilkan kreativitas agar mencapai sebuah tujuan dalam bekerja.					
8.	Saya mengoptimalkan kecerdasan pikiran yang saya miliki untuk mencapai hal-hal besar dalam hidup seperti bekerja					
9.	Saya mengoptimalkan kecerdasan emosi untuk mengendalikan diri dan bekerja untuk kehidupan yang lebih baik.					
10.	Saya memanfaatkan kecerdasan emosi untuk mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
11.	Saya bekerja yang memiliki pengetahuan dan tidak berhenti untuk belajar.					
12.	Saya dalam bekerja tetap belajar dimana dan kapanpun untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan yang luas.					
13.	Saya menghadirkan kreativitas dalam bekerja agar dapat menciptakan hal yang baru untuk ketercapaian tujuan pekerjaan.					
14.	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri saja tanpa peduli pada lingkungan sekitarnya seperti masyarakat, lingkungan kerja, dan lainnya					
15.	Saya senantiasa mengembangkan memalms melayani dengan hati seperti memberikan senyuman, bersikap ramah dan melayani dengan baik					
16.	Saya bekerja menggunakan ketajaman mata hati, sehingga dapat memahami perasaan dan pikiran orang lain, memperhatikan kebutuhan orang lain, berusaha melihat kesulitan orang lain dengan kata lain memiliki rasa empati					
17.	Saya memiliki anggapan bahwa bekerja dengan empati menjadikan kita lebih memahami kepentingan orang lain. Bekerja penuh peduli menjadikan kita lebih peka akan kebutuhan orang lain					
18.	Saya memiliki pandangan bekerja adalah salah satu hal yang bernilai sebagai ibadah					
19.	Saya bekerja sebagai sumber keuntungan materi kehidupan di dunia, namun juga memberikan keuntungan bagi kepentingan kehidupan akhirat					
20.	Saya bekerja dengan mengedepankan memalms bersih dan ahlms yang dilandasi nilai keyakinan iman					
21.	Saya harus memiliki pribadi yang senantiasa bersyukur dengan sikap rendah hati dan tidak melalaikan ibadah					
22.	Saya memenuhi hati dengan rasa syukur sehingga memungkinkan kita lebih menghargai pekerjaan dan mampu melihat pekerjaan dengan kaca mata positif dan lebih optimis					
23.	Saya menganggap bahwa bekerja adalah hal yang harus dilakukan sepenuh hati untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang tinggi					
24.	Saya memiliki pribadi visioner yang mempercayai sebuah tujuan jangka panjang yang bermanfaat tidak saja untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain dan organisasi					
25.	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga saya menyelesaikan tugas saya dalam bekerja dengan tepat waktu					

1. MOTIVASI GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha menghadapi tugas-tugas berat di sekolah dengan semangat kerja yang tinggi.					
2.	Saya berusaha menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum membuan diri saya seahliera.					
3.	Saya berusaha meningkatkan keahlian dan kompetensi dengan biaya pribadi					
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa imbalan.					
5.	Saya merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang ada di sekolah saya.					
6.	Saya melaksanakan tugas di sekolah, berhenti hingga jam kerja selesai					
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, sebelum tugas utama di sekolah diselesaikan.					
8.	Saya siap menjalankan tugas siang dan malam di sekolah.					
9.	Saya berusaha untuk mencapai target sekolah yaitu meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.					
10.	Motivasi kerja saya tinggi jika diberi penghargaan bentuk uang.					
11.	Saya termotivasi mencapai sasaran kerja, jika sesuai dengan visi dan misi sekolah.					
12.	Saya merasa puas dengan gaji bulanan dan tunjangan kinerja yang saya terima.					
13.	Tujuan yang ingin dicapai sekolah, tempat saya bekerja adalah meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.					
14.	Saya puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul.					
15.	Rumusan tujuan sekolah sudah jelas dan sesuai dengan keinginan saya untuk dicapai					
16.	Gaji yang diterima merupakan faktor pendorong bagi saya dalam melaksanakan tugas					
17.	Saya menerima gaji setiap bulan sudah sesuai dengan harapan saya					
18.	Bagi saya, gaji mendorong guru untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja					
19.	Gaji yang tinggi menjamin mutu kinerja saya di sekolah dan mutu lulusan					
20.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun belum pernah mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
21.	Bagi saya, ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab.					
22.	Motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap					
23.	Saya bekerja secara maksimal, walaupun dihadapkan dengan keterbatasan sarana prasarana di sekolah.					
24.	Saya menyikapi keterbatasan sarana fisik di sekolah sebagai peluang untuk tetap termotivasi dalam bekerja.					
25.	Saya merasa malu dan terancam, pada saat motivasi kerja di sekolah menurun.					

4. KINERJA GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas di sekolah, atau di kelas saat mengajar saja karena tidak ada penghargaan.					
2.	Saya memenuhi jumlah jam wajib tatap muka/ mengajar 24 jam se minggu.					
3.	Saya melaksanakan tugas walaupun tidak diawasi atau diberi peringatan oleh kepala sekolah					
4.	Seseorang yang terlambat melaksanakan tugas pada jam pelajaran di kelas bagi saya adalah hal yang wajar.					
5.	Saya melaksanakan tugas mengajar di kelas secara bertanggung jawab karena ada ada sanksinya.					
6.	Saya menganggap tidak ada yang sempurna, karena itu berbuat salah (tidak teliti) adalah hal yang wajar.					
7.	Saya dapat menunda pekerjaan di sekolah karena tidak ada teguran dari kepala sekolah					
8.	Saya menunda menyelesaikan tugas sebagai pendidik adalah suatu proses mengatasi masalah yang baik.					
9.	Saya melambatkan suatu tugas karena tidak ada hadiah.					
10.	Saya harus teliti dan cermat melaksanakan tugas- tugas baik yang rumit maupun yang mudah.					
11.	Saya senang bekerja sama daripada bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
12.	Saya sulit berprakarsa karena malu mengungkapkannya.					
13.	Saya enggan menjadi ketua panitia selama masih ada guru lain yang lebih berkompeten.					
14.	Saya setuju jika semua guru hadir di sekolah walaupun tidak ada pekerjaan/ tidak ada jam mengajar.					
15.	Saya senang menerima pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang diperoleh.					
16.	Prestasi kerja yang saya peroleh selama ini telah memuaskan saya.					
17.	Prestasi kerja seorang guru dapat diukur sesudah siswa asuhan tamat di sekolah tempat saya kerja.					
18.	Saya meminta kepada teman guru untuk menilai kinerja dan segala kekusangan dalam mengajar.					
19.	Saya akan meningkatkan kinerja di sekolah jika memperoleh penghargaan atas prestasi kerja saya.					
20.	Saya mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja karena tidak bertentangan dengan aturan sekolah.					
21.	Saya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan karena terlambat adalah sesuatu yang lazim dilakukan guru					
22.	Saya merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil.					
23.	Saya cukup melaksanakan tugas mengajar sedangkan tugas mendidik dan melatih diberikan kepada guru lain					
24.	Saya perlu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung.					
25.	Saya lebih mengutamakan tugas pokok sebagai guru (mengajar, mendidik dan melatih) di sekolah.					



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
 Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.350/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : NJRHIDAYAH, S.Pd.

NIM : 2018MM21879

Program Studi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085340043234

Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Data yang ada telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing untuk tetap digunakan dalam ujian hasil (terlampir catatan hasil pemeriksaan).

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 06 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyi, M.Psi., Psikolog., CGA.

Lampiran

➤ Uji Validitas Item ($r > 0,244$)
 1. Validitas Sertifikasi (X1)

Correlations																										
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	-.400**	-.372**	0,149	-.289*	0,090	0,063	-0,184	,503**	,356**	-0,157	-0,214	-.463**	-.321**	-.488**	-0,115	-0,041	,266*	,438**	0,056	-0,233	-.351**	-.324**	0,133	,577**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,002	0,222	0,016	0,463	0,609	0,131	0,000	0,003	0,199	0,077	0,000	0,007	0,000	0,348	0,737	0,027	0,000	0,647	0,054	0,003	0,007	0,276	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	-.400**	1	,746**	,492**	,351**	,481**	,283*	,258*	-.415**	0,077	,542**	,351**	,710**	0,075	,591**	,259*	,372**	,350**	-0,137	-.350**	0,131	,358**	,296*	-0,155	-.430**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,003	0,000	0,018	0,033	0,000	0,527	0,000	0,003	0,000	0,542	0,000	0,032	0,002	0,003	0,262	0,003	0,283	0,003	0,014	0,202	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-.372**	,746**	1	,511**	0,089	,533**	,417**	0,182	-.456**	0,105	,387**	0,019	,512**	-0,105	,373**	0,110	,389**	,328**	-0,081	-.371**	0,089	,263*	0,212	0,038	-.493**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,468	0,000	0,000	0,134	0,000	0,390	0,001	0,876	0,000	0,392	0,002	0,366	0,001	0,006	0,508	0,002	0,465	0,029	0,081	0,758	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	0,149	,492**	,511**	1	-0,143	,693**	,384**	,332**	0,033	,332**	,299*	0,231	,267*	-0,225	0,102	0,154	,334**	,609**	,458**	-.333**	,364**	0,100	,313**	0,186	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,222	0,000	0,000		0,241	0,000	0,001	0,005	0,788	0,005	0,013	0,057	0,026	0,063	0,403	0,206	0,005	0,000	0,000	0,005	0,002	0,416	0,009	0,125	0,984
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	-.289*	,351**	0,089	-0,143	1	0,101	0,221	0,225	-.361**	-0,024	,295*	0,024	,420**	0,221	,322**	-0,081	-0,100	-0,167	-.370**	-0,145	0,060	0,142	0,031	-0,144	-0,166
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,003	0,468	0,241		0,410	0,068	0,064	0,002	0,846	0,014	0,847	0,000	0,068	0,007	0,507	0,416	0,169	0,002	0,233	0,623	0,245	0,800	0,238	0,174
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,090	,481**	,533**	,693**	0,101	1	,595**	,404**	-0,058	,377**	,342**	0,151	,397**	-.318**	0,159	0,007	,377**	,620**	0,220	-.284*	0,107	0,056	0,167	0,096	-0,031
	Sig. (2-tailed)	0,463	0,000	0,000	0,000	0,410		0,000	0,001	0,635	0,001	0,004	0,216	0,001	0,008	0,192	0,957	0,001	0,000	0,069	0,018	0,381	0,650	0,171	0,432	0,797
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	0,063	,283*	,417**	,384**	0,221	,595**	1	,377**	0,005	0,201	0,175	-0,060	0,188	-.268*	0,009	-.240*	0,207	,335**	0,222	-0,088	0,053	,337**	0,163	0,094	0,086
	Sig. (2-tailed)	0,609	0,018	0,000	0,001	0,068	0,000		0,001	0,970	0,098	0,150	0,623	0,121	0,026	0,943	0,047	0,088	0,005	0,067	0,471	0,668	0,005	0,181	0,441	0,484
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_8	Pearson Correlation	-0,184	,258*	0,182	,332**	0,225	,404**	,377**	1	0,007	0,208	0,070	,483**	,258*	,284*	0,210	,358**	,251*	0,205	0,235	-0,194	,458**	,333**	0,227	0,118	-0,179
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,033	0,134	0,005	0,064	0,001	0,001		0,955	0,086	0,569	0,000	0,033	0,018	0,083	0,003	0,037	0,090	0,052	0,110	0,000	0,005	0,060	0,336	0,140
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_9	Pearson Correlation	,503**	-,415**	-,456**	0,033	-,361**	-0,058	0,005	0,007	1	-0,004	-,427**	-0,194	-,415**	-0,190	-,329**	-0,094	-0,027	0,117	,350**	-0,118	-0,057	0,009	0,207	-0,061	,567**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,788	0,002	0,635	0,970	0,955		0,976	0,000	0,110	0,000	0,119	0,006	0,442	0,829	0,340	0,003	0,336	0,641	0,942	0,088	0,620	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	,356**	0,077	0,105	,332**	-0,024	,377**	0,201	0,208	-0,004	1	,369**	0,166	,238*	0,172	-0,007	0,071	0,047	,384**	,314**	0,008	0,104	-0,100	-0,102	0,141	0,214
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,527	0,390	0,005	0,846	0,001	0,098	0,086	0,976		0,002	0,173	0,049	0,158	0,954	0,564	0,700	0,001	0,009	0,945	0,397	0,412	0,403	0,247	0,078
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	-0,157	,542**	,387**	-,299*	,295*	,342**	0,175	0,070	-,427**	,369**	1	,414**	,693**	0,219	,569**	0,084	0,162	0,119	-0,116	0,122	0,151	0,208	0,023	0,119	-0,178
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,000	0,001	0,013	0,014	0,004	0,150	0,569	0,000	0,002		0,000	0,000	0,071	0,000	0,491	0,184	0,328	0,341	0,317	0,216	0,086	0,853	0,331	0,144
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	-0,214	,351**	0,019	0,231	0,024	0,151	-0,060	-,483**	-0,194	0,166	,414**	1	,420**	,534**	,260*	,582**	,313**	0,116	,263*	-0,052	,498**	,270*	,259*	0,028	-0,166
	Sig. (2-tailed)	0,077	0,003	0,876	0,057	0,847	0,216	0,623	0,000	0,110	0,173	0,000		0,000	0,000	0,031	0,000	0,009	0,342	0,029	0,673	0,000	0,025	0,032	0,817	0,174
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	-,463**	,710**	,512**	-,267*	-,420**	,397**	0,188	-,258**	-,415**	,238*	,693**	,420**	1	,405**	,749**	0,197	,372**	0,171	-,315**	-0,192	0,193	,358**	,269*	-0,107	-,318**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,001	0,121	0,033	0,000	0,049	0,000	0,000		0,001	0,000	0,106	0,002	0,161	0,008	0,115	0,113	0,003	0,026	0,382	0,008
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	-,321**	0,075	-0,105	-0,225	0,221	-,318**	-,268*	,284*	-0,190	0,172	0,219	,534**	,405**	1	,244*	,373**	-0,009	-,258*	-0,138	0,012	0,232	0,066	0,088	-0,038	-0,108
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,542	0,392	0,063	0,068	0,008	0,026	0,018	0,119	0,158	0,071	0,000	0,001		0,043	0,002	0,944	0,033	0,257	0,924	0,056	0,590	0,471	0,754	0,378
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	-,488**	,591**	,373**	0,102	-,322**	0,159	0,009	0,210	-,329**	-0,007	,569**	,260*	,749**	,244*	1	0,219	,318**	0,163	-,423**	-,291*	0,005	,376**	0,137	-,245*	-,433**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,403	0,007	0,192	0,943	0,083	0,006	0,954	0,000	0,031	0,000	0,043		0,071	0,008	0,180	0,000	0,015	0,969	0,001	0,261	0,043	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	-0,115	,259*	0,110	0,154	-0,081	0,007	-,240*	,358**	-0,094	0,071	0,084	,582**	0,197	,373**	0,219	1	,280*	0,088	0,089	-,298*	,347**	,278*	-0,072	0,152	-,333**

