

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU  
DAN HASIL BELAJAR SISWA SD YPPK KOTA SORONG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TPAM Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan**

**Disusun Oleh :  
HERLINA  
NIM. 500624565**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2017**

## ABSTRAK

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU DAN HASIL BELAJAR  
SISWA SD YPPK KOTA SORONG**

HERLINA

[herlinakende@gmail.com](mailto:herlinakende@gmail.com)

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

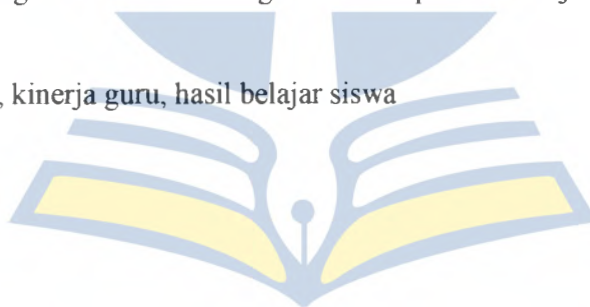
Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Hasil dari sertifikasi pendidik diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat yang terlihat dari hasil belajar siswa.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) kinerja guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong; (2) hasil belajar siswa yang diajarkan oleh guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong; (3) pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SD YPPK Kota Sorong; dan (4) pengaruh sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa di SD YPPK Kota Sorong.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang didapatkan sebanyak 38 data sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kinerja guru bersertifikasi dan hasil belajar siswa di SD YPPK Kota Sorong tergolong baik; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong.

Kata Kunci: sertifikasi, kinerja guru, hasil belajar siswa



**ABSTRACT****EFFECT ON THE PERFORMANCE OF TEACHER CERTIFICATION AND RESULTS OF STUDENT LEARNING CITY SD YPPK SORONG**

HERLINA  
[herlina@gmail.com](mailto:herlina@gmail.com)  
Graduate Program  
Open University

Teacher certification is a certification allowance program addressed to teachers who have passed the certification test. The result of the certification of educators is expected that the competence of teachers as teachers will increase in accordance with predetermined standards. With the competence of teachers who meet the minimum standards and adequate welfare is expected in managing the learning process can be increased visible from student learning outcomes.

The purpose of research is to determine: (1) the performance of teachers certified in elementary YPPK Sorong City; (2) the learning outcomes of students taught by teachers certified in elementary YPPK Sorong City; (3) the effect of teacher certification on the performance of teachers in elementary YPPK Sorong City; and (4) the effect of teacher certification to the learning outcomes of students in elementary YPPK Sorong.

The research approach used is a quantitative survey technique. The sampling method used is saturated samples, in the entire population sampled so that as many as 38 samples obtained sample data. The analytical method used is simple linear regression method.

The results of this study indicate that: (1) The performance of certified teachers and student learning outcomes in SD YPPK Sorong city is good; (2) There is a positive and significant effect of teacher certification on teacher performance of SD YPPK Sorong city; and (3) There is positive influence and significant of teacher certification to result of student learning of SD YPPK Sorong city

**Keywords:** Certification, Teacher Performance, Student Learning Outcomes

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**


Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa SD YPPK Kota Sorong”  
adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sorong, 25 November 2017

Yang menyatakan

  
METERAI TEMPEL  
PAJAK PENGANTARAN NEGARA  
TGL  
03467ABF445385610  
ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP  
Herlina  
NIM. 500624565

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG**

Nama : Herlina  
NIM : 500624565  
Program Studi : Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar  
Judul TAPM : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa SD YPPK Kota Sorong

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu, 25 November 2017

Waktu : 08.00 sd. selesai

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Abdul Rahman, M.Pd

Pembimbing I

Nama: Dr. Herningsih, MM

Pembimbing II

Nama: Adi Susilo, S.Pt. M. Biotech.St, Ph.D

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

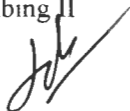
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**PESETUJUAN TAPM  
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa SD  
YPPK Kota Sorong  
Penyusun TAPM : Herlina  
NIM : 500624565  
Program Studi : Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar  
Hari/ Tanggal : 25 November 2017

Menyetujui:

Pembimbing II



Adi Susilo, S.Pt, M. Biotech.St, Ph.D  
NIP. 19700416 199903 1 001

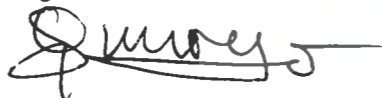
Pembimbing I



Dr. Hermingsih, MM  
NIDN. 1212085701


Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Magister  
Program Pendidikan Dasar



Dr. Suryono, M.Sc  
NIP. 195604141986091001

Direktur  
Program Pasca Sarjana



Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si  
NIP. 195812151986011009

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Tuhan yang maha terpuji atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini dengan baik dan tepat pada waktunya. TAPM dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa SD YPPK Kota Sorong” ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Terbuka.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Ketua UT- UPBJJ Sorong.
4. Dr. Herningsih, MM sebagai dosen pembimbing, yang selalu memberikan motivasi, arahan dan masukan untuk penulisan TAPM ini.
5. Adi Susilo, S.Pt, M. Biotech.St, Ph.D sebagai dosen pembimbing II, yang selalu memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan penulisan TAPM ini.
6. Kepala YPPK Kota Sorong, selaku pimpinan penulis yang telah memberikan saran masukan dan juga informasi penting dalam penyusunan TAPM ini.
7. Rekan-rekan seangkatan Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar angkatan IV yang sama-sama berjuang dalam mengejar karier dan prestasi.
8. Keluarga terutama suami tercinta Ir. Silas Kende, MT, Ananda Christranto SK, ST dan Sepada Irianto SK, ST yang telah mendoakan dan mendampingi dengan cinta serta kasih sayang selama penulis mengikuti pendidikan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya dengan menyadari terbatasnya kemampuan yang ada pada diri peneliti, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Semoga hasil dari TAPM ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya maupun bagi pembaca umumnya.

Sorong, November 2017

Penulis



Herlina





**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Herlina  
 NIM : 500624565  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Pangala, 03 April 1966  
 Registrasi Pertama : 2015.2  
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN No. 6 Pangala pada tahun 1879  
 Lulus SMP di SMPN 2 Rantepao pada tahun 1982  
 Lulus SPG Bersubsidi Kristen pada tahun 1985  
 Lulus S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra pada tahun 2009  
 Lulus S1 PGSD di Universitas Terbuka pada tahun 2011

Pengalaman Pekerjaan : Tahun 1986 s/d 1989 sebagai Guru Kelas di SD Inp. Pangala  
 Tahun 1990 s/d 2000 sebagai Guru Kelas di SD Inp. Kotaraja  
 Tahun 2001 s/d 2017 sebagai Guru SD YPPK di Kota Sorong  
 Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Pengawas SD di Kota Sorong

Alamat Tetap : Jln. Sungai Kamundan Km. 12 Masuk KPR Mahkota I  
 No. Hp. : 081319112266  
 Alamat E-mail : [herlmakende@gmail.com](mailto:herlmakende@gmail.com)

Sorong, 25 November 2017



Herlina  
NIM. 500624565

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Lembar Persetujuan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Riwayat Hidup.....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	39
C. Kerangka Berfikir .....	41
D. Operasional Variabel .....	43
E. Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	46
B. Populasi Dan Sampel .....	47
C. Instrumen Penelitian .....	48
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	48
E. Metode Analisis Data .....	49
<b>BAB IV    HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	55
B. Hasil .....	57
C. Pembahasan .....	69

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	<b>A. Simpulan</b> .....	<b>74</b>
	<b>B. Saran</b> .....	<b>75</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>76</b>
	<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	



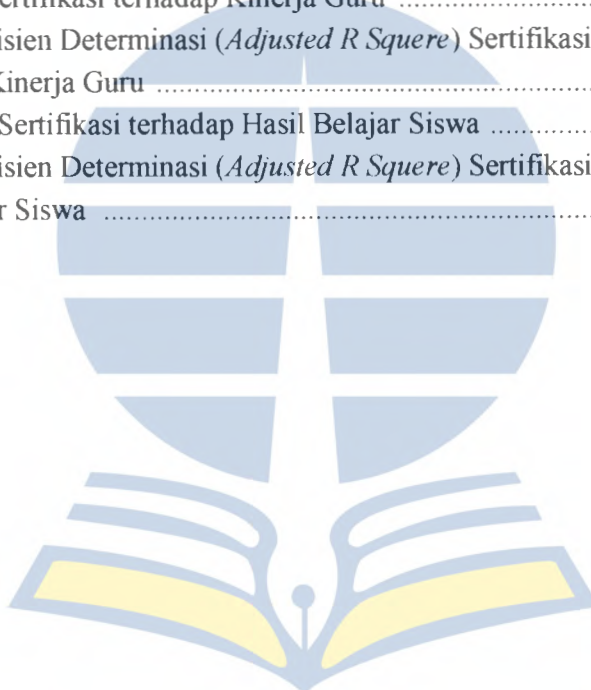
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar 3.1 Paradigma Penelitian .....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Sertifikasi Guru .....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru .....	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel Hasil Belajar Siswa .....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel Penelitian .....	47
Tabel 3.2 Kriteria Skala Linkert .....	50
Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Korelasi .....	51
Tabel 3.4 Kriteria Tingkat Reliabilitas .....	51
Tabel 4.1 Sebaran Distribusi Sekolah Dasar, Guru Bersertifikasi dan Jumlah Siswa Dibawah YPPK Kota Sorong .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.5 Kriteria Skor Deskripsi Responden .....	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	60
Tabel 4.7 Uji Validitas Item Variabel.....	61
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji t Sertifikasi terhadap Kinerja Guru .....	67
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru .....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji t Sertifikasi terhadap Hasil Belajar Siswa .....	68
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) Sertifikasi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa .....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji SPSS Normalitas Data
- Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Regresi
- Surat Ijin Penelitian



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Guru merupakan sosok yang megemban tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah dijelaskan dalam UU No 20 tahun 2003 tetang SISDIKNAS bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa tetapi juga bertujuan membentuk watak dan kepribadian peserta didik dengan demikian tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik agar mempunyai moral yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Guru harus memiliki moral dan kepribadian yang baik, karena guru merupakan suri tauladan bagi anak didik dan dalam masyarakat guru juga merupakan orang yang pantas diteladani.

Menurut Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen menjabarkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

dasar, dan pendidikan menengah. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sementara itu, menurut Usman (2005:7) Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan ketrampilan pada siswa tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya.

Profesi sebagai seorang guru saat ini banyak diperbincangkan, hampir setiap hari media massa baik media elektronik maupun media cetak membahas tentang guru namun demikian media-media tersebut tidak hanya membahas tentang betapa mulianya profesi guru tidak jarang media massa juga membahas tentang kontroversi pada profesi guru dan segala kejelekan guru. Banyak kalangan yang tidak menghargai profesi guru terkadang guru menjadi seseorang yang dipersalahkan jika ada anak-anak mereka yang tidak lulus ujian ataupun anak mereka tidak mencapai apa yang mereka inginkan.

Dahulu umumnya masyarakat memandang profesi guru sebagai profesi yang lebih tinggi dari profesi lainnya, guru merupakan orang yang paling dihormati dan paling tinggi derajatnya, tetapi pada zaman sekarang tidak jarang masyarakat yang menganggap remeh profesi guru, menjadi hakim atau dokter adalah lebih tinggi daripada menjadi guru. Profesi guru paling mudah tercemar dalam arti masih ada saja orang yang memaksakan diri menjadi guru walaupun sebenarnya yang bersangkutan tidak dipersiapkan untuk menjadi guru. Hal ini



terjadi karena masih adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi guru, asalkan berpengetahuan.

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh beberapa faktor berikut, Usman (2005:11):

- a. Adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapa pun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan;
- b. Kekurangan guru di daerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru;
- c. Banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.

Melihat faktor-faktor yang menyebabkan adanya anggapan bahwa profesi guru itu merupakan profesi yang rendah maka sudah saatnya guru meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Guru harus bisa menepis anggapan-anggapan yang merendahkan profesi guru. Guru harus bisa menjadi guru yang inspiratif selalu mengikuti perkembangan dan senantiasa mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya yang nantinya pengetahuan yang lebih luas.

Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimal dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Melalui perguruan tinggi, masyarakat diharapkan dapat berkembang untuk mencapai kemajuan dan memperoleh kualitas hidup yang baik, guru tidak lagi melakukan pembelajaran dengan kemampuan minimal tetapi lebih kepada bagaimana membawa peserta didiknya memperoleh pemikiran dan kemampuan yang maksimal melalui guru profesional. Dengan kata lain guru tersebut harus memiliki kompetensi diantaranya pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial sebagaimana diamanatkan oleh UU guru dan dosen, (Abas:2010). Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang guru maka diharapkan akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berbagai cara dilakukan pemerintah untuk meningkatkan keempat kompetensi guru dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi profesional adalah dengan cara memberikan sertifikat profesi (sertifikasi) pada guru yang lulus pada uji kompetensi guru. Tujuannya adalah memberikan pengakuan pada guru atas kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan kewajiban sebagai pendidik yang berkualitas.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-

sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun dengan usia maksimal 50 (lima puluh) tahun, (Kemdikbud, 2013).

Dengan adanya sertifikasi pendidik, diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat yang terlihat dari hasil belajar peserta didik.

Dipilihnya SD YPPK Kota Sorong dikarenakan terdiri dari 6 (enam) sekolah yang mayoritas guru telah bersertifikasi. Jumlah guru yang telah bersertifikasi sebanyak 38 (tiga puluh delapan) guru, dengan demikian dapat dilihat bagaimanakah kinerja guru disekolah tersebut terutama yang telah lulus sertifikasi. Hasil observasi awal terlihat bahwa guru-guru yang telah lulus sertifikasi memiliki cara yang bervariasi dalam meningkatkan profesionalisme yang telah mereka miliki. Indikator kinerja yang mereka miliki juga berbeda-beda hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan wawasan serta pengetahuan yang dimiliki.

Hampir tidak dapat dibedakan kinerja guru yang belum sertifikasi dan yang telah sertifikasi. Lebih terlihat guru yang belum sertifikasi cenderung malas dalam mengajar dan terlihat malas tahu. Selanjutnya jika dilihat dari hasil belajar siswa cukup banyak guru yang bersertifikasi sudah kompeten dalam menjalankan pembelajaran dan berdampak pada signifikannya perubahan hasil belajar siswa. Disisi lainya persepsi siswa terhadap guru bersertifikasi cenderung lebih baik

dibandingkan dengan guru yang belum honorer. Benar tidak semua guru bersertifikasi semangat, rajin dalam menjalankan tanggungjawabnya karena sudah merasa “aman” dalam menjalankan tanggungjawab sebagai guru. Jika dibandingkan dengan guru honorer siswa cenderung memilih guru bersertifikasi yang mengajarkannya. Guru bersertifikat profesi harus lebih menunjukkan antusiasme pada tanggungjawab pembelajaran dan memberikan contoh bagi yang lain. Sangat kontras jika dibandingkan dengan kinerja guru lain yang belum sertifikasi, tentu hal ini harus menjadi perhatian serius bagi pemerintah khususnya dinas pendidikan Kota Sorong untuk mengevaluasi kebijakan pemberian program sertifikasi guru.

Berdasarkan fakta-fakta lapangan di atas memperlihatkan bahwa selama berjalannya program pemberian sertifikasi, ternyata belum menunjukkan adanya perubahan secara nyata kearah yang lebih baik, sehingga untuk selanjutnya perlu diadakan perbaikan sistem sertifikasi agar dapat menunjukkan hasil yang lebih nyata. Seperti harapannya, bahwa tujuan utama diadakan program sertifikasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kinerja, kreatifitas, serta mampu menjalankan fungsi-fungsi lainnya yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengungkapkan fenomena ini kedalam sebuah bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa SD YPPK Kota Sorong”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong?
2. Bagaimana hasil belajar siswa yang diajar oleh guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong?
3. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SD YPPK Kota Sorong?
4. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa di SD YPPK Kota Sorong?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong.
2. Untuk mengetahui hasil belajar siswa yang diajarkan oleh guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong.
3. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SD YPPK Kota Sorong.
4. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa di SD YPPK Kota Sorong.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya kajian implementasi kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan program sertifikasi

guru sehingga pada akhirnya dapat memberi sumbangan pemikiran baru untuk penelitian lanjutan serta dapat digunakan bahan perbandingan dalam penelitian sejenis.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan rekomendasi bagi:

- a. Para pengambil kebijakan untuk dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran khususnya untuk lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) sebagai penyelenggara program sertifikasi guru.
- b. Dinas Pendidikan bidang pendidikan dasar sebagai penyelenggara pendidikan dasar di Kota Sorong.
- c. Kepala sekolah dalam mengawal kebijakan pemerintah terkait dengan penjabaran kinerja guru yang telah bersertifikasi.
- d. Para guru jenjang pendidikan dasar khususnya di Kota Sorong untuk menyiapkan diri dan memahami berbagai tanggungjawab sebagai guru bersertifikasi.
- e. Para guru bersertifikasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Sertifikasi Guru

###### a. Pengertian Sertifikasi

- 1) Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, UU Nomor 14 Tahun 2005.
- 2) Guru dalam jabatan adalah guru PNS dan Non PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidik, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- 3) Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu.

###### b. Prinsip Sertifikasi

Adapun prinsip dari sertifikasi menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diantaranya:

- 1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional.

Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggung jawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

- 2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- 3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- 4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis



Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.

5) Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar.

6) Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/ Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan

tujuan pendidikan nasional. Adapun manfaat ujian sertifikasi guru dapat diberikan sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional.
- 3) Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK , dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan.
- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 5) Memperoleh tujangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

d. Persyaratan Sertifikasi

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Guru Non PNS yang dapat disertifikasi adalah guru Non PNS yang berstatus sebagai guru tetap pada satuan pendidikan tempat yang bersangkutan bertugas. Penentuan guru calon peserta sertifikasi dalam jabatan menggunakan sistem ranking bukan berdasarkan seleksi melalui tes. Kriteria penyusunan ranking (setelah memenuhi persyaratan S1/D4) adalah: (1) masa kerja/pengalaman mengajar, (2) usia, (3) pangkat/golongan (bagi PNS), (4) beban mengajar, (5) jabatan/tugas tambahan, dan (6) prestasi kerja.

e. Instrumen Sertifikasi

Dalam Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara obyektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 57% dari perkiraan skor maksimum (1500), maka yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya.

f. Mekanisme Pengujian Sertifikasi Guru

Menurut Trianto dan Titik (dalam Baruningsih, 2011) mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk: sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa keserjanaan tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan serta mata pelajaran yang akan diampu. Mekanisme pengujian terdiri atas dua tahapan, yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dipadukan dengan *self-appraisal*, porto folio dan

dilengkapi dengan *peer appraisal* didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sesuai tuntutan minimal sebagai agen pembelajaran.

### 1) Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogic dan kompetensi professional. Tes tulis merupakan alat ukur berupa satu set pertanyaan untuk mengukur perilaku kognitif yang diberikan juga secara tertulis.

### 2) Tes Kinerja

Tes kinerja menurut pendapat para ahli adalah jenis tes yang paling baik untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu tugas/profesi tertentu. Secara umum tes kinerja ini digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan gambaran menyeluruh dari akumulasi kemampuan guru dari kemampuan dasar. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian persiapan pembelajaran, penilaian dalam melaksanakan pembelajaran dan penilaian dalam menutup pembelajaran beserta aspek-aspeknya.

### 3) *Self-Appraisal* dan Porto folio

Cara lain untuk menilai kompetensi guru dalam sertifikasi, selain tes tertulis dan tes kinerja adalah penilaian diri sendiri (*Self-Appraisal*). Penilaian ini dilakukan oleh guru sendiri setelah ia melakukan refleksi diri, apa saja yang telah dikuasai dan yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran dan di luar pembelajaran. Untuk meyakinkan bahwa jawaban atas pertanyaan yang ada dalam *self-appraisal*, diperlukan adanya bukti pendukung dalam bentuk porto folio.

Porto folio ini dapat berupa hasil karya guru yang monumental selama mengelola pembelajaran, surat keterangan/sertifikat/piagam penghargaan/karya ilmiah ataupun hasil kerja siswa dalam periode waktu tertentu. Sebagai instrumen penilaian porto folio terdiri dari sepuluh unsur yang merupakan komponen dari porto folio yaitu: a) kualifikasi akademik, b). pendidikan dan pelatihan, c). pengalaman mengajar, d). perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, e). penilaian dari atasan dan pengawas, f). karya pengembangan profesi, g). keikutsertaan dalam forum ilmiah, h). pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dan i). prestasi akademik dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Fungsi porto folio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai, antara lain melalui dokumen penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai, antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan prestasi akademik. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 (dalam Baruningsih, 2011) tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, komponen-komponen porto folio meliputi:

- a) Kualifikasi Akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun non gelar (D-4 atau *Post Graduate* diploma ) baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.

- b) Pendidikan dan Pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.
- c) Pengalaman Mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/ atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/ surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.
- d) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.
- e) Penilaian dari Atasan dan Pengawas, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.
- f) Karya Pengembangan Profesi, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru.
- g) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya. Bukti fisik yang

- h) Pengalaman Organisasi Di bidang Kependidikan dan Sosial, yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, atau mendapat tugas tambahan. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.
- i) Prestasi akademik merupakan penilaian atasan terhadap kepribadian sosial. Melalui prestasi akademik, maka guru juga berhak mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan guru. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas.
- j) *Peer Appraisal* Merupakan bentuk penilaian sejawat yang terkait dengan kompetensi guru secara umum. Terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar sehari-hari dalam interval waktu tertentu. Sebagai penilai dalam *Peer Appraisal* dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior sejenis yang ditunjuk. Peran *peer appraisal* sebagai pendukung informasi yang diperoleh melalui alat ukur tes tertulis, tes kinerja, *self-appraisal* dan porto folio (Baruningsih, 2011).

#### **g. Tunjangan Profesi Guru**

Dalam UU RI No 14/2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen.
- 2) Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi unik oleh Departemen.
- 3) Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- 4) Tidak terikat sebagai tenaga kerja tetap pada instansi lain mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya.
- 5) Terdaftar pada Departemen sebagai guru tetap.

Berdasarkan UU Guru dan Dosen (dalam Baruningsih, 2011), peningkatan kesejahteraan guru besarnya dapat mencapai lebih dari dua kali lipat penghasilan guru saat ini. Pasal 15 ayat (1) UU Guru dan Dosen menentukan, bahwa guru akan mendapatkan kesejahteraan profesi yang berasal dari beberapa sumber keuangan, antara lain: gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan profesional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

- 1) Gaji, hakikatnya adalah balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Adapun menurut pasal 1 ayat (15) UU Guru dan Dosen menyebutkan, bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk keuangan secara berkala sesuai dengan peraturan perundang undangan.



- 2) Gaji Pokok, yaitu satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, ruang penggajian dan masa kerja guru yang bersangkutan. Gaji pokok pegawai tersebut tertuang dalam daftar skala gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Besarnya gaji pokok yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur berdasarkan peraturan pemerintah nomor 88/2005 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Tunjangan yang Melekat pada Gaji, selain gaji pokok selaku pegawai untuk menunjang kehidupan guru beserta keluarganya, diberikan tunjangan keluarga, yaitu tunjangan yang melekat pada gaji.
- 4) Tunjangan Jabatan Fungsional, Guru dan Dosen pada dasarnya merupakan jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian, keterampilan serta bersifat mandiri. Tunjangan jabatan fungsional guru ditentukan berdasarkan golongan yaitu: Golongan II, golongan III dan golongan IV. Berdasarkan pasal 15 RPP Guru, bahwa pemerintah dan pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebesar 50% dari gaji pokok.
- 5) Tunjangan Profesi, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru/dosen yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi hanya dapat diterima guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik. Untuk guru/dosen yang belum memiliki sertifikasi tetap mendapatkan tunjangan fungsional dan tunjangan lain. Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau

satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama ditentukan besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.

- 6) Tunjangan Khusus, diberikan bagi guru/dosen yang bertugas di daerah khusus dan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi bagi yang melaksanakan tugas di daerah khusus. Besarnya tunjangan khusus bagi guru/dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama ditentukan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.
- 7) Tunjangan Kemasmalahan Tambahan dan Penghasilan Lain. Maslahat tambahan yaitu tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain, atau penghasilan lain terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan penghargaan atas dasar prestasi.
- 8) Tunjangan kehormatan, yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada dosen yang memangu jabatan profesor (guru besar). Tunjangan kehormatan diberikan karena sumbangsih yang sangat besar terhadap ilmu pengetahuan dan akademik. Tunjangan kehormatan professor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara dengan 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu, Suharsaputra (2010:176). Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat

menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan / pembelajaran.

#### b. Teori-Teori Kinerja Guru

Guru menerima pekerjaan sebagai pendidik, jika mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi (sekolah). Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja guru merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Sekolah. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Pengertian *performance* sering juga diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja, Wibowo (2007:7). Jadi dapat diartikan bahwa *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tinggi rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Menurut Sulistiyani (2009:223), yaitu “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan menurut Rivai (2009:548), kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan perannya di sekolah”.

Menurut Malayu (2012:34) mengemukakan bahwa; “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja di atas, penulis berkesimpulan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan kata lain, kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan terdapat umpan balik.

#### c. Kompetensi guru

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ukuran kualitas kerja akan sangat dipengaruhi dari

kompetensi yang dimiliki. Jika semakin baik maka dampaknya akan baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang disebutkan diantaranya pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial sebagaimana diamanatkan oleh UU guru dan dosen, (Abas: 2008) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa.

3) **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

4) **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

d. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru**

Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada

belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada serta kebutuhan pembangunan, dalam hal ini peningkatan kualitas pendidikan dapat diptimalisasikan melalui kinerja guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi, maupun anak didik. Susanto (2012:2) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: "(1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) fasilitas kerja, (3) harapan-harapan, dan, (4) kepercayaan personalia sekolah.