	Sig. (2-tailed)	0,348	0,032	0,366	0,206	0,507	0,957	0,047	0,003	0,442	0,564	0,491	0,000	0,106	0,002	0,071		0,020	0,470	0,469	0,013	0,003	0,021	0,558	0,211	0,005	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_17	Pearson Correlation	-0,041	,372**	,389**	,334**	-0,100	,377**	0,207	,251*	-0,027	0,047	0,162	,313**	,372**	-0,009	,318**	,280*	1	,467**	0,018	-,257*	-,0131	,375**	0,226	-,0120	-,0137	
	Sig. (2-tailed)	0,737	0,002	0,001	0,005	0,416	0,001	0,088	0,037	0,829	0,700	0,184	0,009	0,002	0,944	0,008	0,020		0,000	0,883	0,033	0,283	0,001	0,062	0,328	0,260	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_18	Pearson Correlation	,266*	,350**	,328**	,609**	-0,167	,620**	,335**	0,205	0,117	,384**	0,119	0,116	0,171	-,258*	0,163	0,088	,467**	1	,296*	-,475**	-,0113	0,041	0,094	-,0106	0,051	
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,003	0,006	0,000	0,169	0,000	0,005	0,090	0,340	0,001	0,328	0,342	0,161	0,033	0,180	0,470	0,000		0,014	0,000	0,354	0,738	0,444	0,386	0,678	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_19	Pearson Correlation	,438**	-,0137	-,081	,458**	-,370**	0,220	0,222	0,235	,350**	,314**	-,0116	,263*	-,315**	-,0138	-,423**	0,089	0,018	,296*	1	-,0106	,376**	-,0114	,246*	0,197	,426**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,262	0,508	0,000	0,002	0,069	0,067	0,052	0,003	0,009	0,341	0,029	0,008	0,257	0,000	0,469	0,883	0,014		0,387	0,001	0,351	0,042	0,105	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_20	Pearson Correlation	0,056	-,350**	-,371**	-,333**	-,0145	-,284*	-,088	-,0194	-,0118	0,008	0,122	-,052	-,0192	0,012	-,291*	-,298*	-,257*	-,475**	1	-,0106	-,0157	-,020	-,0233	-,296*	0,150	
	Sig. (2-tailed)	0,647	0,003	0,002	0,005	0,233	0,018	0,471	0,110	0,336	0,945	0,317	0,673	0,115	0,924	0,015	0,013	0,033	0,000		0,387	0,197	0,870	0,054	0,014	0,220	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_21	Pearson Correlation	-,0233	0,131	0,089	,364**	0,060	0,107	0,053	,458**	-,057	0,104	0,151	,498**	0,193	0,232	0,005	,347**	-,0131	-,0113	,376**	1	-,0157	,291*	,257*	,376**	-,071	
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,283	0,465	0,002	0,623	0,381	0,668	0,000	0,641	0,397	0,216	0,000	0,113	0,056	0,969	0,003	0,283	0,354	0,001		0,197	0,015	0,033	0,001	0,563	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_22	Pearson Correlation	-,351**	,358**	,263*	0,100	0,142	0,056	,337**	,333**	0,009	-,0100	0,208	,270*	,358**	0,066	,376**	,278*	,375**	0,041	-,0114	-,020	,291*	1	,370**	0,028	-,297*	
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,029	0,416	0,245	0,650	0,005	0,005	0,942	0,412	0,086	0,025	0,003	0,590	0,001	0,021	0,001	0,738	0,351	0,870	0,015		0,002	0,817	0,013	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_23	Pearson Correlation	-,324**	,296*	0,212	,313**	0,031	0,167	0,163	0,227	0,207	-,0102	0,023	,259*	,269*	0,088	0,137	-,072	0,226	0,094	,246*	1	-,0233	,257*	,370**	-,326**	0,061	
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,014	0,081	0,009	0,800	0,171	0,181	0,060	0,088	0,403	0,853	0,032	0,026	0,471	0,261	0,558	0,062	0,444	0,042		0,054	0,033	0,002		0,006	0,616
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_24	Pearson Correlation	0,133	-,0155	0,038	0,186	-,0144	0,096	0,094	0,118	-,061	0,141	0,119	0,028	-,0107	-,038	-,245*	0,152	-,0120	-,0106	0,197	,296*	,376**	0,028	-,326**	1	-,040	

	Sig. (2-tailed)	0,276	0,202	0,758	0,125	0,238	0,432	0,441	0,336	0,620	0,247	0,331	0,817	0,382	0,754	0,043	0,211	0,328	0,386	0,105	0,014	0,001	0,817	0,006		0,743
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	,577**	-,430**	-,493**	-0,003	-0,166	-0,031	0,086	-0,179	,567**	0,214	-0,178	-0,166	-,318**	-0,108	-,433**	-,333**	-0,137	0,051	,426**	0,150	-0,071	-,297*	0,061	-0,040	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,984	0,174	0,797	0,484	0,140	0,000	0,078	0,144	0,174	0,008	0,378	0,000	0,005	0,260	0,678	0,000	0,220	0,563	0,013	0,616	0,743	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

2. Validitas Etos Kerja (X2)

		Correlations																								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	0,019	-,372**	0,217	0,226	0,195	0,051	,345**	,421**	0,078	,473**	,608**	,369**	-0,051	0,144	-0,129	-0,068	,279*	,258*	0,186	,402**	,262*	,262*	-0,036	,320**
	Sig. (2-tailed)		0,876	0,002	0,074	0,062	0,108	0,680	0,004	0,000	0,523	0,000	0,000	0,002	0,678	0,239	0,291	0,578	0,020	0,032	0,126	0,001	0,029	0,029	0,771	0,007
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	0,019	1	,573**	0,107	0,229	,276*	,340**	-,281*	0,158	-,293*	-0,134	-0,166	0,224	-0,032	-0,009	-0,165	-0,207	-0,050	0,060	0,103	,241*	,251*	,251*	-0,116	0,078
	Sig. (2-tailed)	0,876		0,000	0,381	0,059	0,021	0,004	0,019	0,194	0,015	0,273	0,173	0,064	0,791	0,940	0,176	0,088	0,685	0,626	0,401	0,046	0,038	0,038	0,342	0,525
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-,372**	,573**	1	0,043	,279*	0,155	,263*	-0,071	0,203	,350**	-0,221	-,291*	-0,084	,274*	0,017	,412**	,374**	0,209	-,252*	0,010	0,020	,249*	-0,092	,247*	-0,132
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,726	0,020	0,205	0,029	0,563	0,094	0,003	0,068	0,015	0,494	0,023	0,888	0,000	0,002	0,085	0,037	0,933	0,873	0,039	0,453	0,041	0,278
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	0,217	0,107	0,043	1	0,137	,578**	0,011	-0,185	,239*	,264*	,414**	,483**	-0,092	-0,187	,619**	0,178	0,224	,567**	0,057	0,102	,479**	0,155	,314**	-0,207	0,043
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,381	0,726		0,263	0,000	0,929	0,128	0,048	0,028	0,000	0,000	0,454	0,124	0,000	0,143	0,065	0,000	0,640	0,406	0,000	0,204	0,008	0,087	0,726
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	0,226	0,229	,279*	0,137	1	0,201	0,107	,321**	,355**	,405**	0,057	,334**	-0,162	,636**	0,213	,372**	,362**	0,027	0,092	,650**	0,232	,861**	0,086	,341**	-0,086
	Sig. (2-tailed)	0,062	0,059	0,020	0,263		0,098	0,383	0,007	0,003	0,001	0,642	0,005	0,184	0,000	0,079	0,002	0,002	0,828	0,450	0,000	0,055	0,000	0,483	0,004	0,481
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,195	,276*	0,155	,578**	0,201	1	0,182	-,267*	,256*	0,209	,425**	,310**	0,069	-0,126	,487**	0,175	0,164	,504**	0,218	0,165	,784**	,326**	,567**	-0,215	-0,054
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,021	0,205	0,000	0,098		0,134	0,027	0,034	0,085	0,000	0,010	0,571	0,302	0,000	0,150	0,179	0,000	0,072	0,177	0,000	0,006	0,000	0,076	0,660
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	0,051	,340**	,263*	0,011	0,107	0,182	1	-0,050	0,015	-0,132	-0,063	0,154	,666**	-0,115	-0,229	0,232	0,217	0,204	,551**	-0,006	0,143	0,063	,411**	0,226	,608**
	Sig. (2-tailed)	0,680	0,004	0,029	0,929	0,383	0,134		0,684	0,905	0,278	0,610	0,206	0,000	0,346	0,059	0,055	0,073	0,092	0,000	0,961	0,241	0,605	0,000	0,062	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	,345**	-,281*	-0,071	-0,185	,321**	-,267*	-0,050	1	,403**	,515**	,297*	,335**	0,121	,628**	0,071	,273*	0,230	0,077	-0,025	,407**	0,027	0,219	-0,222	,384**	0,104
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,019	0,563	0,128	0,007	0,027	0,684		0,001	0,000	0,013	0,005	0,321	0,000	0,563	0,023	0,057	0,532	0,838	0,001	0,825	0,071	0,067	0,001	0,393
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	.421**	0,158	0,203	.239*	.355**	.256*	0,015	.403**	1	.398**	.511**	.407**	.319**	.482**	.642**	.247*	.277*	.436**	-0,062	.387**	.358**	.329**	0,094	0,063	0,197
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,194	0,094	0,048	0,003	0,034	0,905	0,001		0,001	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000	0,041	0,021	0,000	0,612	0,001	0,002	0,006	0,441	0,607	0,104
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	0,078	-.293*	.350**	.264*	.405**	0,209	-0,132	.515**	.398**	1	.344**	.372**	-.286*	.511**	.386**	.689**	.723**	.446**	-.243*	.286*	0,230	.421**	-0,117	.406**	-0,198
	Sig. (2-tailed)	0,523	0,015	0,003	0,028	0,001	0,085	0,278	0,000	0,001		0,004	0,002	0,017	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,044	0,017	0,057	0,000	0,339	0,001	0,102
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	.473**	-0,134	-0,221	.414**	0,057	.425**	-0,063	.297*	.511**	.344**	1	.675**	0,197	0,144	.714**	.259*	.247*	.588**	.336**	.267*	.680**	0,118	.514**	-0,142	0,188
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,273	0,068	0,000	0,642	0,000	0,610	0,013	0,000	0,004		0,000	0,105	0,238	0,000	0,032	0,041	0,000	0,005	0,027	0,000	0,333	0,000	0,246	0,122
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	.608**	-0,166	-.291*	.483**	.334**	.310**	0,154	.335**	.407**	.372**	.675**	1	.260*	0,131	.447**	.266*	.340**	.464**	.373**	.293*	.432**	.293*	.293*	0,017	.356**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,173	0,015	0,000	0,005	0,010	0,206	0,005	0,001	0,002	0,000		0,031	0,285	0,000	0,027	0,004	0,000	0,002	0,015	0,000	0,015	0,015	0,888	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	.369**	0,224	-0,084	-0,092	-0,162	0,069	.666**	0,121	.319**	-.286*	0,197	.260*	1	-0,173	-0,077	0,021	-0,006	0,163	.482**	-0,143	0,150	-0,208	.373**	-0,043	.764**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,064	0,494	0,454	0,184	0,571	0,000	0,321	0,007	0,017	0,105	0,031		0,155	0,530	0,866	0,961	0,182	0,000	0,241	0,217	0,087	0,002	0,728	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	-0,051	-0,032	.274*	-0,187	.636**	-0,126	-0,115	.628**	.482**	.511**	0,144	0,131	-0,173	1	.310**	.411**	.387**	-0,083	-0,087	.647**	0,048	.520**	-0,146	.581**	-0,225
	Sig. (2-tailed)	0,678	0,791	0,023	0,124	0,000	0,302	0,346	0,000	0,000	0,000	0,238	0,285	0,155		0,009	0,000	0,001	0,500	0,475	0,000	0,698	0,000	0,230	0,000	0,063
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	0,144	-0,009	0,017	.619**	0,213	.487**	-0,229	0,071	.642**	.386**	.714**	.447**	-0,077	.310**	1	.304*	.324**	.515**	0,057	.398**	.556**	0,228	.364**	-0,094	-0,057
	Sig. (2-tailed)	0,239	0,940	0,888	0,000	0,079	0,000	0,059	0,563	0,000	0,001	0,000	0,000	0,530	0,009		0,011	0,007	0,000	0,641	0,001	0,000	0,059	0,002	0,440	0,640
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	-0,129	-0,165	.412**	0,178	.372**	0,175	0,232	.273*	.247*	.689**	.259*	.266*	0,021	.411**	.304*	1	.962**	.266*	0,101	0,097	0,122	.313**	0,169	.479**	0,168
	Sig. (2-tailed)	0,291	0,176	0,000	0,143	0,002	0,150	0,055	0,023	0,041	0,000	0,032	0,027	0,866	0,000	0,011		0,000	0,027	0,407	0,428	0,318	0,009	0,166	0,000	0,167
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	-0,068	-0,207	.374**	0,224	.362**	0,164	0,217	0,230	.277*	.723**	.247*	.340**	-0,006	.387**	.324**	.962**	1	.320**	0,087	0,077	0,107	.299*	0,151	.507**	0,146
	Sig. (2-tailed)	0,578	0,088	0,002	0,065	0,002	0,179	0,073	0,057	0,021	0,000	0,041	0,004	0,961	0,001	0,007	0,000		0,007	0,477	0,529	0,380	0,013	0,216	0,000	0,230
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	.279*	-0,050	0,209	.567**	0,027	.504**	0,204	0,077	.436**	.446**	.588**	.464**	0,163	-0,083	.515**	.266*	.320**	1	0,237	0,112	.465**	0,046	.311**	-0,085	0,222
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,685	0,085	0,000	0,828	0,000	0,092	0,532	0,000	0,000	0,000	0,000	0,182	0,500	0,000	0,027	0,007		0,050	0,359	0,000	0,707	0,009	0,488	0,067
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	.258*	0,060	-.252*	0,057	0,092	0,218	.551**	-0,025	-0,062	-.243*	.336**	.373**	.482**	-0,087	0,057	0,101	0,087	0,237	1	.293*	.276*	0,058	.684**	0,157	.543**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,626	0,037	0,640	0,450	0,072	0,000	0,838	0,612	0,044	0,005	0,002	0,000	0,475	0,641	0,407	0,477	0,050		0,015	0,022	0,637	0,000	0,197	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	0,186	0,103	0,010	0,102	.650**	0,165	-0,006	.407**	.387**	.286*	.267*	.293*	-0,143	.647**	.398**	0,097	0,077	0,112	.293*	1	0,192	.726**	0,110	.359**	-0,078
	Sig. (2-tailed)	0,126	0,401	0,933	0,406	0,000	0,177	0,961	0,001	0,001	0,017	0,027	0,015	0,241	0,000	0,001	0,428	0,529	0,359	0,015		0,114	0,000	0,368	0,002	0,523
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	.402**	.241*	0,020	.479**	0,232	.784**	0,143	0,027	.358**	0,230	.680**	.432**	0,150	0,048	.556**	0,122	0,107	.465**	.276*	0,192	1	.260*	.736**	-0,125	-0,034
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,046	0,873	0,000	0,055	0,000	0,241	0,825	0,002	0,057	0,000	0,000	0,217	0,698	0,000	0,318	0,380	0,000	0,022	0,114		0,031	0,000	0,306	0,778
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	.262*	.251*	.249*	0,155	.861**	.326**	0,063	0,219	.329**	.421**	0,118	.293*	-0,208	.520**	0,228	.313**	.299*	0,046	0,058	.726**	.260*	1	0,042	.298*	-0,133
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,038	0,039	0,204	0,000	0,006	0,605	0,071	0,006	0,000	0,333	0,015	0,087	0,000	0,059	0,009	0,013	0,707	0,637	0,000	0,031		0,734	0,013	0,277
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	.262*	.251*	-0,092	.314**	0,086	.567**	.411**	-0,222	0,094	-0,117	.514**	.293*	.373**	-0,146	.364**	0,169	0,151	.311**	.684**	0,110	.736**	0,042	1	-0,008	.303*
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,038	0,453	0,008	0,483	0,000	0,000	0,067	0,441	0,339	0,000	0,015	0,002	0,230	0,002	0,166	0,216	0,009	0,000	0,368	0,000	0,734		0,948	0,011
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	-0,036	-0,116	.247*	-0,207	.341**	-0,215	0,226	.384**	0,063	.406**	-0,142	0,017	-0,043	.581**	-0,094	.479**	.507**	-0,085	0,157	.359**	-0,125	.298*	-0,008	1	0,009
	Sig. (2-tailed)	0,771	0,342	0,041	0,087	0,004	0,076	0,062	0,001	0,607	0,001	0,246	0,888	0,728	0,000	0,440	0,000	0,000	0,488	0,197	0,002	0,306	0,013	0,948		0,940
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	.320**	0,078	-0,132	0,043	-0,086	-0,054	.608**	0,104	0,197	-0,198	0,188	.356**	.764**	-0,225	-0,057	0,168	0,146	0,222	.543**	-0,078	-0,034	-0,133	.303*	0,009	1
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,525	0,278	0,726	0,481	0,660	0,000	0,393	0,104	0,102	0,122	0,003	0,000	0,063	0,640	0,167	0,230	0,067	0,000	0,523	0,778	0,277	0,011	0,940	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