Menurut Burhanuddin (2012:172), paling tidak ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selaku individu, yakni:

- 1) Kemampuan. Penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan guna mencapai sasaran kerja. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi dasar sebagaimana dipersyaratkan Undang-Undang.
- 2) Motivasi, yaitu pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penggerak, energi dan pengaruh segenap tindak manusia.
- 3) Dukungan yang diterima, merupakan menifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Pada dasarnya pekerjaan yang guru lakukan harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apapun tugas yang dilaksanakan, jika tidak memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat baik bagi

individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi kerja.

- 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif. Hubungan yang kondusif dapat diciptakan apabila masing –masing anggota organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2009:87), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan; secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya;
- 2) Faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Cleland (dalam Mangkunegara, 2009:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan



suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sedangkan Gibson (dalam Abdullah, 2008:43) mengemukakan tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (a) Faktor individu, terdiri dari; kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (b) Faktor psikologis, seperti; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (c) Faktor organisasi, yaitu; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.
- 4) Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- 6) Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan, dan
- 8) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

e. Indikator Kinerja Guru

Setiap tindakan penilaian terhadap suatu kinerja, dibutuhkan indikator-indikator tertentu sebagai sasaran pelaksanaannya. Keberhasilan penilaian tersebut akan sangat ditentukan oleh indikator-indikator yang ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, sebagai tolak ukur terhadap kinerja guru sebagaimana dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja dan hubungan komunikasi dengan organisasi.

- 1) Motivasi. Perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak kearah terealisasinya tujuan yang telah diformulasikan. Dengan kata lain, motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi guru agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Disiplin kerja. Kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi.
- 3) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.
- 4) Hubungan dengan organisasi. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Hal terpenting dalam penilaian kinerja guru adalah penguasaan guru terhadap aspek-aspek pembelajaran, antara lain: a) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pengajaran, c) melaksanakan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, dan d) melakukan tindakan reflektif terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan latar belakang ilmunya, guru dituntut dapat memahami siswa dalam proses belajar mengajar yang dilaksanakan, melengkapi perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap pembelajaran, dan membimbing serta mengarahkan siswa dalam pengembangan potensi diri dalam belajar untuk mencapai hasil belajar yang baik.

### 3. Hasil Belajar

#### a. Pengertian Hasil Belajar

Untuk memperoleh pengertian yang obyektif tentang hasil belajar, perlu dirumuskan secara jelas dari kata diatas, karena secara etimologi hasil belajar terdiri dari dua kata yaitu hasil dan belajar. Dalam kamus Bahasa Indonesia, hasil adalah suatu yang ada (terjadi) oleh suatu kerja, berhasil sukses. Sementara menurut R. Gagne, hasil dipandang sebagai kemampuan internal yang menjadi milik orang serta orang itu melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto (2010:2) belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Perubahan-perubahan tersebut akan nyata dalam seluruh aspek tingkah laku. Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa, belajar berarti proses usaha yang dilakukan individu

guna memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Sedangkan Syah (2008:89) berpendapat bahwa belajar adalah suatu perubahan yang terjadi dalam diri organisme disebabkan oleh pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa hasil belajar adalah semua perubahan tingkah laku yang tampak setelah berakhirnya perbuatan belajar baik perubahan pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan, karena didorong dengan adanya suatu usaha dari rasa ingin terus maju untuk menjadikan diri menjadi lebih baik.

#### b. Tipe-Tipe Hasil Belajar

Dalam sistem pendidikan nasional rumusan tujuan pendidikan, baik tujuan kurikuler maupun tujuan instruksional, menggunakan klasifikasi hasil belajar dari Benyamin Bloom yang secara garis besar membagi menjadi tiga ranah antara lain:

##### 1) Ranah Kognitif

Pada ranah kognitif terdapat beberapa tipe hasil belajar diantaranya adalah:

##### a) Tipe hasil belajar pengetahuan

Tipe hasil belajar pengetahuan termasuk kognitif ini merupakan tingkat yang paling rendah. Namun, tipe hasil belajar ini menjadi prasarat bagi tipe hasil belajar berikutnya. Hafal menjadi prasarat bagi pemahaman. Hal ini berlaku bagi semua bidang studi, Sudjana (2010:22). Pengetahuan merupakan kemampuan untuk mengingat materi pelajaran yang sudah dipelajari dari fakta-fakta.

##### b) Tipe hasil belajar pemahaman

Tipe hasil belajar yang lebih tinggi dari pada pengetahuan adalah pemahaman. Menurut Nurdin (2005:102), pemahaman dapat dibedakan menjadi tiga kategori yaitu:

- (1) Pemahaman penterjemahan, yakni kemampuan menterjemahkan materi verbal dan memahami pernyataan-pernyataan non-verbal).
- (2) Pemahaman penafsiran, yakni kemampuan untuk mengungkapkan pikiran suatu karya dan menafsirkan berbagai tipe data sosial.
- (3) Pemahaman ekstrapolasi, yakni kemampuan untuk mengungkapkan di balik pesan tertulis dalam suatu keterangan atau lisan.

c) Tipe hasil belajar aplikasi

Aplikasi adalah penggunaan abstrak pada situasi kongkret atau situasi khusus. Abstraksi tersebut mungkin berupa ide, teori, atau petunjuk teknis. Menerapkan abstraksi ke dalam situasi baru disebut aplikasi.

2) Ranah Afektif

Bidang afektif yang berkenaan dengan sikap dan nilai. Tipe hasil belajar afektif tampak pada siswa dalam berbagai tingkah laku seperti atensi/perhatian terhadap pelajaran, disiplin, motivasi belajar, menghargai guru dan teman sekelas, kebiasaan belajar dan lain-lain. Sekalipun bahan pelajaran berisikan bidang kognitif, namun bidang afektif harus menjadi bagian integral dari bahan tersebut, dan harus nampak dalam proses belajar dan hasil belajar yang dicapai siswa. Ada beberapa tingkatan bidang afektif sebagai tujuan dan tipe hasil belajar. Tingkatan tersebut dimulai dari tingkatan yang paling sederhana sampai tingkatan yang paling kompleks.

- a) *Receiving/attending*, yakni semacam kepekaan dalam menerima rangsangan (stimulasi) dari luar yang datang pada siswa, baik dalam

bentuk masalah situasi, gejala. Dalam tipe ini termasuk kesadaran, keinginan untuk menerima stimulus, kontrol dan seleksi gejala atau rangsangan dari luar.

- b) *Responding* atau jawaban, yakni reaksi yang diberikan seseorang terhadap stimulasi yang datang dari luar. Dalam hal ini termasuk ketepatan reaksi, perasaan, kepuasan dalam menjawab stimulus dari luar yang datang pada dirinya.
- c) *Valuing* (penilaian), yakni berkenaan dengan nilai dan kepercayaan terhadap gejala atau stimulasi tadi. Dalam evaluasi ini termasuk didalamnya kesediaan menerima nilai, latar belakang atau pengalaman untuk menerima nilai, dan kesepakatan terhadap nilai tersebut.
- d) Organisasi, yakni pengembangan nilai ke dalam suatu sistem organisasi, termasuk menentukan hubungan satu nilai dengan nilai lain dan kemandirian, dan prioritas nilai yang telah dimilikinya.
- e) Karakteristik nilai atau internalisasi nilai yakni keterpaduan dari semua sistem nilai yang telah dimiliki seseorang, yang mempengaruhi pola kepribadian dan tingkah lakunya.

### 3) Ranah Psikomotorik

Tipe hasil belajar bidang psikomotorik tampak dalam bentuk keterampilan, kemampuan bertindak individu ada enam tingkatan keterampilan, Sudjana (2010:53) yakni:

- a) Gerakan refleks (keterampilan pada gerakan yang tidak sadar)
- b) Keterampilan pada gerakan-gerakan dasar
- c) Kemampuan perceptual termasuk didalamnya membedakan visual, membedakan auditif motorik dan lain-lain

- d) Kemampuan dibidang fisik, misalnya kekuatan, keharmonisan, ketepatan
- e) Gerakan-gerakan skill, mulai dari keterampilan sederhana sampai pada keterampilan yang kompleks
- f) Kemampuan yang berkenaan dengan non decursive komunikasi seperti gerakan ekspresif, interpretative. Tipe hasil belajar yang dikemukakan diatas sebenarnya tidak berdiri sendiri, tapi selalu berhubungan satu sama lain bahkan ada dalam kebersamaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar

Belajar merupakan aktifitas yang berlangsung melalui proses sudah barang tentu tidak akan lepas dari pengaruh, baik itu dari luar maupun dari individu yang mengalaminya. Adapun faktor yang mempengaruhi hasil belajar adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

a) Lingkungan

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil pembelajaran adalah lingkungan pembelajaran. Lingkungan pembelajaran dalam hal ini, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat proses pembelajaran dilaksanakan. Proses pembelajaran merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga pada diri seseorang terjadi proses pengolahan informasi menjadi pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai hasil dari proses belajar. Ketika anak didik berada di sekolah, maka dia berada dalam sistem sosial di sekolah. Peraturan dan tata tertib sekolah harus anak didik taati. Lahirnya peraturan sekolah bertujuan untuk mengatur dan membentuk perilaku anak didik yang menunjang keberhasilan belajar di sekolah. Lingkungan sosial budaya



diluar ternyata sisi kehidupan yang mendatangkan problem tersendiri bagi kehidupan anak didik di sekolah, Djamarah (2008:176).

b) Instrumental Setiap sekolah mempunyai tujuan yang akan dicapai.

Tujuan tersebut tentu saja pada tingkatan kelembagaan. Dalam rangka melicinkan kearah itu diperlukan seperangkat kelengkapan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Semua dapat diperdayagunakan menurut fungsi masing-masing kelengkapan sekolah. Menurut Jamarah (2008:186), instrumental terdiri dari: Kurikulum, Program dan Sarana dan fasilitas. Kurikulum dapat dipakai guru dalam merencanakan program pengajaran. Program sekolah dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar. Sarana dan fasilitas yang tersedia harus dimanfaatkan sebaik baiknya agar berdaya guna dan berhasil guna bagi kemajuan belajar anak didik di sekolah.

2) Faktor Internal

a) Fisiologis

Kondisi fisiologis pada umumnya sangat berpengaruh terhadap kemampuan belajar seseorang. Orang yang dalam keadaan segar jasmaninya akan berbeda belajarnya dari orang yang dalam keadaan kelelahan. Anak yang kekurangan gizi ternyata kemampuan belajarnya dibawah anak-anak yang tidak kekurangan gizi; mereka lekas lelah, mudah mengantuk, dan sukar menerima pelajaran. Aspek fisiologis ini diakui mempengaruhi pengelolaan kelas.

b) Kondisi Psikologis

Menurut Mulyasa, (2006:190) Belajar pada hakikatnya adalah proses psikologis. Oleh karena itu, semua keadaan dan fungsi psikologis tentu

saja mempengaruhi belajar seseorang, itu berarti belajar bukanlah berdiri sendiri. Banyak factor yang termasuk aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan pembelajaran siswa. Faktor-faktor rohaniah siswa yang pada umumnya dipandang lebih esensial dan dapat berpengaruh pada proses dan hasil belajar adalah sebagai berikut:

#### (1)Intelegensi siswa

Intelegensi adalah suatu daya jiwa untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat di dalam situasi yang baru, Ahmadi (2004:33). Intelegensi pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan psiko-fisik untuk mereaksi rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Jadi, intelegensi sebenarnya bukan persoalan kualitas otak saja, melainkan juga kualitas organ-organ tubuh lainnya. Akan tetapi tingkat kecerdasan atau intelegensi (IQ) siswa tak dapat diragukan lagi, sangat menentukan tingkat keberhasilan belajar siswa. Ini bermakna, semakin tinggi kemampuan intelegensi seorang siswa maka semakin besar peluangnya meraih sukses.

#### (2)Bakat Siswa

Secara umum, bakat (aptitude) adalah kemampuan potensial yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Setiap orang pasti memiliki bakat dalam arti berpotensi untuk mencapai prestasi sampai ketinggian tertentu sesuai dengan kapasitas masing-masing. Bakat akan dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi belajar di bidang studi tertentu. Oleh karenanya adalah

hal yang tidak bijaksana apabila orang tua memaksakan kehendaknya pada anak tanpa mengetahui terlebih dahulu bakat yang dimiliki anaknya, karena hal itu akan mempengaruhi prestasi belajarnya.

### (3) Minat siswa

Minat berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar siswa, karena jika seorang siswa yang menaruh minat yang besar terhadap suatu pelajaran maka ia akan lebih memusatkan perhatiannya lebih banyak dari pada siswa yang lain. Karena pemusatan perhatian yang intensif terhadap materi itulah yang memungkinkan siswa tadi untuk belajar lebih giat, dan akhirnya mencapai prestasi yang diinginkan.

### (4) Motivasi Siswa

Motivasi adalah syarat mutlak untuk belajar. Di sekolah sering terdapat anak malas, tidak menyenangkan, suka membolos, dan sebagainya. Dalam hal demikian berarti guru tidak berhasil memberikan motivasi yang tepat agar ia bekerja dengan segenap tenaga dan pikirannya. Oleh karena itu peranan guru sangatlah penting untuk menumbuhkan semangat dalam diri siswa. Motivasi yang diberikan oleh guru sangat membantu siswa untuk lebih semangat dalam belajar, motivasi tersebut dapat diberikan oleh guru berupa pujian atau memberi reward terhadap hasil belajar siswa atau bisa juga motivasi tersebut diberikan dengan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Karena tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan

prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

(5)Kemampuan-kemampuan kognitif.

Ranah kognitif merupakan kemampuan yang selalu dituntut kepada anak didik untuk dikuasai. Karena penguasaan kemampuan pada tingkatan ini menjadi dasar bagi penguasaan ilmu pengetahuan. Mengingat adalah aktifitas kognitif, dimana orang menyadari bahwa pengetahuannya berasal dari masa lampau atau berdasarkan kesan-kesan yang diperoleh dimasa yang lampau, Djamarah (2008:202). Perkembangan berfikir anak bergerak dari kegiatan berfikir konkret menuju berfikir abstrak. Perubahan berfikir ini bergerak sesuai dengan meningkatnya usia seorang anak. Seorang guru perlu memahami kemampuan berfikir anak sehingga tidak memaksakan materi pelajaran yang tingkat kesukarannya tidak sesuai dengan usia anak untuk diterima dan dicerna oleh anak.

(6)Sikap Siswa

Sikap adalah gejala internal yang berdimensi afektif berupa kecenderungan untuk mereaksi atau merespon dengan cara yang relative tetap terhadap objek orang, barang, dan sebagainya, baik secara positif maupun negatif. Sikap siswa yang positif, terutama kepada guru dan mata pelajaran yang guru sampaikan merupakan pertanda awal yang baik bagi proses belajar siswa tersebut. Sebaliknya, sikap negative siswa terhadap guru dan mata pelajaran yang disampaikan, apalagi diiringi dengan kebencian kepada guru dan mata pelajaran, maka akan dapat menimbulkan kesulitan belajar siswa

tersebut. Menurut Syah (2008:135) Untuk mengantisipasi kemungkinan munculnya sikap negative siswa, guru dituntut untuk terlebih dahulu menunjukkan sikap positif terhadap dirinya sendiri dan terhadap mata pelajaran yang menjadi haknya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Afiya (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Di SMPN I Soko Tuban. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan hasil belajar PAI siswa yang signifikan antara sebelum guru tersertifikasi dan sesudah tersertifikasi, oleh karena itu adanya perbedaan hasil belajar tersebut maka diartikan bahwa ada pengaruh program sertifikasi terhadap peningkatan hasil belajar di SMP Negeri 1 Soko Tuban.

Gustina (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru Tersertifikasi di SD Negeri 2 Tanjung Senang, Kelurahan Tanjung Senang, Kecamatan Tanjung Senang, Bandar Lampung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru. Secara keseluruhan arah hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai sertifikasi guru maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Besarnya korelasi antara variabel sertifikasi guru dengan variabel kinerja guru adalah 0,816. Besarnya pengaruh antara variabel sertifikasi guru terhadap variabel kinerja guru adalah 0,678 atau sama dengan 67,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

Pratama dan Suryawati (2013) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di SDN Sumpersari 1 Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sumpersari I. Hal ini variabel sertifikasi (X) memiliki nilai tingkat signifikansi (sign t) sebesar 4,244. Nilai sign t ini

kurang besar dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar 4,244 lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  tabel = 2,160), maka  $H_a$  diterima berarti secara parsial variabel sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sumbersari I Jember.

Sunanik (2015) dengan judul Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMPN 1 Durenan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara guru yang disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada SMP Negeri 1 Durenan.

Murwati (2013) dengan judul penelitian Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh: (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh  $t$  hitung >  $t$  table yaitu  $10,664 > 1,664$ . (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh  $t$  hitung >  $t$  table yaitu  $8,226 > 1,991$ .