3. Validitas Motivasi (X3)

Correlations																										
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	-.0141	-.277*	.258*	.754**	0,220	.479**	0,013	0,206	0,068	0,104	0,216	.457**	.318**	0,212	0,225	0,098	0,108	0,178	.438**	.554**	0,153	0,125	.365**	-0,008
	Sig. (2-tailed)		0,248	0,021	0,032	0,000	0,070	0,000	0,916	0,089	0,580	0,393	0,075	0,000	0,008	0,081	0,064	0,424	0,377	0,144	0,000	0,000	0,208	0,308	0,002	0,945
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	-.0141	1	.804**	0,164	-0,193	0,198	.239*	.378**	0,200	-.258*	.284*	0,029	-.467**	-.500**	0,118	0,000	.407**	0,196	.387**	.244*	0,136	.334**	.316**	0,027	0,143
	Sig. (2-tailed)	0,248		0,000	0,178	0,112	0,104	0,048	0,001	0,099	0,033	0,018	0,813	0,000	0,000	0,335	1,000	0,001	0,107	0,001	0,044	0,263	0,005	0,008	0,826	0,242
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-.277*	.804**	1	.442**	-0,063	.430**	0,213	.484**	0,167	-.413**	0,167	.245*	-.399**	-.545**	0,111	0,000	.351**	0,123	0,076	0,094	.252*	-0,037	.527**	0,006	0,014
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000		0,000	0,607	0,000	0,079	0,000	0,171	0,000	0,171	0,042	0,001	0,000	0,365	1,000	0,003	0,313	0,536	0,442	0,036	0,762	0,000	0,960	0,910
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	.258*	0,164	.442**	1	.595**	.731**	.597**	.659**	.470**	-0,049	0,233	.613**	0,127	-0,231	.313**	.245*	.278*	-0,117	-.310**	0,100	.398**	-.408**	.563**	.469**	0,154
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,178	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,691	0,054	0,000	0,298	0,056	0,009	0,043	0,021	0,339	0,009	0,413	0,001	0,000	0,000	0,000	0,207
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	.754**	-0,193	-0,063	.595**	1	.573**	.536**	0,181	.319**	-0,110	0,205	.345**	.454**	0,220	.282*	.239*	0,046	0,053	-0,114	.255*	.568**	-0,177	.491**	.244*	-0,065
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,112	0,607	0,000		0,000	0,000	0,136	0,008	0,370	0,091	0,004	0,000	0,070	0,019	0,047	0,710	0,667	0,349	0,035	0,000	0,145	0,000	0,044	0,596
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,220	0,198	.430**	.731**	.573**	1	.559**	.493**	.398**	-0,169	.382**	.550**	.350**	-0,098	.373**	.300*	0,236	0,098	-.299*	.276*	.330**	-.258*	.672**	.380**	.261*
	Sig. (2-tailed)	0,070	0,104	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,164	0,001	0,000	0,003	0,423	0,002	0,012	0,051	0,423	0,013	0,022	0,006	0,032	0,000	0,001	0,030
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	.479**	.239*	0,213	.597**	.536**	.559**	1	.265*	.610**	-0,131	.364**	.449**	0,185	-0,119	.364**	.283*	.244*	-0,070	0,012	0,219	.364**	0,149	.392**	.622**	0,034
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,048	0,079	0,000	0,000	0,000		0,028	0,000	0,284	0,002	0,000	0,128	0,331	0,002	0,018	0,044	0,566	0,924	0,070	0,002	0,221	0,001	0,000	0,780
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	0,013	.378**	.484**	.659**	0,181	.493**	.265*	1	0,163	.272*	.332**	.385**	0,108	-0,147	.399**	0,000	.628**	0,085	0,006	.254*	0,040	-.249*	.493**	0,198	.350**
	Sig. (2-tailed)	0,916	0,001	0,000	0,000	0,136	0,000	0,028		0,181	0,024	0,005	0,001	0,377	0,228	0,001	1,000	0,000	0,486	0,962	0,035	0,745	0,039	0,000	0,102	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	0,206	0,200	0,167	,470**	,319**	,398**	,610**	0,163	1	-0,073	,305*	,415**	0,224	-,276*	,321**	,252*	0,190	-0,013	-0,031	-0,041	,258*	-0,047	,262*	,352**	0,005
	Sig. (2-tailed)	0,089	0,099	0,171	0,000	0,008	0,001	0,000	0,181		0,549	0,011	0,000	0,064	0,022	0,007	0,037	0,118	0,918	0,800	0,740	0,033	0,699	0,030	0,003	0,966
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	0,068	-,258*	-,413**	-0,049	-0,110	-0,169	-0,131	,272*	-0,073	1	0,170	0,084	,430**	-,588**	0,163	0,224	,423**	0,205	0,155	0,172	-,306*	-0,068	-,248*	-0,011	,317**
	Sig. (2-tailed)	0,580	0,033	0,000	0,691	0,370	0,164	0,284	0,024	0,549		0,163	0,492	0,000	0,000	0,182	0,065	0,000	0,090	0,204	0,159	0,010	0,581	0,040	0,926	0,008
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	0,104	,284*	0,167	0,233	0,205	,382**	,364**	,332**	,305*	0,170	1	,426**	0,138	-0,088	-,579**	-,375**	,439**	-0,095	-0,124	-,368**	0,126	-0,122	,274*	-,251*	,356**
	Sig. (2-tailed)	0,393	0,018	0,171	0,054	0,091	0,001	0,002	0,005	0,011	0,163		0,000	0,259	0,473	0,000	0,001	0,000	0,435	0,311	0,002	0,300	0,318	0,023	0,037	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	0,216	0,029	,245*	,613**	,345**	,550**	,449**	,385**	,415**	0,084	,426**	1	,274*	-0,168	,266*	,270*	,315**	-0,027	-0,220	,263*	,367**	-,500**	,453**	,346**	0,167
	Sig. (2-tailed)	0,075	0,813	0,042	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000	0,492	0,000		0,023	0,166	0,027	0,025	0,008	0,825	0,069	0,029	0,002	0,000	0,000	0,004	0,171
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	,457**	-,467**	-,399**	0,127	,454**	,350**	0,185	0,108	0,224	,430**	0,138	,274*	1	,514**	,282*	,438**	,391**	0,215	-0,171	,321**	0,169	-0,207	0,156	0,168	,342**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,298	0,000	0,003	0,128	0,377	0,064	0,000	0,259	0,023		0,000	0,019	0,000	0,001	0,076	0,160	0,007	0,166	0,087	0,201	0,167	0,004
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	,318**	-,500**	-,545**	-0,231	0,220	-0,098	-0,119	-0,147	-,276*	-,588**	-0,088	-0,168	,514**	1	-0,131	0,150	0,029	,269*	,256*	0,199	-0,108	0,209	-0,108	-0,166	-0,034
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000	0,056	0,070	0,423	0,331	0,228	0,022	0,000	0,473	0,166	0,000		0,284	0,220	0,812	0,025	0,034	0,101	0,379	0,085	0,377	0,174	0,784
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	0,212	0,118	0,111	,313**	,282*	,373**	,364**	,399**	,321**	0,163	-,579**	,266*	,282*	-0,131	1	,348**	,469**	0,225	-0,129	,253*	0,090	-0,083	,336**	,347**	,289*
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,335	0,365	0,009	0,019	0,002	0,002	0,001	0,007	0,182	0,000	0,027	0,019	0,284		0,003	0,000	0,064	0,290	0,036	0,464	0,497	0,005	0,004	0,016
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	0,225	0,000	0,000	,245*	,239*	,300*	,283*	0,000	,252*	0,224	,375**	,270*	,438**	0,150	,348**	1	,460**	0,000	-,253*	,346**	0,230	-0,164	,270*	,337**	,383**
	Sig. (2-tailed)	0,064	1,000	1,000	0,043	0,047	0,012	0,018	1,000	0,037	0,065	0,001	0,025	0,000	0,220	0,003		0,000	1,000	0,036	0,004	0,057	0,179	0,025	0,005	0,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	0,098	,407**	,351**	,278*	0,046	0,236	,244*	,628**	0,190	,423**	,439**	,315**	,391**	0,029	,469**	,460**	1	0,179	0,114	,427**	0,115	-0,034	,315**	0,185	,554**
	Sig. (2-tailed)	0,424	0,001	0,003	0,021	0,710	0,051	0,044	0,000	0,118	0,000	0,000	0,008	0,001	0,812	0,000	0,000		0,140	0,352	0,000	0,347	0,784	0,008	0,127	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	0,108	0,196	0,123	-0,117	0,053	0,098	-0,070	0,085	-0,013	0,205	-0,095	-0,027	0,215	,269 [*]	0,225	0,000	0,179	1	,553 ^{**}	,269 [*]	0,099	0,217	,266 [*]	-0,227	-0,019
	Sig. (2-tailed)	0,377	0,107	0,313	0,339	0,667	0,423	0,566	0,486	0,918	0,090	0,435	0,825	0,076	0,025	0,064	1,000	0,140		0,000	0,025	0,418	0,073	0,027	0,060	0,875
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	0,178	,387 ^{**}	0,076	-,310 ^{**}	-0,114	-,299 [*]	0,012	0,006	-0,031	0,155	-0,124	-0,220	-0,171	,256 [*]	-0,129	-,253 [*]	0,114	,553 ^{**}	1	,302 [*]	-0,021	,677 ^{**}	0,036	-0,180	-0,193
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,001	0,536	0,009	0,349	0,013	0,924	0,962	0,800	0,204	0,311	0,069	0,160	0,034	0,290	0,036	0,352	0,000		0,012	0,865	0,000	0,771	0,138	0,113
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	,438 ^{**}	,244 [*]	0,094	0,100	,255 [*]	-,276 [*]	0,219	,254 [*]	-0,041	0,172	,368 ^{**}	-,263 [*]	,321 ^{**}	0,199	,253 [*]	,346 ^{**}	,427 ^{**}	,269 [*]	,302 [*]	1	0,054	0,162	,333 ^{**}	0,191	,336 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,044	0,442	0,413	0,035	0,022	0,070	0,035	0,740	0,159	0,002	0,029	0,007	0,101	0,036	0,004	0,000	0,025	0,012		0,662	0,184	0,005	0,116	0,005
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	,554 ^{**}	0,136	-,252 [*]	-,398 ^{**}	-,568 ^{**}	,330 ^{**}	-,364 ^{**}	0,040	-,258 [*]	-,306 [*]	0,126	-,367 ^{**}	0,169	-0,108	0,090	0,230	0,115	0,099	-0,021	0,054	1	-0,197	,320 ^{**}	-,288 [*]	-0,070
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,263	0,036	0,001	0,000	0,006	0,002	0,745	0,033	0,010	0,300	0,002	0,166	0,379	0,464	0,057	0,347	0,418	0,865	0,662		0,105	0,007	0,016	0,568
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	0,153	,334 ^{**}	-0,037	-,408 ^{**}	-0,177	-,258 [*]	0,149	-,249 [*]	-0,047	-0,068	-0,122	-,500 ^{**}	-0,207	0,209	-0,083	-0,164	-0,034	0,217	,677 ^{**}	0,162	-0,197	1	-0,234	0,051	-0,025
	Sig. (2-tailed)	0,208	0,005	0,762	0,000	0,145	0,032	0,221	0,039	0,699	0,581	0,318	0,000	0,087	0,085	0,497	0,179	0,784	0,073	0,000	0,184	0,105		0,053	0,678	0,837
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	0,125	,316 ^{**}	,527 ^{**}	,563 ^{**}	,491 ^{**}	,672 ^{**}	,392 ^{**}	,493 ^{**}	,262 [*]	-,248 [*]	,274 [*]	,453 ^{**}	0,156	-0,108	,336 ^{**}	,270 [*]	,315 ^{**}	,266 [*]	0,036	,333 ^{**}	,320 ^{**}	-0,234	1	0,005	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,308	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,030	0,040	0,023	0,000	0,201	0,377	0,005	0,025	0,008	0,027	0,771	0,005	0,007	0,053		0,968	0,927
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	,365 ^{**}	0,027	0,006	-,469 ^{**}	-,244 [*]	,380 ^{**}	,622 ^{**}	0,198	,352 ^{**}	-0,011	,251 [*]	-,346 ^{**}	0,168	-0,166	,347 ^{**}	,337 ^{**}	0,185	-0,227	-0,180	0,191	-,288 [*]	0,051	0,005	1	-,439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,826	0,960	0,000	0,044	0,001	0,000	0,102	0,003	0,926	0,037	0,004	0,167	0,174	0,004	0,005	0,127	0,060	0,138	0,116	0,016	0,678	0,968		0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	-0,008	0,143	0,014	0,154	-0,065	,261 [*]	0,034	,350 ^{**}	0,005	-,317 ^{**}	,356 ^{**}	0,167	,342 ^{**}	-0,034	,289 [*]	,383 ^{**}	,554 ^{**}	-0,019	-0,193	,336 ^{**}	-0,070	-0,025	0,011	-,439 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,945	0,242	0,910	0,207	0,596	0,030	0,780	0,003	0,966	0,008	0,003	0,171	0,004	0,784	0,016	0,001	0,000	0,875	0,113	0,005	0,568	0,837	0,927	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	-0,009	0,154	,452**	-0,050	,318**	,288*	,688**	,284*	1	0,225	-0,114	0,091	-,237*	-0,125	-0,136	0,171	0,177	0,184	0,111	,345**	0,174	-,290*	,395**	-,388**	0,180
	Sig. (2-tailed)	0,941	0,206	0,000	0,684	0,008	0,016	0,000	0,018		0,063	0,351	0,457	0,050	0,307	0,267	0,161	0,146	0,131	0,365	0,004	0,153	0,016	0,001	0,001	0,140
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	-0,035	,301*	,646**	-0,152	-0,029	0,206	0,031	,699**	0,225	1	-,273*	-0,007	-0,159	-0,042	-0,046	,310**	,624**	,348**	0,011	-0,015	0,081	-0,043	0,091	-0,155	,360**
	Sig. (2-tailed)	0,775	0,012	0,000	0,214	0,811	0,090	0,801	0,000	0,063		0,023	0,957	0,192	0,730	0,710	0,010	0,000	0,003	0,926	0,903	0,510	0,723	0,457	0,203	0,002
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	0,040	0,113	-0,028	-0,176	,371**	0,007	0,152	-0,201	-0,114	-,273*	1	-0,216	-0,059	,576**	0,184	-0,178	0,115	0,027	-,310**	,239*	0,117	-0,224	0,118	0,165	-0,039
	Sig. (2-tailed)	0,747	0,356	0,818	0,148	0,002	0,956	0,211	0,098	0,351	0,023		0,075	0,630	0,000	0,131	0,143	0,346	0,825	0,010	0,048	0,340	0,064	0,335	0,176	0,750
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	,426**	,296*	,327**	,428**	,415**	,557**	,243*	,336**	0,091	-0,007	-0,216	1	,477**	-0,125	0,122	,640**	-0,034	-,285*	,504**	-0,013	,471**	-,281*	,299*	-0,118	-,428**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,014	0,006	0,000	0,000	0,000	0,044	0,005	0,457	0,957	0,075		0,000	0,307	0,317	0,000	0,780	0,018	0,000	0,916	0,000	0,019	0,013	0,336	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	,377**	0,104	-0,088	,495**	,385**	,245*	0,066	-0,119	-,237*	-0,159	-0,059	,477**	1	0,125	0,146	,290*	0,031	-,528**	0,187	-,269*	,289*	0,056	-0,155	,246*	-,628**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,396	0,474	0,000	0,001	0,043	0,587	0,331	0,050	0,192	0,630	0,000		0,306	0,230	0,016	0,797	0,000	0,124	0,025	0,016	0,647	0,205	0,041	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	0,225	0,116	0,166	0,063	,324**	-0,028	0,206	-0,136	-0,125	-0,042	,576**	-0,125	0,125	1	,346**	-0,057	0,204	0,044	-,362**	,315**	,285*	0,134	-0,109	,364**	0,080
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,344	0,173	0,606	0,007	0,820	0,089	0,264	0,307	0,730	0,000	0,307	0,306		0,004	0,644	0,093	0,719	0,002	0,008	0,018	0,272	0,372	0,002	0,513
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	,444**	0,135	0,134	0,153	,344**	0,170	0,143	-0,140	-0,136	-0,046	0,184	0,122	0,146	,346**	1	,298*	0,140	0,031	,328**	0,220	,277*	0,135	0,038	-0,064	0,041
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,267	0,271	0,209	0,004	0,163	0,241	0,252	0,267	0,710	0,131	0,317	0,230	0,004		0,013	0,252	0,799	0,006	0,069	0,021	0,267	0,754	0,604	0,739
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	,588**	,439**	,559**	0,167	,447**	,840**	,356**	,366**	0,171	,310**	-0,178	,640**	,290*	-0,057	,298*	1	,254*	-,337**	,529**	-0,021	,444**	-,288*	0,087	0,040	-,333**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,171	0,000	0,000	0,003	0,002	0,161	0,010	0,143	0,000	0,016	0,644	0,013		0,035	0,005	0,000	0,865	0,000	0,017	0,479	0,746	0,005
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	0,019	,305*	,543**	0,002	0,200	,266*	-0,027	,435**	0,177	,624**	0,115	-0,034	0,031	0,204	0,140	,254*	1	,312**	-0,120	-0,213	0,040	-0,023	-0,138	-0,168	0,215
	Sig. (2-tailed)	0,875	0,011	0,000	0,990	0,099	0,027	0,827	0,000	0,146	0,000	0,346	0,780	0,797	0,093	0,252	0,035		0,009	0,324	0,079	0,746	0,854	0,257	0,167	0,076
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	-.519**	0,009	0,183	-.238*	-.322**	-.356**	-0,095	0,144	0,184	.348**	0,027	-.285*	-.528**	0,044	0,031	-.337**	.312**	1	-0,202	.260*	-0,094	0,020	0,056	-.370**	.477**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,941	0,133	0,049	0,007	0,003	0,436	0,238	0,131	0,003	0,825	0,018	0,000	0,719	0,799	0,005	0,009		0,096	0,031	0,445	0,872	0,648	0,002	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	.348**	0,225	0,176	.283*	0,208	.395**	0,125	0,096	0,111	0,011	-.310**	.504**	0,187	-.362**	.328**	.529**	-0,120	-0,202	1	-0,087	-0,058	-.284*	0,181	-.291*	-.240*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,064	0,148	0,019	0,087	0,001	0,305	0,433	0,365	0,926	0,010	0,000	0,124	0,002	0,006	0,000	0,324	0,096		0,477	0,635	0,018	0,138	0,015	0,047
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	0,011	0,134	.244*	-.300*	0,190	0,031	.572**	0,058	.345**	-0,015	.239*	-0,013	-.269*	.315**	0,220	-0,021	-0,213	.260*	-0,087	1	.467**	0,054	.346**	-0,115	0,169
	Sig. (2-tailed)	0,929	0,273	0,043	0,012	0,119	0,801	0,000	0,633	0,004	0,903	0,048	0,916	0,025	0,008	0,069	0,865	0,079	0,031	0,477		0,000	0,659	0,004	0,348	0,166
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	.339**	.349**	.419**	0,171	.451**	.466**	.461**	0,211	0,174	0,081	0,117	.471**	.289*	.285*	.277*	.444**	0,040	-0,094	-0,058	.467**	1	-0,218	.432**	-0,068	-0,208
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,003	0,000	0,160	0,000	0,000	0,000	0,081	0,153	0,510	0,340	0,000	0,016	0,018	0,021	0,000	0,746	0,445	0,635	0,000		0,072	0,000	0,576	0,086
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	-0,015	-.336**	-.255*	0,071	-.288*	-.429**	-0,199	-0,128	-.290*	-0,043	-0,224	-.281*	0,056	0,134	0,135	-.288*	-0,023	0,020	-.284*	0,054	-0,218	1	-.633**	.337**	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,901	0,005	0,034	0,562	0,016	0,000	0,101	0,293	0,016	0,723	0,064	0,019	0,647	0,272	0,267	0,017	0,854	0,872	0,018	0,659	0,072		0,000	0,005	0,392
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	0,087	.252*	.344**	-0,021	.312**	0,237	.285*	.253*	.395**	0,091	0,118	.299*	-0,155	-0,109	0,038	0,087	-0,138	0,056	0,181	.346**	.432**	-.633**	1	-.554**	0,137
	Sig. (2-tailed)	0,476	0,037	0,004	0,861	0,009	0,050	0,017	0,036	0,001	0,457	0,335	0,013	0,205	0,372	0,754	0,479	0,257	0,648	0,138	0,004	0,000	0,000		0,000	0,262
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	.246*	-0,089	-.300*	0,095	0,034	-0,050	-0,048	-.333**	-.388**	-0,155	0,165	-0,118	.246*	.364**	-0,064	0,040	-0,168	-.370**	-.291*	-0,115	-0,068	.337**	-.554**	1	-0,232
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,469	0,012	0,435	0,783	0,682	0,696	0,005	0,001	0,203	0,176	0,336	0,041	0,002	0,604	0,746	0,167	0,002	0,015	0,348	0,576	0,005	0,000		0,055
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	-.309**	-0,054	0,108	-.369**	-.355**	-0,208	-0,158	0,122	0,180	.360**	-0,039	-.428**	-.628**	0,080	0,041	-.333**	0,215	.477**	-.240*	0,169	-0,208	0,105	0,137	-0,232	1
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,662	0,375	0,002	0,003	0,087	0,195	0,318	0,140	0,002	0,750	0,000	0,000	0,513	0,739	0,005	0,076	0,000	0,047	0,166	0,086	0,392	0,262	0,055	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

➤ Uji Realibilitas

1. Realibilitas Sertifikasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	25

➔ Nilai Cronbach;s alpha
0,720 > 0,50

2. Realibilitas Etos Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	25

➔ Nilai Cronbach;s alpha
0,847 > 0,50

3. Realibilitas Motivasi (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	25

Nilai Cronbach;s alpha
0,800 > 0,50

4. Realibilitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	25

Nilai Cronbach;s alpha
0,762 > 0,50

➤ Uji statistik Deskriptif

1. Deskriptif Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	37%
Perempuan	43	63%
Total	69	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
25 – 35 Tahun	0	0%
36 – 50 Tahun	35	51%
> 50 Tahun	34	49%
Jumlah	69	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D2	0	0%
D3	0	0%
S1	66	96%
S2	3	4%
Jumlah	69	100%

2. Deskriptif Item Pertanyaan

Frekuensi Sertifikasi Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	49	14%
2	Baik	86-105	17	86%
3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

Frekuensi Etos Kerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	57	14%
2	Baik	86-105	9	86%

3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

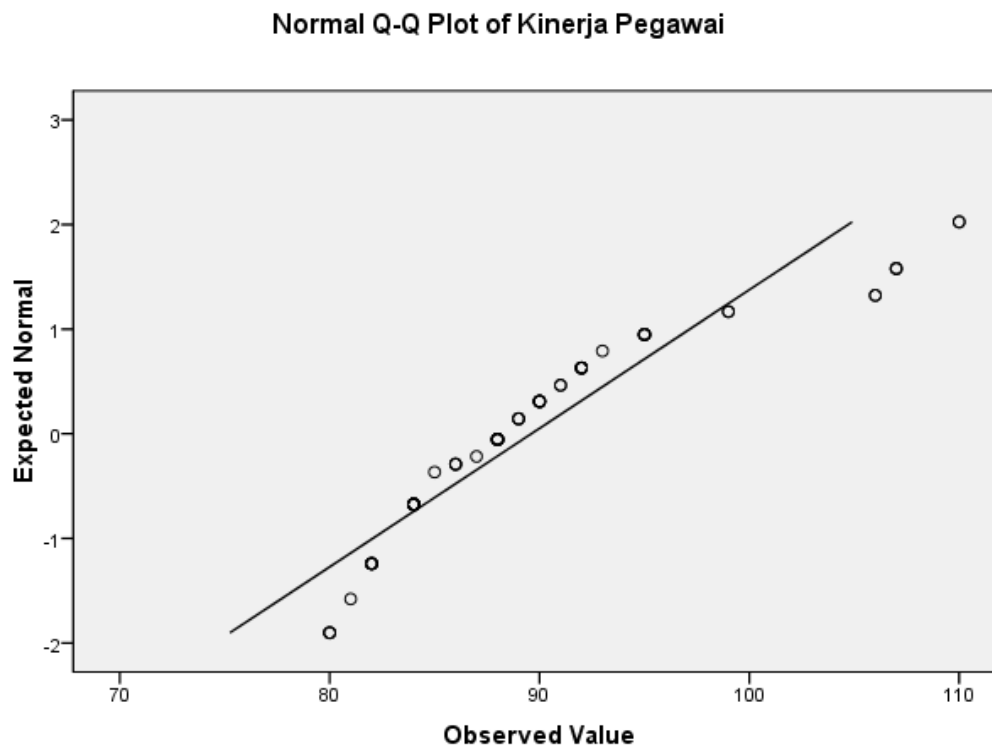
Frekuensi Motivasi Kerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	10	14%
2	Baik	86-105	59	86%
3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

Frekuensi Kinerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	7	9%
2	Baik	86-105	37	53%
3	Kurang Baik	66-85	27	38%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

➤ Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinieritas -> Nilai VIF <10.00

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,757	1,321	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	0,756	1,322	Tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Autokorelasi

Jumlah n = 69

Jumlah k = 3

Nilai dL = 1,520

Nilai dU = 1,701

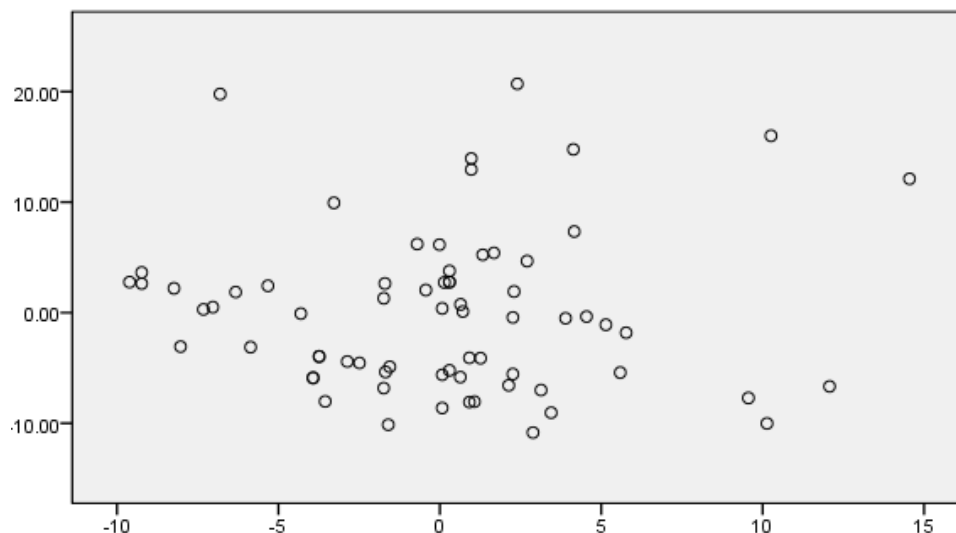
Nilai DW = 1,445

Kesimpulan = DW < dU (1,781 < 1,736) = terdapat autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.301 ^a	.091	.049	7.364	1.781
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					

4. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



➤ Uji Hipotesis

1. Uji T -> T Tabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,210	,977		6,358	,000
	Sertifikasi (X ₁)	,355	,155	,280	2,296	,025
	Etos Kerja (X ₂)	-,416	,171	-,296	-2,433	,018
	Motivasi (X ₃)	-,629	,173	-,403	-3,643	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

2. Uji F -> F Tabel =

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
b. Dependent Variable: Kinerja guru						

3. Uji Koefisien Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,503 ^a	,253	,217	,33625	1,445
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					



PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. Kartini No. 2, Kab. Bantaeng, email : dpmptsp.bantaengkab@gmail.com, website : dpmptsp.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/33/IPL/DPM-PTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: NURHIDAYAH
Jenis Kelamin	: Perempuan
N I M	: 2018MM21879
No. KTP	: 7303025408780001
Program Studi	: Magister Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia Makassar
Alamat	: Jl. Hasanuddin Kel Bonto Atu Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan Judul :
"Pengaruh Sertifikasi Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : SD Sekecamatan Bissappu Kab. Bantaeng

Lama Penelitian : 24 Januari 2021 s.d. 24 Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng

Pada tanggal : 25 Februari 2021

a.n. **BUPATI BANTAENG**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,



1202119009000036



MUHAMMAD TAFSIR P, S.S.,M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19690515 199803 1 012

SURAT IZIN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP**

Alamat : Jl. Kartini No. 2, Kab. Bantaeng, email : dpmptsp.bantaengkab@gmail.com, website : dpmptsp.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/33/IPL/DPM-PTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: NURHIDAYAH
Jenis Kelamin	: Perempuan
N I M	: 2018MM21879
No. KTP	: 7303025408780001
Program Studi	: Magister Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia Makassar
Alamat	: Jl. Hasanuddin Kel Bonto Atu Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan Judul :
"Pengaruh Sertifikasi Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : SD Sekecamatan Bissappu Kab. Bantaeng

Lama Penelitian : 24 Januari 2021 s.d. 24 Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng

Pada tanggal : 25 Februari 2021

a.n. **BUPATI BANTAENG**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,



1202119009000036



MUHAMMAD TAFSIR P, S.S.,M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19690515 199803 1 012

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

I. SERTIFIKASI GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sertifikasi guru bagi saya dapat membawa perubahan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.					
2.	Saya tetap menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.					
3.	Saya berusaha meningkatkan kinerja meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.					
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa diberi tunjangan sertifikasi guru.					
5.	Saya berusaha mendapatkan tunjangan sertifikasi guru melalui ujian kompetensi dan portofolio.					
6.	Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.					
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, dengan menyelesaikan tugas utama di sekolah walaupun belum memperoleh tunjangan sertifikasi.					
8.	Saya siap bekerja siang dan malam di sekolah walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.					
9.	Saya sanggup melaksanakan tugas-tugas di sekolah jika diberi tunjangan sertifikasi.					
10.	Sertifikasi guru yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.					
11.	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan, dan akuntabel.					
12.	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.					
13.	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas di sekolah.					
14.	Tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya.					
15.	Saya menerima tunjangan sertifikasi setiap bulan sesuai dengan harapan saya.					
16.	Tunjangan sertifikasi guru yang diterima mendorong saya meningkatkan prestasi dalam bekerja.					
17.	Tunjangan sertifikasi guru menjamin mutu lulusan yang tinggi dan terwujudnya tujuan pendidikan nasional.					
18.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun selama ini belum memperoleh tunjangan sertifikasi.					
19.	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.					
20.	Saya merasa bangga dan senang dengan predikat sebagai guru bersertifikasi.					
21.	Sertifikasi membuat guru lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.					
22.	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja.					
23.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk Konsumtif guru dan bukan untuk peningkatan profesionalismenya.					
24.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan baik, dari segi proses (layanan) maupun mutu hasil (luaran).					
25.	Realisasi pembayaran sertifikasi guru rutin dilaksanakan setiap bulan.					