Serta penelitian yang dilakukan Widiyatmoko (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Guru Sertifikasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Sistem Pendingin Kelas XI Teknik Kendaraan Ringan Di SMK Ma'arif 4 Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Guru bersertifikasi lebih baik (mean total: 7,8) dibandingkan dengan Guru yang belum bersertifikasi (mean total: 7,6) dengan sig  $p = 0,000$ . Sementara pada motivasi tinggi, model pembelajaran Guru bersertifikasi lebih baik (mean total: 7,8) dibandingkan model pembelajaran Guru belum bersertifikasi (mean total: 7,4) dengan sig  $p = 0,013$  dan pada motivasi rendah model pembelajaran Guru bersertifikasi lebih baik (mean total: 7,26) di bandingkan dengan model pembelajaran Guru belum bersertifikasi (mean total: 7,20) dengan sig  $p = 0,000$  dan tidak ada interaksi antara model pembelajaran dan motivasi (sig  $p = 0,057$ )

### C. Kerangka Berpikir

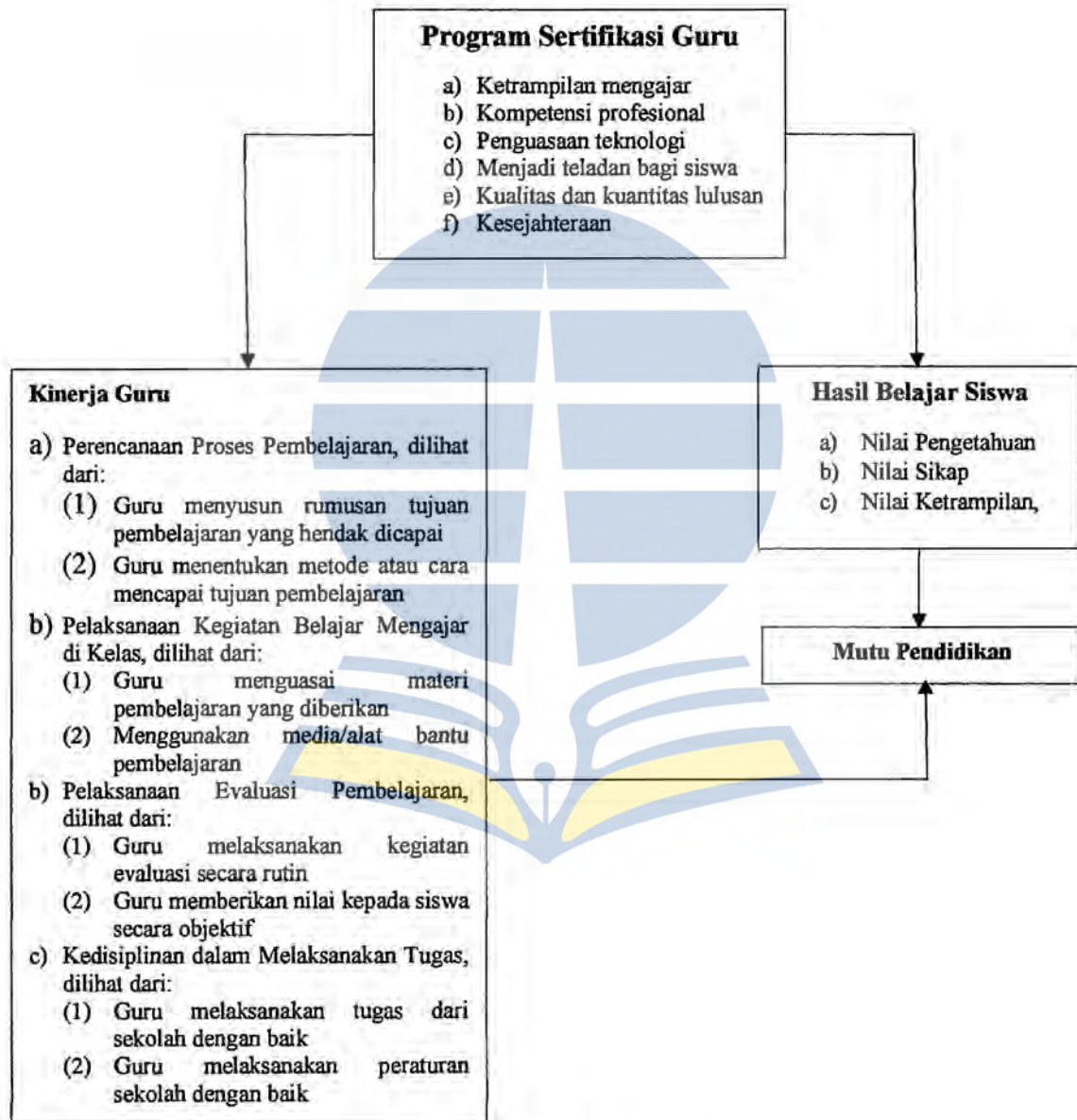
Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Pada hakikatnya program sertifikasi guru bertujuan untuk menghasilkan guru yang profesional, memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dan pendidik sesuai dengan visi dan misi sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya. Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi lain yang lebih mapan kehidupannya.

Guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik berhak pula mendapat tunjangan profesi, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 16 bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi tersebut adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya bagi guru PNS dan Rp 1.500.000,- bagi guru yang bukan PNS. Itu berarti pendapatan guru yang telah disertifikasi juga meningkat. Peningkatan pendapatan tersebut juga berdampak positif terhadap motivasi kerja guru yaitu keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi guru tersebut sehingga ia terdorong untuk bekerja, sehingga selain meningkatkan kesejahteraan guru, juga meningkatkan kinerja dan kualitas guru yang selanjutnya juga akan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan, diharapkan guru dapat melaksanakan pendidikan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan

zaman, karakteristik lingkungan dan tuntutan global. Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Melalui program sertifikasi ini, guru akan dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga juga akan berdampak terhadap peningkatan prestasi dan hasil belajar siswa.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



#### D. Operasional Variabel

Variabel merupakan representasi dari konsep yang dapat diukur. Sedangkan konsep benda pada tingkatan abstrak. Didalam penelitian empiris, konsep harus diubah menjadi konsep yang lebih konkrit agar dapat diawasi atau diukur. Konsep yang lebih konkrit ini disebut variabel. Dalam penelitian ini variabel ditetapkan operasionalisasinya dalam bentuk indikator sebagai berikut :

##### 1. Variabel bebas (X): Seritfikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sedangkan indikator yang ditetapkan adalah:

- a) Ketrampilan mengajar
- b) Kompetensi profesional
- c) Penguasaan teknologi
- d) Menjadi teladan bagi siswa
- e) Kualitas dan kuantitas lulusan
- f) Kesejahteraan

##### 2. Variabel terikat ( $Y_1$ ): Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai guru dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standart yang ditetapkan. Sedangkan indikator yang ditetapkan adalah:

###### a) Perencanaan Proses Pembelajaran, dilihat dari:

- (1) Guru menyusun rumusan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai
- (2) Guru menentukan metode atau cara mencapai tujuan pembelajaran

###### b) Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar di Kelas, dilihat dari:

- (1) Guru menguasai materi pembelajaran yang diberikan
- (2) Menggunakan media/alat bantu pembelajaran

- c) Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran, dilihat dari:
  - (1) Guru melaksanakan kegiatan evaluasi secara rutin
  - (2) Guru memberikan nilai kepada siswa secara objektif
- d) Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugas, dilihat dari:
  - (1) Guru melaksanakan tugas dari sekolah dengan baik
  - (2) Guru melaksanakan peraturan sekolah dengan baik

### 3. Variabel terikat ( $Y_2$ ): Hasil Belajar Siswa

Hasil belajar siswa perubahan tingkah laku yang tampak setelah berakhirnya perbuatan belajar baik perubahan pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan, karena didorong dengan adanya suatu usaha dari rasa ingin terus maju untuk menjadikan diri menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini ditunjukkan pada nilai pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan. Sedangkan indikator yang ditetapkan adalah nilai raport siswa.

### E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:84) “dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan kajian teori, alur pikir, penelitian terdahulu yang relevan dan definisi variabel penelitian maka pada dirumuskan hipotesis penelitian yang akan dibuktikan atau diuji dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan perumusan atas hipotesis untuk membuat pernyataan yang akan mewakili pengaruh antara variabel sertifikasi guru, kinerja guru dan hasil belajar siswa yang dijabarkan dalam 2 (dua) rumusan hipotesis penelitian berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SD YPPK Kota Sorong;

2. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa di SD YPPK Kota Sorong.



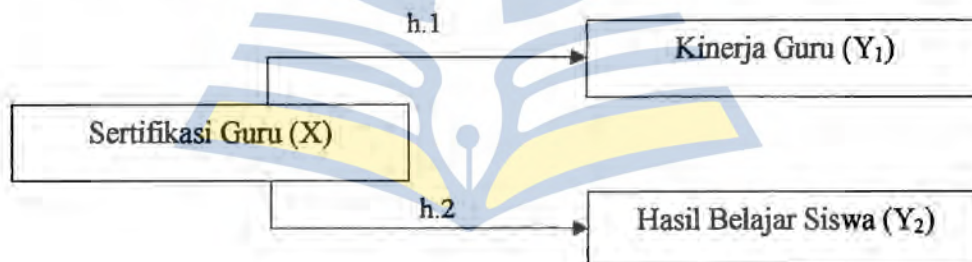
### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Desain Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan suatu rangka dasar dari pemikiran-pemikiran dasar yang ada, tentang bagaimana tempat atau lokasi penelitian diatur, permasalahan yang ada harus didekati, bagaimana data harus dikumpulkan dan di analisis untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberi perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi/pernah dilakukan oleh subyek penelitian. Kemudian mengukur efek variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Dalam penelitian ini yang dicari adalah besaran kontribusi variabel desain korelasional sertifikasi guru ( $X$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_1$ ) dan hasil belajar siswa ( $Y_2$ ). Untuk menunjukkan besaran kontribusi variabel bebas tersebut maka dijelaskan dalam gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Paradigma penelitian

Desain korelasional variabel bebas sertifikasi guru ( $X$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y_1$ ) dan hasil belajar siswa ( $Y_2$ ).

Keterangan:

h.1 : besaran kontribusi supervisi sertifikasi guru ( $X$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_1$ )

h.2 : besaran kontribusi supervisi sertifikasi guru (X) terhadap hasil belajar siswa (Y<sub>2</sub>)

## B. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:27) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:108) adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mendapatkan sertifikasi dilingkungan SD YPPK se Kota Sorong yang berjumlah 38 orang guru.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari data yang mencerminkan populasi, menurut Sugiyono (2007:118). Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh/ sensus yaitu yaitu seluruh populasi disetiap sekolah dibawah SD YPPK se Kota Sorong dijadikan sampel. Adapun sebaran sampel tiap sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Sebaran	
		Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	SD YPPK Kristus Raja 1	10	10
2.	SD YPPK Kristus Raja 2	6	6
3.	SD YPPK Willi Brodus 1	6	6
4.	SD YPPK Willi Brodus 1	6	6
5.	SD YPPK Stelamaris Dom	9	6
6.	SD YPPK Materdey	1	4
Jumlah		38	38

Sumber: olahan peneliti (2017)

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai sertifikasi guru, kinerja guru dan hasil belajar siswa menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah angket tertutup (berstruktur) sesuai skala Linkert yang terdiri atas pertanyaan atau pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu diantaranya: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (RR) ragu-ragu, (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

Sebelum digunakan sebagai alat penelitian, angket terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dimaksudkan agar instrumen yang digunakan benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu *software* SPSS IBM 21.0.

### D. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah dalam penelitian ini mengacu pada pemahaman dan teori menurut Arikunto (2010:203) adalah sebagai berikut:

1. Memilih Masalah
2. Melakukan Studi Pendahuluan
3. Merumuskan Masalah Rancangan Penelitian
4. Merumuskan Asumsi Dasar dan Hipotesis
5. Memilih Pendekatan
6. Menentukan Variabel dan Sumber Data
7. Menentukan dan Menyusun Instrumen
8. Mengumpulkan Data

9. Menganalisis Data Pelaksanaan
10. Menarik Kesimpulan
11. Menulis Laporan
12. Pembuatan Laporan

## E. Metode Analisis Data

### 1. Data Kuantitatif

Analisa ini digunakan untuk menguraikan secara jelas pokok permasalahan yang diteliti dengan menggunakan metode pengukuran Skala Likert yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Menurut Siregar (2012:45) untuk menganalisa ataupun membuktikan kebenaran hubungan dari data yang terkumpul dari responden serta guna memudahkan analisa data, khususnya data-data yang diperoleh melalui angket (kuesioner), maka data tersebut terlebih dahulu dengan mentransformasikannya ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan jalan memberikan skor pada setiap jawaban dari setiap item pertanyaan yang diajukan dalam daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Data akan disusun dalam tabel frekuensi dan persentase untuk semua jawaban responden untuk setiap variabel penelitian. kriteria penskoran datanya menggunakan skala Linkert yaitu :

Tabel 3.2 Kriteria Skala Linkert

Krtieria	Skor
----------	------

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu/ Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Hasil dari skala likert kemudian dihitung interval dan prosentasenya dengan menggunakan rumusan :

a. Inetval

$$p = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Bilangan}}$$

b. Prosentasi

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Diketahui :

P = Presentase

F = Distribusi frekuensi jawaban tiap responden (Output)

N = Banyaknya data

2. Uji Validitas Dan Reliabelitas

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:144) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan metode *Corrected Item- Total Correlation* dalam menganalisis validitas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai jika memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari nilai r pada table dan sebaliknya. Besarnya ukuran



validitas instrumen ini menggunakan ukuran menurut Arikunto seperti berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Korelasi Validitas

Koefisien korelasi	Kriteria
$0,8 \leq r_{xy} \leq 1,0$	Sangat tinggi
$0,6 \leq r_{xy} \leq 0,8$	Tinggi
$0,4 \leq r_{xy} \leq 0,6$	Cukup
$0,2 \leq r_{xy} \leq 0,4$	Rendah
$0,0 \leq r_{xy} \leq 0,2$	Kurang

Sumber: Kriteria Menurut Arikunto, 2002

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas item digunakan alat bantu yaitu *software* SPSS IBM 21.0.

#### b. Reliabilitas Item

Menurut Arikunto (2010:154) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliable dan sebaliknya. Kriteria reliabilitas suatu instrumen didasarkan pada klasifikasi Guilford terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Tingkat Reliabilitas

Nilai r	Tingkat Reliabilitas
$r \leq 0,2$	Kecil
$0,2 < r \leq 0,4$	Rendah
$0,4 < r \leq 0,7$	Sedang
$0,7 < r \leq 0,9$	Tinggi
$0,9 < r \leq 1,0$	Sangat tinggi

Sumber: Kriteria Menurut Arikunto, 2002

Dalam penelitian ini mengukur reliabilitas angket digunakan digunakan alat bantu yaitu *software* SPSS IBM 21.0.

### 3. Uji Normalitas

Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode-metode statistik. Pengujian normalitas item menggunakan SPSS IBM 21.0. Dalam SPSS metode uji normalitas yang dapat digunakan adalah analisis grafik (*normal P-P plot*) regresi. Menurut Priyanto (2011:77) data dinyatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

### 4. Uji t (Analisis Regresi Sederhana)

Menurut Priyanto (2011:224) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan X dan variabel dependen dilambangkan dengan Y.

Persamaan garis regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja guru dan Hasil Belajar Siswa

X : Sertifikasi Guru

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y digunakan *Software* SPSS IBM 21.0. Menurut Priyanto (2011:237) tahapan uji t adalah:

### Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

1) Menentukan hipotesis

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong

$H_{01}$  : Tidak pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong

2) Menentukan tingkat signifikansi

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

4) Membandingkan signifikansi

5) Menarik kesimpulan

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong

### Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

1) Menentukan hipotesis

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong

$H_{01}$  : Tidak pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong

2) Menentukan tingkat signifikansi

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

4) Membandingkan signifikansi

5) Menarik kesimpulan

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah YPPK di Sorong**

YPPK Sorong merupakan cabang atau perwakilan dari YPPK Irian Jaya yang berkedudukan di Jayapura Papua. Sesuai dengan AD/ ART Yayasan Pendidikan dan Persekolahan Katolik (YPPK) Sorong didirikan oleh keempat keuskupan di Irian Jaya (sekarang Papua Barat) pada tanggal 20 Agustus 1974 di Sorong Papua Barat yang merupakan wilayah keuskupan Manokwari Sorong (KMS) sesuai dengan penetapan notaris No. 64 tgl. 22-8-1974. Terdapat empat pendiri atau pengelola cabang YPPK Sorong yaitu: Cornelis Adrianus Hendriks, Fredericus Geradus Maria Dijkmans, Bernard Otto Van Nunen dan Jan Tethool, BA.

#### **2. Visi dan Misi YPPK Sorong**

##### **Visi**

YPPK KMS SEBAGI SUATU “COMMUNE” YANG MANDIRI DAN MISIONER SERTA BERDAYA PIKAT DAN BERDAYA TAHAN.

##### **Misi**

YPPK-KMS adalah milik kita, seluruh umat KMS yang secara bersama menanamkan nilai-nilai luhur penghargaan akan martabat manusia sebagai ciptaan Tuhan dengan cara pencerdasan masyarakat, kesepakatan akan lingkungan sekitar melalui usaha-usaha pendirian dan pengembangan lembaga-lembaga pendidikan dan persekolahan.