2. ETOS KERJA GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya heran jujur dalam bekerja karena itu mencerminkan kecerdasan yang tinggi					
2.	Saya mengembangkan nilai-nilai kejujuran dalam diri saat bekerja dan berbisnis di tengah situasi yang penuh dengan godaan dewasa ini.					
3.	Saya tidak menemukan kepuasan yang lebih besar dari mencapai kesuksesan melalui kejujuran					
4.	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja sebagai komitmen pribadi					
5.	Saya membangun komunikasi untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja, lingkungan, dan masyarakat					
6.	Saya membangun sikap hati yang tulus, rendah hati, dan saling menghargai dalam bekerja sama.					
7.	Saya bekerja dengan kecerdasan untuk menghasilkan kreativitas agar mencapai sebuah tujuan dalam bekerja.					
8.	Saya mengoptimalkan kecerdasan pikiran yang saya miliki untuk mencapai hal-hal besar dalam hidup seperti bekerja					
9.	Saya mengoptimalkan kecerdasan emosi untuk mengendalikan diri dan bekerja untuk kehidupan yang lebih baik.					
10.	Saya memanfaatkan kecerdasan emosi untuk mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
11.	Saya bekerja yang memiliki pengetahuan dan tidak berhenti untuk belajar.					
12.	Saya dalam bekerja tetap belajar dimana dan kapanpun untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan yang luas.					
13.	Saya menghadirkan kreativitas dalam bekerja agar dapat menciptakan hal yang baru untuk ketercapaian tujuan pekerjaan.					
14.	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri saja tanpa peduli pada lingkungan sekitarnya seperti masyarakat, lingkungan kerja, dan lainnya					
15.	Saya senantiasa mengembangkan memalms melayani dengan hati seperti memberikan senyuman, bersikap ramah dan melayani dengan baik					
16.	Saya bekerja menggunakan ketajaman mata hati, sehingga dapat memahami perasaan dan pikiran orang lain, memperhatikan kebutuhan orang lain, berusaha melihat kesulitan orang lain dengan kata lain memiliki rasa empati					
17.	Saya memiliki anggapan bahwa bekerja dengan empati menjadikan kita lebih memahami kepentingan orang lain. Bekerja penuh peduli menjadikan kita lebih peka akan kebutuhan orang lain					
18.	Saya memiliki pandangan bekerja adalah salah satu hal yang bernilai sebagai ibadah					
19.	Saya bekerja sebagai sumber keuntungan materi kehidupan di dunia, namun juga memberikan keuntungan bagi kepentingan kehidupan akhirat					
20.	Saya bekerja dengan mengedepankan memalms bersih dan ahllas yang dilandasi nilai keyakinan iman					
21.	Saya harus memiliki pribadi yang senantiasa bersyukur dengan sikap rendah hati dan tidak melalaikan ibadah					
22.	Saya memenuhi hati dengan rasa syukur sehingga memungkinkan kita lebih menghargai pekerjaan dan mampu melihat pekerjaan dengan kaca mata positif dan lebih optimis					
23.	Saya menganggap bahwa bekerja adalah hal yang harus dilakukan sepenuh hati untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang tinggi					
24.	Saya memiliki pribadi visioner yang mempercayai sebuah tujuan jangka panjang yang bermanfaat tidak saja untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain dan organisasi					
25.	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga saya menyelesaikan tugas saya dalam bekerja dengan tepat waktu					

1. MOTIVASI GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha menghadapi tugas-tugas berat di sekolah dengan semangat kerja yang tinggi.					
2.	Saya berusaha menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum membuan diri saya seahliera.					
3.	Saya berusaha meningkatkan keahlian dan kompetensi dengan biaya pribadi					
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa imbalan.					
5.	Saya merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang ada di sekolah saya.					
6.	Saya melaksanakan tugas di sekolah, berhenti hingga jam kerja selesai					
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, sebelum tugas utama di sekolah diselesaikan.					
8.	Saya siap menjalankan tugas siang dan malam di sekolah.					
9.	Saya berusaha untuk mencapai target sekolah yaitu meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.					
10.	Motivasi kerja saya tinggi jika diberi penghargaan bentuk uang.					
11.	Saya termotivasi mencapai sasaran kerja, jika sesuai dengan visi dan misi sekolah.					
12.	Saya merasa puas dengan gaji bulanan dan tunjangan kinerja yang saya terima.					
13.	Tujuan yang ingin dicapai sekolah, tempat saya bekerja adalah meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.					
14.	Saya puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul.					
15.	Rumusan tujuan sekolah sudah jelas dan sesuai dengan keinginan saya untuk dicapai					
16.	Gaji yang diterima merupakan faktor pendorong bagi saya dalam melaksanakan tugas					
17.	Saya menerima gaji setiap bulan sudah sesuai dengan harapan saya					
18.	Bagi saya, gaji mendorong guru untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja					
19.	Gaji yang tinggi menjamin mutu kinerja saya di sekolah dan mutu lulusan					
20.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun belum pernah mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
21.	Bagi saya, ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab.					
22.	Motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap					
23.	Saya bekerja secara maksimal, walaupun dihadapkan dengan keterbatasan sarana prasarana di sekolah.					
24.	Saya menyikapi keterbatasan sarana fisik di sekolah sebagai peluang untuk tetap termotivasi dalam bekerja.					
25.	Saya merasa malu dan terancam, pada saat motivasi kerja di sekolah menurun.					

4. KINERJA GURU

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas di sekolah, atau di kelas saat mengajar saja karena tidak ada penghargaan.					
2.	Saya memenuhi jumlah jam wajib tatap muka/ mengajar 24 jam se minggu.					
3.	Saya melaksanakan tugas walaupun tidak diawasi atau diberi peringatan oleh kepala sekolah					
4.	Seseorang yang terlambat melaksanakan tugas pada jam pelajaran di kelas bagi saya adalah hal yang wajar.					
5.	Saya melaksanakan tugas mengajar di kelas secara bertanggung jawab karena ada ada sanksinya.					
6.	Saya menganggap tidak ada yang sempurna, karena itu berbuat salah (tidak teliti) adalah hal yang wajar.					
7.	Saya dapat menunda pekerjaan di sekolah karena tidak ada teguran dari kepala sekolah					
8.	Saya menunda menyelesaikan tugas sebagai pendidik adalah suatu proses mengatasi masalah yang baik.					
9.	Saya melambatkan suatu tugas karena tidak ada hadiah.					
10.	Saya harus teliti dan cermat melaksanakan tugas- tugas baik yang rumit maupun yang mudah.					
11.	Saya senang bekerja sama daripada bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
12.	Saya sulit berprakarsa karena malu mengungkapkannya.					
13.	Saya enggan menjadi ketua panitia selama masih ada guru lain yang lebih berkompeten.					
14.	Saya setuju jika semua guru hadir di sekolah walaupun tidak ada pekerjaan/ tidak ada jam mengajar.					
15.	Saya senang menerima pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang diperoleh.					
16.	Prestasi kerja yang saya peroleh selama ini telah memuaskan saya.					
17.	Prestasi kerja seorang guru dapat diukur sesudah siswa asuhan tamat di sekolah tempat saya kerja.					
18.	Saya meminta kepada teman guru untuk menilai kinerja dan segala kekusangan dalam mengajar.					
19.	Saya akan meningkatkan kinerja di sekolah jika memperoleh penghargaan atas prestasi kerja saya.					
20.	Saya mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja karena tidak bertentangan dengan aturan sekolah.					
21.	Saya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan karena terlambat adalah sesuatu yang lazim dilakukan guru					
22.	Saya merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil.					
23.	Saya cukup melaksanakan tugas mengajar sedangkan tugas mendidik dan melatih diberikan kepada guru lain					
24.	Saya perlu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung.					
25.	Saya lebih mengutamakan tugas pokok sebagai guru (mengajar, mendidik dan melatih) di sekolah.					

VARIABEL PEMBERIAN SERTIVIKASI

NOMOR	BUTIR INSTRUMEN ANGKET																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
RESPONDEN	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	6	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
	7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
	8	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
	10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	18	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
	19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	26	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	28	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
	29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
	32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
	33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	36	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	38	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
	39	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
	40	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
	41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
	42	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	43	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4

44	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
45	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
46	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
47	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
48	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
49	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
50	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
51	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
52	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5
53	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
54	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
55	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
59	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
61	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
62	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
63	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
65	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
66	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
67	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
68	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4

LAMPIRAN IV

ANALISIS LINEAR BERGANDA

➤ Uji Validitas Item ($r > 0,244$)

1. Validitas Sertifikasi (X1)

		Correlations																								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	-.400**	-.372**	0,149	-.289*	0,090	0,063	-0,184	-.503**	-.356**	-0,157	-0,214	-.463**	-.321**	-.488**	-0,115	-0,041	-.266*	-.438**	0,056	-0,233	-.351**	-.324**	0,133	-.577**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,002	0,222	0,016	0,463	0,609	0,131	0,000	0,003	0,199	0,077	0,000	0,007	0,000	0,348	0,737	0,027	0,000	0,647	0,054	0,003	0,007	0,276	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	-.400**	1	-.746**	-.492**	-.351**	-.481**	-.283*	-.258*	-.415**	0,077	-.542**	-.351**	-.710**	0,075	-.591**	-.259*	-.372**	-.350**	-0,137	-.350**	0,131	-.358**	-.296*	-0,155	-.430**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,003	0,000	0,018	0,033	0,000	0,527	0,000	0,003	0,000	0,542	0,000	0,032	0,002	0,003	0,262	0,003	0,283	0,003	0,014	0,202	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-.372**	-.746**	1	-.511**	0,089	-.533**	-.417**	0,182	-.456**	0,105	-.387**	0,019	-.512**	-0,105	-.373**	0,110	-.389**	-.328**	-0,081	-.371**	0,089	-.263*	0,212	0,038	-.493**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,468	0,000	0,000	0,134	0,000	0,390	0,001	0,876	0,000	0,392	0,002	0,366	0,001	0,006	0,508	0,002	0,465	0,029	0,081	0,758	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	0,149	-.492**	-.511**	1	-0,143	-.693**	-.384**	-.332**	0,033	-.332**	-.299*	0,231	-.267*	-0,225	0,102	0,154	-.334**	-.609**	-.458**	-.333**	-.364**	0,100	-.313**	0,186	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,222	0,000	0,000		0,241	0,000	0,001	0,005	0,788	0,005	0,013	0,057	0,026	0,063	0,403	0,206	0,005	0,000	0,000	0,005	0,002	0,416	0,009	0,125	0,984
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	-.289*	-.351**	0,089	-0,143	1	0,101	0,221	0,225	-.361**	-0,024	-.295*	0,024	-.420**	0,221	-.322**	-0,081	-0,100	-0,167	-.370**	-0,145	0,060	0,142	0,031	-0,144	-0,166
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,003	0,468	0,241		0,410	0,068	0,064	0,002	0,846	0,014	0,847	0,000	0,068	0,007	0,507	0,416	0,169	0,002	0,233	0,623	0,245	0,800	0,238	0,174
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,090	-.481**	-.533**	-.693**	0,101	1	-.595**	-.404**	-0,058	-.377**	-.342**	0,151	-.397**	-.318**	0,159	0,007	-.377**	-.620**	0,220	-.284*	0,107	0,056	0,167	0,096	-0,031
	Sig. (2-tailed)	0,463	0,000	0,000	0,000	0,410		0,000	0,001	0,635	0,001	0,004	0,216	0,001	0,008	0,192	0,957	0,001	0,000	0,069	0,018	0,381	0,650	0,171	0,432	0,797
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	0,063	-.283*	-.417**	-.384**	0,221	-.595**	1	-.377**	0,005	0,201	0,175	-0,060	0,188	-.268*	0,009	-.240*	0,207	-.335**	0,222	-0,088	0,053	-.337**	0,163	0,094	0,086
	Sig. (2-tailed)		0,016	0,003	0,003	0,003	0,003		0,003	0,912	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

	Sig. (2-tailed)	0,609	0,018	0,000	0,001	0,068	0,000		0,001	0,970	0,098	0,150	0,623	0,121	0,026	0,943	0,047	0,088	0,005	0,067	0,471	0,668	0,005	0,181	0,441	0,484
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	-0,184	,258*	0,182	,332**	0,225	,404**	,377**	1	0,007	0,208	0,070	,483**	,258*	,284*	0,210	,358**	,251*	0,205	0,235	-0,194	,458**	,333**	0,227	0,118	-0,179
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,033	0,134	0,005	0,064	0,001	0,001		0,955	0,086	0,569	0,000	0,033	0,018	0,083	0,003	0,037	0,090	0,052	0,110	0,000	0,005	0,060	0,336	0,140
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_9	Pearson Correlation	,503**	-,415**	-,456**	0,033	-,361**	-0,058	0,005	0,007	1	-0,004	-,427**	-0,194	-,415**	-0,190	-,329**	-0,094	-0,027	0,117	,350**	-0,118	-0,057	0,009	0,207	-0,061	,567**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,788	0,002	0,635	0,970	0,955		0,976	0,000	0,110	0,000	0,119	0,006	0,442	0,829	0,340	0,003	0,336	0,641	0,942	0,088	0,620	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	,356**	0,077	0,105	,332**	-0,024	,377**	0,201	0,208	-0,004	1	,369**	0,166	,238*	0,172	-0,007	0,071	0,047	-,384**	,314**	0,008	0,104	-0,100	-0,102	0,141	0,214
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,527	0,390	0,005	0,846	0,001	0,098	0,086	0,976		0,002	0,173	0,049	0,158	0,954	0,564	0,700	0,001	0,009	0,945	0,397	0,412	0,403	0,247	0,078
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	-0,157	,542**	,387**	,299*	,295*	,342**	0,175	0,070	-,427**	,369**	1	,414**	,693**	0,219	,569**	0,084	0,162	0,119	-0,116	0,122	0,151	0,208	0,023	0,119	-0,178
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,000	0,001	0,013	0,014	0,004	0,150	0,569	0,000	0,002		0,000	0,000	0,071	0,000	0,491	0,184	0,328	0,341	0,317	0,216	0,086	0,853	0,331	0,144
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	-0,214	,351**	0,019	0,231	0,024	0,151	-0,060	,483**	-0,194	0,166	,414**	1	,420**	,534**	,260*	,582**	,313**	0,116	,263*	-0,052	,498**	,270*	,259*	0,028	-0,166
	Sig. (2-tailed)	0,077	0,003	0,876	0,057	0,847	0,216	0,623	0,000	0,110	0,173	0,000		0,000	0,000	0,031	0,000	0,009	0,342	0,029	0,673	0,000	0,025	0,032	0,817	0,174
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	-,463**	,710**	,512**	,267*	,420**	,397**	0,188	,258*	-,415**	,238*	,693**	,420**	1	,405**	,749**	0,197	,372**	0,171	-,315**	-0,192	0,193	,358**	,269*	-0,107	-,318**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,001	0,121	0,033	0,000	0,049	0,000	0,000		0,001	0,000	0,106	0,002	0,161	0,008	0,115	0,113	0,003	0,026	0,382	0,008
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	-,321**	0,075	-0,105	-0,225	0,221	-,318**	-,268*	,284*	-0,190	0,172	0,219	,534**	,405**	1	,244*	,373**	-0,009	-,258*	-0,138	0,012	0,232	0,066	0,088	-0,038	-0,108
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,542	0,392	0,063	0,068	0,008	0,026	0,018	0,119	0,158	0,071	0,000	0,001		0,043	0,002	0,944	0,033	0,257	0,924	0,056	0,590	0,471	0,754	0,378
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	-,488**	,591**	,373**	0,102	,322**	0,159	0,009	0,210	-,329**	-0,007	,569**	,260*	,749**	,244*	1	0,219	,318**	0,163	-,423**	-,291*	0,005	,376**	0,137	-,245*	-,433**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,403	0,007	0,192	0,943	0,083	0,006	0,954	0,000	0,031	0,000	0,043		0,071	0,008	0,180	0,000	0,015	0,969	0,001	0,261	0,043	0,000

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
item_16	Pearson Correlation	-0,115	,259*	0,110	0,154	-0,081	0,007	-,240*	,358**	-0,094	0,071	0,084	,582**	0,197	,373**	0,219	1	,280*	0,088	0,089	-,298*	,347**	,278*	-0,072	0,152	-,333**	
	Sig. (2-tailed)	0,348	0,032	0,366	0,206	0,507	0,957	0,047	0,003	0,442	0,564	0,491	0,000	0,106	0,002	0,071		0,020	0,470	0,469	0,013	0,003	0,021	0,558	0,211	0,005	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	-0,041	,372**	,389**	,334**	-0,100	,377**	0,207	,251*	-0,027	0,047	0,162	,313**	,372**	-0,009	,318**	,280*	1	,467**	0,018	-,257*	-0,131	,375**	0,226	-0,120	-0,137	
	Sig. (2-tailed)	0,737	0,002	0,001	0,005	0,416	0,001	0,088	0,037	0,829	0,700	0,184	0,009	0,002	0,944	0,008	0,020		0,000	0,883	0,033	0,283	0,001	0,062	0,328	0,260	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_18	Pearson Correlation	,266*	,350**	,328**	,609**	-0,167	,620**	,335**	0,205	0,117	,384**	0,119	0,116	0,171	-,258*	0,163	0,088	,467**	1	,296*	-,475**	-0,113	0,041	0,094	-0,106	0,051	
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,003	0,006	0,000	0,169	0,000	0,005	0,090	0,340	0,001	0,328	0,342	0,161	0,033	0,180	0,470	0,000		0,014	0,000	0,354	0,738	0,444	0,386	0,678	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	,438**	-0,137	-0,081	,458**	-,370**	0,220	0,222	0,235	,350**	,314**	-0,116	,263*	-,315**	-0,138	-,423**	0,089	0,018	,296*	1	-0,106	,376**	-0,114	,246*	0,197	,426**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,262	0,508	0,000	0,002	0,069	0,067	0,052	0,003	0,009	0,341	0,029	0,008	0,257	0,000	0,469	0,883	0,014		0,387	0,001	0,351	0,042	0,105	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	0,056	-,350**	-,371**	-,333**	-0,145	-,284*	-0,088	-0,194	-0,118	0,008	0,122	-0,052	-0,192	0,012	-,291*	-,298*	-,257*	-,475**	1	-0,106	-0,157	-0,020	-0,233	,296*	0,150	
	Sig. (2-tailed)	0,647	0,003	0,002	0,005	0,233	0,018	0,471	0,110	0,336	0,945	0,317	0,673	0,115	0,924	0,015	0,013	0,033	0,000		0,387		0,197	0,870	0,054	0,014	0,220
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	-0,233	0,131	0,089	,364**	0,060	0,107	0,053	,458**	-0,057	0,104	0,151	,498**	0,193	0,232	0,005	,347**	-0,131	-0,113	,376**	1	-,291*	,257*	,376**	-0,071		
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,283	0,465	0,002	0,623	0,381	0,668	0,000	0,641	0,397	0,216	0,000	0,113	0,056	0,969	0,003	0,283	0,354	0,001		0,197		0,015	0,033	0,001	0,563
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	-,351**	,358**	,263*	0,100	0,142	0,056	,337**	,333**	0,009	-0,100	0,208	,270*	,358**	0,066	,376**	,278*	,375**	0,041	-0,114	-0,020	,291*	1	,370**	0,028	-,297*	
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,029	0,416	0,245	0,650	0,005	0,005	0,942	0,412	0,086	0,025	0,003	0,590	0,001	0,021	0,001	0,738	0,351	0,870	0,015		0,002	0,817	0,013	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	-,324**	,296*	0,212	,313**	0,031	0,167	0,163	0,227	0,207	-0,102	0,023	,259*	,269*	0,088	0,137	-0,072	0,226	0,094	,246*	-0,233	,257*	,370**	1	-,326**	0,061	
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,014	0,081	0,009	0,800	0,171	0,181	0,060	0,088	0,403	0,853	0,032	0,026	0,471	0,261	0,558	0,062	0,444	0,042	0,054	0,033	0,002		0,006	0,616	

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	0,133	-0,155	0,038	0,186	-0,144	0,096	0,094	0,118	-0,061	0,141	0,119	0,028	-0,107	-0,038	-,245*	0,152	-0,120	-0,106	0,197	,296*	,376**	0,028	-,326**	1	-0,040
	Sig. (2-tailed)	0,276	0,202	0,758	0,125	0,238	0,432	0,441	0,336	0,620	0,247	0,331	0,817	0,382	0,754	0,043	0,211	0,328	0,386	0,105	0,014	0,001	0,817	0,006		0,743
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	,577**	-,430**	-,493**	-0,003	-0,166	-0,031	0,086	-0,179	,567**	0,214	-0,178	-0,166	-,318**	-0,108	-,433**	-,333**	-0,137	0,051	,426**	0,150	-0,071	-,297*	0,061	-0,040	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,984	0,174	0,797	0,484	0,140	0,000	0,078	0,144	0,174	0,008	0,378	0,000	0,005	0,260	0,678	0,000	0,220	0,563	0,013	0,616	0,743	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

2. Validitas Etos Kerja (X2)

		Correlations																								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	0,019	-,372**	0,217	0,226	0,195	0,051	,345**	,421**	0,078	,473**	,608**	,369**	-0,051	0,144	-0,129	-0,068	,279*	,258*	0,186	,402**	,262*	,262*	-0,036	,320**
	Sig. (2-tailed)		0,876	0,002	0,074	0,062	0,108	0,680	0,004	0,000	0,523	0,000	0,000	0,002	0,678	0,239	0,291	0,578	0,020	0,032	0,126	0,001	0,029	0,029	0,771	0,007
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	0,019	1	,573**	0,107	0,229	,276*	,340**	-,281*	0,158	-,293*	-0,134	-0,166	0,224	-0,032	-0,009	-0,165	-0,207	-0,050	0,060	0,103	,241*	,251*	,251*	-0,116	0,078
	Sig. (2-tailed)	0,876		0,000	0,381	0,059	0,021	0,004	0,019	0,194	0,015	0,273	0,173	0,064	0,791	0,940	0,176	0,088	0,685	0,626	0,401	0,046	0,038	0,038	0,342	0,525
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-,372**	,573**	1	0,043	,279*	0,155	,263*	-0,071	0,203	,350**	-0,221	-,291*	-0,084	,274*	0,017	,412**	,374**	0,209	-,252*	0,010	0,020	,249*	-0,092	,247*	-0,132
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,726	0,020	0,205	0,029	0,563	0,094	0,003	0,068	0,015	0,494	0,023	0,888	0,000	0,002	0,085	0,037	0,933	0,873	0,039	0,453	0,041	0,278
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	0,217	0,107	0,043	1	0,137	,578**	0,011	-0,185	,239*	,264*	,414**	,483**	-0,092	-0,187	,619**	0,178	0,224	,567**	0,057	0,102	,479**	0,155	,314**	-0,207	0,043
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,381	0,726		0,263	0,000	0,929	0,128	0,048	0,028	0,000	0,000	0,454	0,124	0,000	0,143	0,065	0,000	0,640	0,406	0,000	0,204	0,008	0,087	0,726
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	0,226	0,229	,279*	0,137	1	0,201	0,107	,321**	,355**	,405**	0,057	,334**	-0,162	,636**	0,213	,372**	,362**	0,027	0,092	,650**	0,232	,861**	0,086	,341**	-0,086
	Sig. (2-tailed)	0,062	0,059	0,020	0,263		0,098	0,383	0,007	0,003	0,001	0,642	0,005	0,184	0,000	0,079	0,002	0,002	0,828	0,450	0,000	0,055	0,000	0,483	0,004	0,481
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,195	,276*	0,155	,578**	0,201	1	0,182	-,267*	,256*	0,209	,425**	,310**	0,069	-0,126	,487**	0,175	0,164	,504**	0,218	0,165	,784**	,326**	,567**	-0,215	-0,054
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,021	0,205	0,000	0,098		0,134	0,027	0,034	0,085	0,000	0,010	0,571	0,302	0,000	0,150	0,179	0,000	0,072	0,177	0,000	0,006	0,000	0,076	0,660
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	0,051	,340**	,263*	0,011	0,107	0,182	1	-0,050	0,015	-0,132	-0,063	0,154	,666**	-0,115	-0,229	0,232	0,217	0,204	,551**	-0,006	0,143	0,063	,411**	0,226	,608**
	Sig. (2-tailed)	0,680	0,004	0,029	0,929	0,383	0,134		0,684	0,905	0,278	0,610	0,206	0,000	0,346	0,059	0,055	0,073	0,092	0,000	0,961	0,241	0,605	0,000	0,062	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	,345**	-,281*	-0,071	-0,185	,321**	-,267*	-0,050	1	,403**	,515**	,297*	,335**	0,121	,628**	0,071	,273*	0,230	0,077	-0,025	,407**	0,027	0,219	-0,222	,384**	0,104
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,019	0,563	0,128	0,007	0,027	0,684		0,001	0,000	0,013	0,005	0,321	0,000	0,563	0,023	0,057	0,532	0,838	0,001	0,825	0,071	0,067	0,001	0,393
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	.421**	0,158	0,203	.239*	.355**	.256*	0,015	.403**	1	.398**	.511**	.407**	.319**	.482**	.642**	.247*	.277*	.436**	-0,062	.387**	.358**	.329**	0,094	0,063	0,197
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,194	0,094	0,048	0,003	0,034	0,905	0,001		0,001	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000	0,041	0,021	0,000	0,612	0,001	0,002	0,006	0,441	0,607	0,104
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	0,078	-.293*	.350**	.264*	.405**	0,209	-0,132	.515**	.398**	1	.344**	.372**	-.286*	.511**	.386**	.689**	.723**	.446**	-.243*	.286*	0,230	.421**	-0,117	.406**	-0,198
	Sig. (2-tailed)	0,523	0,015	0,003	0,028	0,001	0,085	0,278	0,000	0,001		0,004	0,002	0,017	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,044	0,017	0,057	0,000	0,339	0,001	0,102
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	.473**	-0,134	-0,221	.414**	0,057	.425**	-0,063	.297*	.511**	.344**	1	.675**	0,197	0,144	.714**	.259*	.247*	.588**	.336**	.267*	.680**	0,118	.514**	-0,142	0,188
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,273	0,068	0,000	0,642	0,000	0,610	0,013	0,000	0,004		0,000	0,105	0,238	0,000	0,032	0,041	0,000	0,005	0,027	0,000	0,333	0,000	0,246	0,122
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	.608**	-0,166	-.291*	.483**	.334**	.310**	0,154	.335**	.407**	.372**	.675**	1	.260*	0,131	.447**	.266*	.340**	.464**	.373**	.293*	.432**	.293*	.293*	0,017	.356**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,173	0,015	0,000	0,005	0,010	0,206	0,005	0,001	0,002	0,000		0,031	0,285	0,000	0,027	0,004	0,000	0,002	0,015	0,000	0,015	0,015	0,888	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	.369**	0,224	-0,084	-0,092	-0,162	0,069	.666**	0,121	.319**	-.286*	0,197	.260*	1	-0,173	-0,077	0,021	-0,006	0,163	.482**	-0,143	0,150	-0,208	.373**	-0,043	.764**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,064	0,494	0,454	0,184	0,571	0,000	0,321	0,007	0,017	0,105	0,031		0,155	0,530	0,866	0,961	0,182	0,000	0,241	0,217	0,087	0,002	0,728	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	-0,051	-0,032	.274*	-0,187	.636**	-0,126	-0,115	.628**	.482**	.511**	0,144	0,131	-0,173	1	.310**	.411**	.387**	-0,083	-0,087	.647**	0,048	.520**	-0,146	.581**	-0,225
	Sig. (2-tailed)	0,678	0,791	0,023	0,124	0,000	0,302	0,346	0,000	0,000	0,000	0,238	0,285	0,155		0,009	0,000	0,001	0,500	0,475	0,000	0,698	0,000	0,230	0,000	0,063
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	0,144	-0,009	0,017	.619**	0,213	.487**	-0,229	0,071	.642**	.386**	.714**	.447**	-0,077	.310**	1	.304*	.324**	.515**	0,057	.398**	.556**	0,228	.364**	-0,094	-0,057
	Sig. (2-tailed)	0,239	0,940	0,888	0,000	0,079	0,000	0,059	0,563	0,000	0,001	0,000	0,000	0,530	0,009		0,011	0,007	0,000	0,641	0,001	0,000	0,059	0,002	0,440	0,640
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	-0,129	-0,165	.412**	0,178	.372**	0,175	0,232	.273*	.247*	.689**	.259*	.266*	0,021	.411**	.304*	1	.962**	.266*	0,101	0,097	0,122	.313**	0,169	.479**	0,168
	Sig. (2-tailed)	0,291	0,176	0,000	0,143	0,002	0,150	0,055	0,023	0,041	0,000	0,032	0,027	0,866	0,000	0,011		0,000	0,027	0,407	0,428	0,318	0,009	0,166	0,000	0,167
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	-0,068	-0,207	.374**	0,224	.362**	0,164	0,217	0,230	.277*	.723**	.247*	.340**	-0,006	.387**	.324**	.962**	1	.320**	0,087	0,077	0,107	.299*	0,151	.507**	0,146
	Sig. (2-tailed)	0,578	0,088	0,002	0,065	0,002	0,179	0,073	0,057	0,021	0,000	0,041	0,004	0,961	0,001	0,007	0,000		0,007	0,477	0,529	0,380	0,013	0,216	0,000	0,230
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	.279*	-0,050	0,209	.567**	0,027	.504**	0,204	0,077	.436**	.446**	.588**	.464**	0,163	-0,083	.515**	.266*	.320**	1	0,237	0,112	.465**	0,046	.311**	-0,085	0,222
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,685	0,085	0,000	0,828	0,000	0,092	0,532	0,000	0,000	0,000	0,000	0,182	0,500	0,000	0,027	0,007		0,050	0,359	0,000	0,707	0,009	0,488	0,067
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	.258*	0,060	-.252*	0,057	0,092	0,218	.551**	-0,025	-0,062	-.243*	.336**	.373**	.482**	-0,087	0,057	0,101	0,087	0,237	1	.293*	.276*	0,058	.684**	0,157	.543**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,626	0,037	0,640	0,450	0,072	0,000	0,838	0,612	0,044	0,005	0,002	0,000	0,475	0,641	0,407	0,477	0,050		0,015	0,022	0,637	0,000	0,197	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	0,186	0,103	0,010	0,102	.650**	0,165	-0,006	.407**	.387**	.286*	.267*	.293*	-0,143	.647**	.398**	0,097	0,077	0,112	.293*	1	0,192	.726**	0,110	.359**	-0,078
	Sig. (2-tailed)	0,126	0,401	0,933	0,406	0,000	0,177	0,961	0,001	0,001	0,017	0,027	0,015	0,241	0,000	0,001	0,428	0,529	0,359	0,015		0,114	0,000	0,368	0,002	0,523
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	.402**	.241*	0,020	.479**	0,232	.784**	0,143	0,027	.358**	0,230	.680**	.432**	0,150	0,048	.556**	0,122	0,107	.465**	.276*	0,192	1	.260*	.736**	-0,125	-0,034
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,046	0,873	0,000	0,055	0,000	0,241	0,825	0,002	0,057	0,000	0,000	0,217	0,698	0,000	0,318	0,380	0,000	0,022	0,114		0,031	0,000	0,306	0,778
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	.262*	.251*	.249*	0,155	.861**	.326**	0,063	0,219	.329**	.421**	0,118	.293*	-0,208	.520**	0,228	.313**	.299*	0,046	0,058	.726**	.260*	1	0,042	.298*	-0,133
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,038	0,039	0,204	0,000	0,006	0,605	0,071	0,006	0,000	0,333	0,015	0,087	0,000	0,059	0,009	0,013	0,707	0,637	0,000	0,031		0,734	0,013	0,277
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	.262*	.251*	-0,092	.314**	0,086	.567**	.411**	-0,222	0,094	-0,117	.514**	.293*	.373**	-0,146	.364**	0,169	0,151	.311**	.684**	0,110	.736**	0,042	1	-0,008	.303*
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,038	0,453	0,008	0,483	0,000	0,000	0,067	0,441	0,339	0,000	0,015	0,002	0,230	0,002	0,166	0,216	0,009	0,000	0,368	0,000	0,734		0,948	0,011
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	-0,036	-0,116	.247*	-0,207	.341**	-0,215	0,226	.384**	0,063	.406**	-0,142	0,017	-0,043	.581**	-0,094	.479**	.507**	-0,085	0,157	.359**	-0,125	.298*	-0,008	1	0,009
	Sig. (2-tailed)	0,771	0,342	0,041	0,087	0,004	0,076	0,062	0,001	0,607	0,001	0,246	0,888	0,728	0,000	0,440	0,000	0,000	0,488	0,197	0,002	0,306	0,013	0,948		0,940
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	.320**	0,078	-0,132	0,043	-0,086	-0,054	.608**	0,104	0,197	-0,198	0,188	.356**	.764**	-0,225	-0,057	0,168	0,146	0,222	.543**	-0,078	-0,034	-0,133	.303*	0,009	1
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,525	0,278	0,726	0,481	0,660	0,000	0,393	0,104	0,102	0,122	0,003	0,000	0,063	0,640	0,167	0,230	0,067	0,000	0,523	0,778	0,277	0,011	0,940	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

3. Validitas Motivasi (X3)

		Correlations																								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	-.0141	-.277*	.258*	.754**	0,220	.479**	0,013	0,206	0,068	0,104	0,216	.457**	.318**	0,212	0,225	0,098	0,108	0,178	.438**	.554**	0,153	0,125	.365**	-0,008
	Sig. (2-tailed)		0,248	0,021	0,032	0,000	0,070	0,000	0,916	0,089	0,580	0,393	0,075	0,000	0,008	0,081	0,064	0,424	0,377	0,144	0,000	0,000	0,208	0,308	0,002	0,945
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	-.0141	1	.804**	0,164	-0,193	0,198	.239*	.378**	0,200	-.258*	.284*	0,029	-.467**	-.500**	0,118	0,000	.407**	0,196	.387**	.244*	0,136	.334**	.316**	0,027	0,143
	Sig. (2-tailed)	0,248		0,000	0,178	0,112	0,104	0,048	0,001	0,099	0,033	0,018	0,813	0,000	0,000	0,335	1,000	0,001	0,107	0,001	0,044	0,263	0,005	0,008	0,826	0,242
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	-.277*	.804**	1	.442**	-0,063	.430**	0,213	.484**	0,167	-.413**	0,167	.245*	-.399**	-.545**	0,111	0,000	.351**	0,123	0,076	0,094	.252*	-0,037	.527**	0,006	0,014
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000		0,000	0,607	0,000	0,079	0,000	0,171	0,000	0,171	0,042	0,001	0,000	0,365	1,000	0,003	0,313	0,536	0,442	0,036	0,762	0,000	0,960	0,910
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	.258*	0,164	.442**	1	.595**	.731**	.597**	.659**	.470**	-0,049	0,233	.613**	0,127	-0,231	.313**	.245*	.278*	-0,117	-.310**	0,100	.398**	-.408**	.563**	.469**	0,154
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,178	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,691	0,054	0,000	0,298	0,056	0,009	0,043	0,021	0,339	0,009	0,413	0,001	0,000	0,000	0,000	0,207
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	.754**	-0,193	-0,063	.595**	1	.573**	.536**	0,181	.319**	-0,110	0,205	.345**	.454**	0,220	.282*	.239*	0,046	0,053	-0,114	.255*	.568**	-0,177	.491**	.244*	-0,065
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,112	0,607	0,000		0,000	0,000	0,136	0,008	0,370	0,091	0,004	0,000	0,070	0,019	0,047	0,710	0,667	0,349	0,035	0,000	0,145	0,000	0,044	0,596
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	0,220	0,198	.430**	.731**	.573**	1	.559**	.493**	.398**	-0,169	.382**	.550**	.350**	-0,098	.373**	.300*	0,236	0,098	-.299*	.276*	.330**	-.258*	.672**	.380**	.261*
	Sig. (2-tailed)	0,070	0,104	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,164	0,001	0,000	0,003	0,423	0,002	0,012	0,051	0,423	0,013	0,022	0,006	0,032	0,000	0,001	0,030
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	.479**	.239*	0,213	.597**	.536**	.559**	1	.265*	.610**	-0,131	.364**	.449**	0,185	-0,119	.364**	.283*	.244*	-0,070	0,012	0,219	.364**	0,149	.392**	.622**	0,034
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,048	0,079	0,000	0,000	0,000		0,028	0,000	0,284	0,002	0,000	0,128	0,331	0,002	0,018	0,044	0,566	0,924	0,070	0,002	0,221	0,001	0,000	0,780
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	0,013	.378**	.484**	.659**	0,181	.493**	.265*	1	0,163	.272*	.332**	.385**	0,108	-0,147	.399**	0,000	.628**	0,085	0,006	.254*	0,040	-.249*	.493**	0,198	.350**
	Sig. (2-tailed)	0,916	0,001	0,000	0,000	0,136	0,000	0,028		0,181	0,024	0,005	0,001	0,377	0,228	0,001	1,000	0,000	0,486	0,962	0,035	0,745	0,039	0,000	0,102	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	0,206	0,200	0,167	,470**	,319**	,398**	,610**	0,163	1	-0,073	,305*	,415**	0,224	-,276*	,321**	,252*	0,190	-,013	-,031	-,041	,258*	-,047	,262*	,352**	0,005
	Sig. (2-tailed)	0,089	0,099	0,171	0,000	0,008	0,001	0,000	0,181		0,549	0,011	0,000	0,064	0,022	0,007	0,037	0,118	0,918	0,800	0,740	0,033	0,699	0,030	0,003	0,966
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	0,068	-,258*	-,413**	-,049	-,0110	-,0169	-,0131	,272*	-,0073	1	0,170	0,084	,430**	-,588**	0,163	0,224	,423**	0,205	0,155	0,172	-,306*	-,068	-,248*	-,011	,317**
	Sig. (2-tailed)	0,580	0,033	0,000	0,691	0,370	0,164	0,284	0,024	0,549		0,163	0,492	0,000	0,000	0,182	0,065	0,000	0,090	0,204	0,159	0,010	0,581	0,040	0,926	0,008
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	0,104	,284*	0,167	0,233	0,205	,382**	,364**	,332**	,305*	0,170	1	,426**	0,138	-,088	-,579**	-,375**	,439**	-,095	-,124	-,368**	0,126	-,0122	,274*	-,251*	,356**
	Sig. (2-tailed)	0,393	0,018	0,171	0,054	0,091	0,001	0,002	0,005	0,011	0,163		0,000	0,259	0,473	0,000	0,001	0,000	0,435	0,311	0,002	0,300	0,318	0,023	0,037	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	0,216	0,029	,245*	,613**	,345**	,550**	,449**	,385**	,415**	0,084	,426**	1	,274*	-,0168	,266*	,270*	,315**	-,027	-,220	,263*	,367**	-,500**	,453**	,346**	0,167
	Sig. (2-tailed)	0,075	0,813	0,042	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000	0,492	0,000		0,023	0,166	0,027	0,025	0,008	0,825	0,069	0,029	0,002	0,000	0,000	0,004	0,171
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	,457**	-,467**	-,399**	0,127	,454**	,350**	0,185	0,108	0,224	,430**	0,138	,274*	1	,514**	,282*	,438**	,391**	0,215	-,0171	,321**	0,169	-,0207	0,156	0,168	,342**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,298	0,000	0,003	0,128	0,377	0,064	0,000	0,259	0,023		0,000	0,019	0,000	0,001	0,076	0,160	0,007	0,166	0,087	0,201	0,167	0,004
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	,318**	-,500**	-,545**	-,0231	0,220	-,0098	-,0119	-,0147	-,276*	-,588**	-,088	-,0168	,514**	1	-,0131	0,150	0,029	,269*	,256*	0,199	-,0108	0,209	-,0108	-,0166	-,034
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000	0,056	0,070	0,423	0,331	0,228	0,022	0,000	0,473	0,166	0,000		0,284	0,220	0,812	0,025	0,034	0,101	0,379	0,085	0,377	0,174	0,784
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	0,212	0,118	0,111	,313**	,282*	,373**	,364**	,399**	,321**	0,163	-,579**	,266*	,282*	-,0131	1	,348**	,469**	0,225	-,0129	,253*	0,090	-,0083	,336**	,347**	,289*
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,335	0,365	0,009	0,019	0,002	0,002	0,001	0,007	0,182	0,000	0,027	0,019	0,284		0,003	0,000	0,064	0,290	0,036	0,464	0,497	0,005	0,004	0,016
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	0,225	0,000	0,000	,245*	,239*	,300*	,283*	0,000	,252*	0,224	,375**	,270*	,438**	0,150	,348**	1	,460**	0,000	-,253*	,346**	0,230	-,0164	,270*	,337**	,383**
	Sig. (2-tailed)	0,064	1,000	1,000	0,043	0,047	0,012	0,018	1,000	0,037	0,065	0,001	0,025	0,000	0,220	0,003		0,000	1,000	0,036	0,004	0,057	0,179	0,025	0,005	0,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	0,098	,407**	,351**	,278*	0,046	0,236	,244*	,628**	0,190	,423**	,439**	,315**	,391**	0,029	,469**	,460**	1	0,179	0,114	,427**	0,115	-,0034	,315**	0,185	,554**
	Sig. (2-tailed)	0,424	0,001	0,003	0,021	0,710	0,051	0,044	0,000	0,118	0,000	0,000	0,008	0,001	0,812	0,000	0,000		0,140	0,352	0,000	0,347	0,784	0,008	0,127	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	0,108	0,196	0,123	-0,117	0,053	0,098	-0,070	0,085	-0,013	0,205	-0,095	-0,027	0,215	,269 [*]	0,225	0,000	0,179	1	,553 ^{**}	,269 [*]	0,099	0,217	,266 [*]	-0,227	-0,019
	Sig. (2-tailed)	0,377	0,107	0,313	0,339	0,667	0,423	0,566	0,486	0,918	0,090	0,435	0,825	0,076	0,025	0,064	1,000	0,140		0,000	0,025	0,418	0,073	0,027	0,060	0,875
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	0,178	,387 ^{**}	0,076	-,310 ^{**}	-0,114	-,299 [*]	0,012	0,006	-0,031	0,155	-0,124	-0,220	-0,171	,256 [*]	-0,129	-,253 [*]	0,114	,553 ^{**}	1	,302 [*]	-0,021	,677 ^{**}	0,036	-0,180	-0,193
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,001	0,536	0,009	0,349	0,013	0,924	0,962	0,800	0,204	0,311	0,069	0,160	0,034	0,290	0,036	0,352	0,000		0,012	0,865	0,000	0,771	0,138	0,113
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	,438 ^{**}	,244 [*]	0,094	0,100	,255 [*]	-,276 [*]	0,219	,254 [*]	-0,041	0,172	,368 ^{**}	,263 [*]	,321 ^{**}	0,199	,253 [*]	,346 ^{**}	,427 ^{**}	,269 [*]	,302 [*]	1	0,054	0,162	,333 ^{**}	0,191	,336 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,044	0,442	0,413	0,035	0,022	0,070	0,035	0,740	0,159	0,002	0,029	0,007	0,101	0,036	0,004	0,000	0,025	0,012		0,662	0,184	0,005	0,116	0,005
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	,554 ^{**}	0,136	,252 [*]	,398 ^{**}	,568 ^{**}	,330 ^{**}	,364 ^{**}	0,040	,258 [*]	-,306 [*]	0,126	,367 ^{**}	0,169	-0,108	0,090	0,230	0,115	0,099	-0,021	0,054	1	-0,197	,320 ^{**}	,288 [*]	-0,070
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,263	0,036	0,001	0,000	0,006	0,002	0,745	0,033	0,010	0,300	0,002	0,166	0,379	0,464	0,057	0,347	0,418	0,865	0,662		0,105	0,007	0,016	0,568
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	0,153	,334 ^{**}	-0,037	-,408 ^{**}	-0,177	-,258 [*]	0,149	-,249 [*]	-0,047	-0,068	-0,122	-,500 ^{**}	-0,207	0,209	-0,083	-0,164	-0,034	0,217	,677 ^{**}	0,162	-0,197	1	-0,234	0,051	-0,025
	Sig. (2-tailed)	0,208	0,005	0,762	0,000	0,145	0,032	0,221	0,039	0,699	0,581	0,318	0,000	0,087	0,085	0,497	0,179	0,784	0,073	0,000	0,184	0,105		0,053	0,678	0,837
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	0,125	,316 ^{**}	,527 ^{**}	,563 ^{**}	,491 ^{**}	,672 ^{**}	,392 ^{**}	,493 ^{**}	,262 [*]	-,248 [*]	,274 [*]	,453 ^{**}	0,156	-0,108	,336 ^{**}	,270 [*]	,315 ^{**}	,266 [*]	0,036	,333 ^{**}	,320 ^{**}	-0,234	1	0,005	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,308	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,030	0,040	0,023	0,000	0,201	0,377	0,005	0,025	0,008	0,027	0,771	0,005	0,007	0,053		0,968	0,927
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	,365 ^{**}	0,027	0,006	,469 ^{**}	,244 [*]	,380 ^{**}	,622 ^{**}	0,198	,352 ^{**}	-0,011	,251 [*]	,346 ^{**}	0,168	-0,166	,347 ^{**}	,337 ^{**}	0,185	-0,227	-0,180	0,191	,288 [*]	0,051	0,005	1	,439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,826	0,960	0,000	0,044	0,001	0,000	0,102	0,003	0,926	0,037	0,004	0,167	0,174	0,004	0,005	0,127	0,060	0,138	0,116	0,016	0,678	0,968		0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	-0,008	0,143	0,014	0,154	-0,065	,261 [*]	0,034	,350 ^{**}	0,005	,317 ^{**}	,356 ^{**}	0,167	,342 ^{**}	-0,034	,289 [*]	,383 ^{**}	,554 ^{**}	-0,019	-0,193	,336 ^{**}	-0,070	-0,025	0,011	,439 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,945	0,242	0,910	0,207	0,596	0,030	0,780	0,003	0,966	0,008	0,003	0,171	0,004	0,784	0,016	0,001	0,000	0,875	0,113	0,005	0,568	0,837	0,927	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

4. Kinerja Guru (Y)

		Correlations																								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25
item_1	Pearson Correlation	1	0,213	0,129	,497**	,656**	,563**	,387**	0,026	-0,009	-0,035	0,040	,426**	,377**	0,225	,444**	,588**	0,019	-,519**	,348**	0,011	,339**	-0,015	0,087	,246*	-,309**
	Sig. (2-tailed)		0,078	0,292	0,000	0,000	0,000	0,001	0,833	0,941	0,775	0,747	0,000	0,001	0,063	0,000	0,000	0,875	0,000	0,003	0,929	0,004	0,901	0,476	0,042	0,010
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_2	Pearson Correlation	0,213	1	,525**	0,044	,356**	,415**	,316**	,302*	0,154	,301*	0,113	-,296*	0,104	0,116	0,135	-,439**	,305*	0,009	0,225	0,134	,349**	-,336**	,252*	-0,089	-0,054
	Sig. (2-tailed)	0,078		0,000	0,718	0,003	0,000	0,008	0,012	0,206	0,012	0,356	0,014	0,396	0,344	0,267	0,000	0,011	0,941	0,064	0,273	0,003	0,005	0,037	0,469	0,662
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_3	Pearson Correlation	0,129	,525**	1	-0,070	,278*	,427**	,311**	,684**	,452**	,646**	-0,028	,327**	-0,088	0,166	0,134	-,559**	,543**	0,183	0,176	,244*	,419**	-,255*	,344**	-,300*	0,108
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,000		0,567	0,021	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,818	0,006	0,474	0,173	0,271	0,000	0,000	0,133	0,148	0,043	0,000	0,034	0,004	0,012	0,375
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_4	Pearson Correlation	,497**	0,044	-0,070	1	,533**	0,208	-0,001	0,035	-0,050	-0,152	-0,176	,428**	,495**	0,063	0,153	0,167	0,002	-,238*	,283*	-,300*	0,171	0,071	-0,021	0,095	-,369**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,718	0,567		0,000	0,087	0,995	0,773	0,684	0,214	0,148	0,000	0,000	0,606	0,209	0,171	0,990	0,049	0,019	0,012	0,160	0,562	0,861	0,435	0,002
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_5	Pearson Correlation	,656**	,356**	,278*	,533**	1	,626**	,590**	0,168	,318**	-0,029	,371**	,415**	,385**	,324**	,344**	,447**	0,200	-,322**	0,208	0,190	,451**	-,288*	,312**	0,034	-,355**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,021	0,000		0,000	0,000	0,168	0,008	0,811	0,002	0,000	0,001	0,007	0,004	0,000	0,099	0,007	0,087	0,119	0,000	0,016	0,009	0,783	0,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_6	Pearson Correlation	,563**	,415**	,427**	0,208	,626**	1	,442**	,309**	,288*	0,206	0,007	,557**	,245*	-0,028	0,170	,840**	,266*	-,356**	,395**	0,031	,466**	-,429**	0,237	-0,050	-0,208
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,087	0,000		0,000	0,010	0,016	0,090	0,956	0,000	0,043	0,820	0,163	0,000	0,027	0,003	0,001	0,801	0,000	0,000	0,050	0,682	0,087
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_7	Pearson Correlation	,387**	,316**	,311**	-0,001	,590**	,442**	1	0,143	,688**	0,031	0,152	,243*	0,066	0,206	0,143	,356**	-0,027	-0,095	0,125	,572**	,461**	-0,199	,285*	-0,048	-0,158
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,008	0,009	0,995	0,000	0,000		0,241	0,000	0,801	0,211	0,044	0,587	0,089	0,241	0,003	0,827	0,436	0,305	0,000	0,000	0,101	0,017	0,696	0,195
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_8	Pearson Correlation	0,026	,302*	,684**	0,035	0,168	,309**	0,143	1	,284*	,699**	-0,201	,336**	-0,119	-0,136	-0,140	,366**	,435**	0,144	0,096	0,058	0,211	-0,128	,253*	-,333**	0,122
	Sig. (2-tailed)	0,833	0,012	0,000	0,773	0,168	0,010	0,241		0,018	0,000	0,098	0,005	0,331	0,264	0,252	0,002	0,000	0,238	0,433	0,633	0,081	0,293	0,036	0,005	0,318
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_9	Pearson Correlation	-0,009	0,154	,452**	-0,050	,318**	,288*	,688**	,284*	1	0,225	-0,114	0,091	-,237*	-0,125	-0,136	0,171	0,177	0,184	0,111	,345**	0,174	-,290*	,395**	-,388**	0,180
	Sig. (2-tailed)	0,941	0,206	0,000	0,684	0,008	0,016	0,000	0,018		0,063	0,351	0,457	0,050	0,307	0,267	0,161	0,146	0,131	0,365	0,004	0,153	0,016	0,001	0,001	0,140
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_10	Pearson Correlation	-0,035	,301*	,646**	-0,152	-0,029	0,206	0,031	,699**	0,225	1	-,273*	-0,007	-0,159	-0,042	-0,046	,310**	,624**	,348**	0,011	-0,015	0,081	-0,043	0,091	-0,155	,360**
	Sig. (2-tailed)	0,775	0,012	0,000	0,214	0,811	0,090	0,801	0,000	0,063		0,023	0,957	0,192	0,730	0,710	0,010	0,000	0,003	0,926	0,903	0,510	0,723	0,457	0,203	0,002
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_11	Pearson Correlation	0,040	0,113	-0,028	-0,176	,371**	0,007	0,152	-0,201	-0,114	-,273*	1	-0,216	-0,059	,576**	0,184	-0,178	0,115	0,027	-,310**	,239*	0,117	-0,224	0,118	0,165	-0,039
	Sig. (2-tailed)	0,747	0,356	0,818	0,148	0,002	0,956	0,211	0,098	0,351	0,023		0,075	0,630	0,000	0,131	0,143	0,346	0,825	0,010	0,048	0,340	0,064	0,335	0,176	0,750
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_12	Pearson Correlation	,426**	,296*	,327**	,428**	,415**	,557**	,243*	,336**	0,091	-0,007	-0,216	1	,477**	-0,125	0,122	,640**	-0,034	-,285*	,504**	-0,013	,471**	-,281*	,299*	-0,118	-,428**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,014	0,006	0,000	0,000	0,000	0,044	0,005	0,457	0,957	0,075		0,000	0,307	0,317	0,000	0,780	0,018	0,000	0,916	0,000	0,019	0,013	0,336	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_13	Pearson Correlation	,377**	0,104	-0,088	,495**	,385**	,245*	0,066	-0,119	-,237*	-0,159	-0,059	,477**	1	0,125	0,146	,290*	0,031	-,528**	0,187	-,269*	,289*	0,056	-0,155	,246*	-,628**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,396	0,474	0,000	0,001	0,043	0,587	0,331	0,050	0,192	0,630	0,000		0,306	0,230	0,016	0,797	0,000	0,124	0,025	0,016	0,647	0,205	0,041	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_14	Pearson Correlation	0,225	0,116	0,166	0,063	,324**	-0,028	0,206	-0,136	-0,125	-0,042	,576**	-0,125	0,125	1	,346**	-0,057	0,204	0,044	-,362**	,315**	,285*	0,134	-0,109	,364**	0,080
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,344	0,173	0,606	0,007	0,820	0,089	0,264	0,307	0,730	0,000	0,307	0,306		0,004	0,644	0,093	0,719	0,002	0,008	0,018	0,272	0,372	0,002	0,513
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_15	Pearson Correlation	,444**	0,135	0,134	0,153	,344**	0,170	0,143	-0,140	-0,136	-0,046	0,184	0,122	0,146	,346**	1	,298*	0,140	0,031	,328**	0,220	,277*	0,135	0,038	-0,064	0,041
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,267	0,271	0,209	0,004	0,163	0,241	0,252	0,267	0,710	0,131	0,317	0,230	0,004		0,013	0,252	0,799	0,006	0,069	0,021	0,267	0,754	0,604	0,739
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_16	Pearson Correlation	,588**	,439**	,559**	0,167	,447**	,840**	,356**	,366**	0,171	,310**	-0,178	,640**	,290*	-0,057	,298*	1	,254*	-,337**	,529**	-0,021	,444**	-,288*	0,087	0,040	-,333**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,171	0,000	0,000	0,003	0,002	0,161	0,010	0,143	0,000	0,016	0,644	0,013		0,035	0,005	0,000	0,865	0,000	0,017	0,479	0,746	0,005
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_17	Pearson Correlation	0,019	,305*	,543**	0,002	0,200	,266*	-0,027	,435**	0,177	,624**	0,115	-0,034	0,031	0,204	0,140	,254*	1	,312**	-0,120	-0,213	0,040	-0,023	-0,138	-0,168	0,215
	Sig. (2-tailed)	0,875	0,011	0,000	0,990	0,099	0,027	0,827	0,000	0,146	0,000	0,346	0,780	0,797	0,093	0,252	0,035		0,009	0,324	0,079	0,746	0,854	0,257	0,167	0,076
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

item_18	Pearson Correlation	-.519**	0,009	0,183	-.238*	-.322**	-.356**	-0,095	0,144	0,184	.348**	0,027	-.285*	-.528**	0,044	0,031	-.337**	.312**	1	-0,202	.260*	-0,094	0,020	0,056	-.370**	.477**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,941	0,133	0,049	0,007	0,003	0,436	0,238	0,131	0,003	0,825	0,018	0,000	0,719	0,799	0,005	0,009		0,096	0,031	0,445	0,872	0,648	0,002	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_19	Pearson Correlation	.348**	0,225	0,176	.283*	0,208	.395**	0,125	0,096	0,111	0,011	-.310**	.504**	0,187	-.362**	.328**	.529**	-0,120	-0,202	1	-0,087	-0,058	-.284*	0,181	-.291*	-.240*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,064	0,148	0,019	0,087	0,001	0,305	0,433	0,365	0,926	0,010	0,000	0,124	0,002	0,006	0,000	0,324	0,096		0,477	0,635	0,018	0,138	0,015	0,047
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_20	Pearson Correlation	0,011	0,134	.244*	-.300*	0,190	0,031	.572**	0,058	.345**	-0,015	.239*	-0,013	-.269*	.315**	0,220	-0,021	-0,213	.260*	-0,087	1	.467**	0,054	.346**	-0,115	0,169
	Sig. (2-tailed)	0,929	0,273	0,043	0,012	0,119	0,801	0,000	0,633	0,004	0,903	0,048	0,916	0,025	0,008	0,069	0,865	0,079	0,031	0,477		0,000	0,659	0,004	0,348	0,166
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_21	Pearson Correlation	.339**	.349**	.419**	0,171	.451**	.466**	.461**	0,211	0,174	0,081	0,117	.471**	.289*	.285*	.277*	.444**	0,040	-0,094	-0,058	.467**	1	-0,218	.432**	-0,068	-0,208
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,003	0,000	0,160	0,000	0,000	0,000	0,081	0,153	0,510	0,340	0,000	0,016	0,018	0,021	0,000	0,746	0,445	0,635	0,000		0,072	0,000	0,576	0,086
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_22	Pearson Correlation	-0,015	-.336**	-.255*	0,071	-.288*	-.429**	-0,199	-0,128	-.290*	-0,043	-0,224	-.281*	0,056	0,134	0,135	-.288*	-0,023	0,020	-.284*	0,054	-0,218	1	-.633**	.337**	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,901	0,005	0,034	0,562	0,016	0,000	0,101	0,293	0,016	0,723	0,064	0,019	0,647	0,272	0,267	0,017	0,854	0,872	0,018	0,659	0,072		0,000	0,005	0,392
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_23	Pearson Correlation	0,087	.252*	.344**	-0,021	.312**	0,237	.285*	.253*	.395**	0,091	0,118	.299*	-0,155	-0,109	0,038	0,087	-0,138	0,056	0,181	.346**	.432**	-.633**	1	-.554**	0,137
	Sig. (2-tailed)	0,476	0,037	0,004	0,861	0,009	0,050	0,017	0,036	0,001	0,457	0,335	0,013	0,205	0,372	0,754	0,479	0,257	0,648	0,138	0,004	0,000	0,000		0,000	0,262
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_24	Pearson Correlation	.246*	-0,089	-.300*	0,095	0,034	-0,050	-0,048	-.333**	-.388**	-0,155	0,165	-0,118	.246*	.364**	-0,064	0,040	-0,168	-.370**	-.291*	-0,115	-0,068	.337**	-.554**	1	-0,232
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,469	0,012	0,435	0,783	0,682	0,696	0,005	0,001	0,203	0,176	0,336	0,041	0,002	0,604	0,746	0,167	0,002	0,015	0,348	0,576	0,005	0,000		0,055
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
item_25	Pearson Correlation	-.309**	-0,054	0,108	-.369**	-.355**	-0,208	-0,158	0,122	0,180	.360**	-0,039	-.428**	-.628**	0,080	0,041	-.333**	0,215	.477**	-.240*	0,169	-0,208	0,105	0,137	-0,232	1
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,662	0,375	0,002	0,003	0,087	0,195	0,318	0,140	0,002	0,750	0,000	0,000	0,513	0,739	0,005	0,076	0,000	0,047	0,166	0,086	0,392	0,262	0,055	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

➤ Uji Realibilitas

1. Realibilitas Sertifikasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	25

➔ Nilai Cronbach;s alpha
0,720 > 0,50

2. Realibilitas Etos Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	25

➔ Nilai Cronbach;s alpha
0,847 > 0,50

3. Realibilitas Motivasi (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	25

Nilai Cronbach;s alpha
0,800 > 0,50

4. Realibilitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	25

Nilai Cronbach;s alpha
0,762 > 0,50

➤ Uji statistik Deskriptif

1. Deskriptif Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	37%
Perempuan	43	63%
Total	69	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
25 – 35 Tahun	0	0%
36 – 50 Tahun	35	51%
> 50 Tahun	34	49%
Jumlah	69	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D2	0	0%
D3	0	0%
S1	66	96%
S2	3	4%
Jumlah	69	100%

2. Deskriptif Item Pertanyaan

Frekuensi Sertifikasi Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	49	14%
2	Baik	86-105	17	86%
3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

Frekuensi Etos Kerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	57	14%
2	Baik	86-105	9	86%
3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

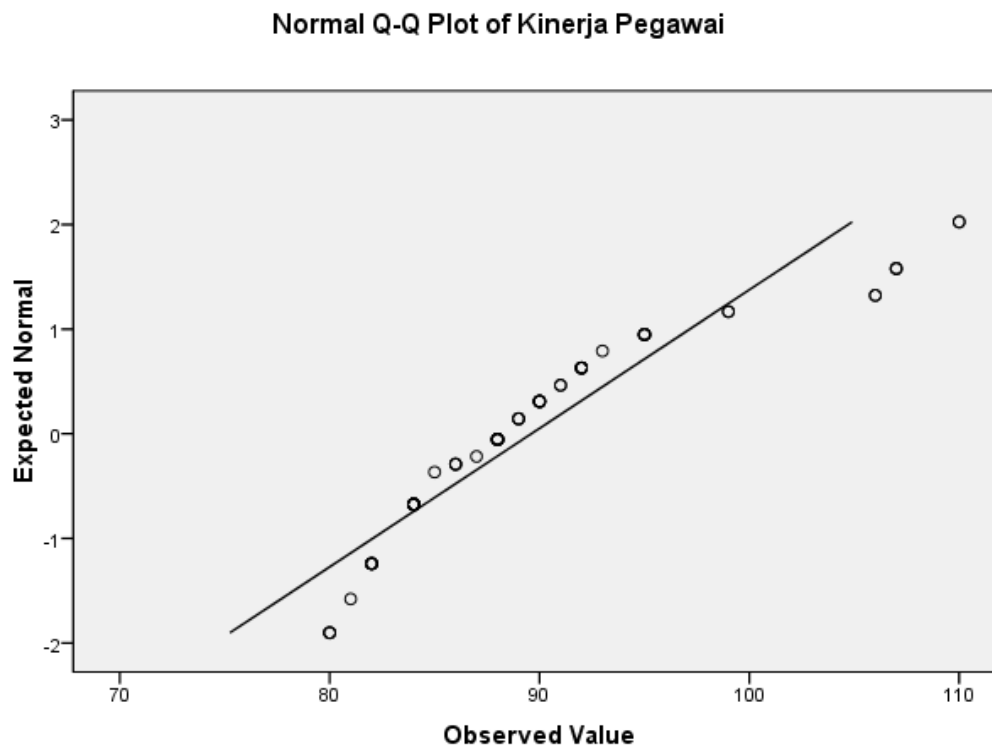
Frekuensi Motivasi Kerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	10	14%
2	Baik	86-105	59	86%
3	Kurang Baik	66-85	0	0%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

Frekuensi Kinerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	106-125	7	9%
2	Baik	86-105	37	53%
3	Kurang Baik	66-85	27	38%
4	Tidak Baik	46-65	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	25-45	0	0%

➤ Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinieritas -> Nilai VIF <10.00

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,757	1,321	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	0,756	1,322	Tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Autokorelasi

Jumlah n = 69

Jumlah k = 3

Nilai dL = 1,520

Nilai dU = 1,701

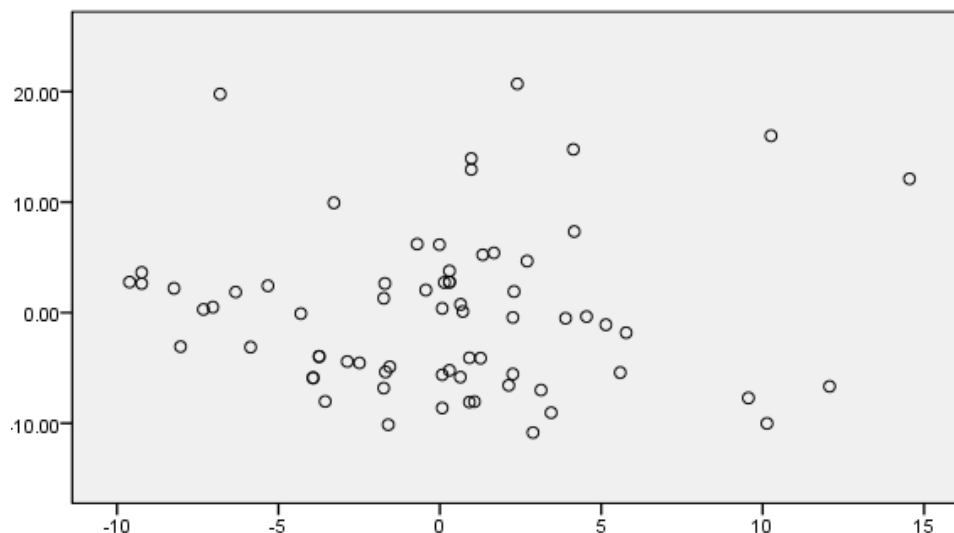
Nilai DW = 1,445

Kesimpulan = DW < dU (1,781 < 1,736) = terdapat autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.301 ^a	.091	.049	7.364	1.781
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					

4. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



➤ Uji Hipotesis

1. Uji T -> T Tabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,210	,977		6,358	,000
	Sertifikasi (X ₁)	,355	,155	,280	2,296	,025
	Etos Kerja (X ₂)	-,416	,171	-,296	-2,433	,018
	Motivasi (X ₃)	-,629	,173	-,403	-3,643	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

2. Uji F -> F Tabel =

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
b. Dependent Variable: Kinerja guru						

3. Uji Koefisien Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,503 ^a	,253	,217	,33625	1,445
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Sertifikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					

LAMPIRAN V

DOKUMENTASI PENELITIAN

Dokumentasi Kegiatan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng”** .