### 3. Sekolah Dasar YPPK Se Kota Sorong

YPPK Kota Sorong membawahi 6 (enam) Sekolah Dasar yang berada di wilayah Kota Sorong. Adapun sebaran SD dan distribusi siswa serta gurunya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1  
Sebaran Distribusi Sekolah Dasar, Guru Bersertifikasi dan Jumlah Siswa Dibawah YPPK Kota Sorong

No	Nama Sekolah	Alamat	NPSN	Data Guru			Jumlah Siswa
				Total	Belum Sertifikasi	Sertifikasi	
1	SD YPPK Kristus Raja 1	Jln. R. A Kartini No.1 Rufei, Rufei, Kec. Sorong Barat Kota Sorong	60400472	20	10	10	-
2	SD YPPK Kristus Raja 2	Jln. R.A. Kartini Rufei, Rufei, Kec. Sorong Kota Kota Sorong	0400471	20	14	6	256
3	SD YPPK Willi Brodus 1	Jalan Itik No.1, Remu Utara, Kec. Sorong Kota Kota Sorong	60400467	22	16	6	236
4	SD YPPK Willi Brodus 2	Jln. Itik No.1 Remu Utara Sorong, Remu Utara, Kec. Sorong Timur Kota Sorong	60400466	19	13	6	-
5	SD YPPK Stelamaris Dom	Jln.macan Tutul No.137 Doom, Doom Timur, Kec. Sorong Kepulauan Kota Sorong	60400469	29	20	9	-
6	SD YPPK Materdey	Jl. Klaseko Kolan Buaya, Malanu, Kec. Sorong Utara Kota Sorong	60403534	8	7	1	-
Jumlah				118	63	38	

Sumber: Data Akademik YPPK Sorong (2017)

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa SD YPPK Kristus Raja 1 memiliki guru yang telah sertifikasi sebanyak 10 orang dari total 20 orang guru. SD YPPK Kristus Raja 2 sebanyak 6 guru sertifikasi dan 236 siswa. Selanjutnya SD YPPK Willibrordus 1 dan 2 masing-masing 6 orang guru bersertifikasi dengan jumlah siswa sebanyak 236 untuk willibrordus I. Sementara itu, SD YPPK Stelamaris Dom memiliki 9 orang guru bersertifikasi dan 1 orang guru pada SD YPPK Materdey.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pengolahan data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 responden guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong.

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Usia responden merupakan faktor yang penting dalam memberikan jawaban atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Perbedaan usia responden akan mampu memberikan perbedaan persepsi tentang gambaran kinerja guru bersertifikasi yang berbeda pada SD YPPK Kota Sorong. Adapun klasifikasi frekuensi kriteria responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0
2	20 – 30 tahun	5	13
3	30 – 40 tahun	20	53
4	> 40 tahun	11	29
5	Tidak menuliskan usia	2	5
Jumlah		38	100

Sumber: diolah Ms. Excel for Windows Ver. 2013 (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan distribusi responden dalam penelitian ini dengan kategori umur adalah responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 5 orang responden (13%), responden dengan umur 30-40 tahun sebanyak 20 orang responden (53%) dan responden dengan kategori umur lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang responden (29%) sementara

sebanyak 2 orang (5%) responden tidak mencantumkan usianya dalam pengisian kuisioner.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan faktor yang penting dalam memberikan jawaban atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Perbedaan jenis kelamin responden akan mampu memberikan perbedaan gambaran tentang kinerja guru bersertifikasi SD YPPK Kota Sorong. Adapun klasifikasi frekuensi kriteria responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	13	34
2	Perempuan	25	66
3	Tidak mencantumkan jenis kelamin	0	0
Jumlah		38	100

Sumber: diolah Ms. Excel for Windows Ver. 2013 (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan distribusi responden dalam penelitian ini dengan kategori jenis kelamin paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 25 orang responden (66%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang responden (34%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kualifikasi pendidikan responden akan mempengaruhi bagaimana responden tersebut menjawab atau memberikan gambaran yang sebenarnya terhadap kinerja guru bersertifikasi SD YPPK Kota Sorong. Adapun klasifikasi frekuensi kriteria responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:



Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	0	0
2	Diploma	3	8
3	Starata Satu (S1)/Sarjana	31	81
4	Starata Dua (S2) /Magister	4	11
5	Tidak mencantumkan pendidikan terakhir	0	0
Jumlah		38	100

Sumber: diolah Ms. Excel for Windows Ver. 2013 (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan distribusi responden dalam penelitian ini dengan kategori pendidikan terakhir adalah tidak ada yang berpendidikan terakhir SMA, 3 reponden berpendidikan diploma ( 8%), sebanyak 31 responden berpendidikan sarjana/ S1 (81%) dan 4 orang berpendidikan magister (S2) dengan prosentasi 11% dan seluruh responden mengisikan pendidikan terakhirnya ketika mengisi kuisoner yang diberikan.

## 2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Berdasarkan data hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai skor rata-rata masing-masing indikator dari variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan atau penilaian responden pada indikator masing-masing variabel penelitian.

Menurut Umar (1998), nilai untuk masing-masing jawaban variabel sesuai dengan skala Linkert adalah minimal 1 dan maksimal 5, maka distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut:

Nilai maksimum = 5, dan nilai minimum =1

Rentang skala (RS) =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dari nilai rentang yang diperoleh, maka kriteria dari skor jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Kriteria Skor Deskripsi Responden

No	Indikator	Kriteria
1	$1.00 < \text{skor} \leq 1.80$	Sangat rendah/sangat buruk
2	$1.81 < \text{skor} \leq 2.60$	Rendah/buruk
3	$2.61 < \text{skor} \leq 3.40$	Sedang/cukup
4	$3.41 < \text{skor} \leq 4.20$	Baik/tinggi
5	$4.21 < \text{skor} \leq 5.00$	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Umar, Husein (1998)

Dari kriteria deskripsi responden diatas maka selanjutnya dibuat deskripsi responden dari penelitian ini. Adapun persepsi responden tiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Rata-rata Skor	Kriteria
Sertifikasi Guru (X)	3,49	Baik/tinggi
Kinerja Guru (Y1)	3,56	Baik/tinggi
Hasil Belajar Siswa (Y2)	3,97	Baik/tinggi

Sumber: diolah Ms. Excel for Windows Ver. 2013 (2017)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa tanggapan responden pada variabel sertifikasi guru memiliki rata-rata skor 3,49 dengan kriteria baik/tinggi. Kinerja guru memiliki skor 3,56 dengan kriteria baik/tinggi. Sementara itu pada variable hasil belajar siswa memperoleh nilai rata-rata 79,49 (lihat dilampirkan) sehingga jika diubah pada skala 5 (lima) diperoleh rata-rata skor 3,97 dimana berada pada kriteria sangat baik/tinggi.

### 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas item instrument dilakukan pada variable sertifikasi guru (X) dan variable kinerja guru (Y). Sementara pada variable hasil belajar (Y)

data diambil langsung dari rata-rata nilai belajar siswa yang diampu oleh guru yang telah bersertifikasi.

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan metode *Corrected Item- Total Correlation* dalam menganalisis validitas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai jika memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r$  pada table ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan sebaliknya. Adapun hasil pengujian validitas instrument pada setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Uji Validitas Item Variabel

Variabel	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
Sertifikasi Guru (X)	1	0,570	0,320	Valid
	2	0,571	0,320	Valid
	3	0,768	0,320	Valid
	4	0,601	0,320	Valid
	5	0,589	0,320	Valid
	6	0,346	0,320	Valid
	7	0,678	0,320	Valid
	8	0,574	0,320	Valid
	9	0,355	0,320	Valid
	10	0,409	0,320	Valid
	11	0,415	0,320	Valid
	12	0,506	0,320	Valid
	13	0,547	0,320	Valid
	14	0,626	0,320	Valid
	15	0,486	0,320	Valid
Variabel Kinerja Guru (Y)	1	0,536	0,320	Valid
	2	0,615	0,320	Valid
	3	0,497	0,320	Valid
	4	0,587	0,320	Valid
	5	0,506	0,320	Valid
	6	0,424	0,320	Valid
	7	0,512	0,320	Valid
	8	0,350	0,320	Valid
	9	0,403	0,320	Valid
	10	0,520	0,320	Valid
	11	0,401	0,320	Valid

	12	0,490	0,320	Valid
	13	0,464	0,320	Valid
	14	0,559	0,320	Valid
	15	0,322	0,320	Valid

Sumber : diolah dengan SPSS IBM.21.0 (2017)

Berdasarkan kedua data diatas, nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) yang diperoleh dari hasil analisis dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dicari dengan signifikansi 0,05 pada uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 38 atau  $df = n-2 = 36$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,320$  (lihat lampiran table r). Jadi dapat dilihat bahwa seluruh item pada variable sertifikasi guru (X) dan variable kinerja guru (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  table ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga disimpulkan bahwa seluruh item instrument pada kedua variable dinyatakan valid (sah).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Metode uji reliabelitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliable dan sebaliknya. Adapun hasil analisis reliabilitas variable adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Status	Kriteria
Sertifikasi Guru	0,881	0,6	Reliabel	Tinggi
Kinerja Guru	0,848	0,6	Reliabel	Tinggi

Sumber : diolah dengan SPSS IBM.21.0 (2017)

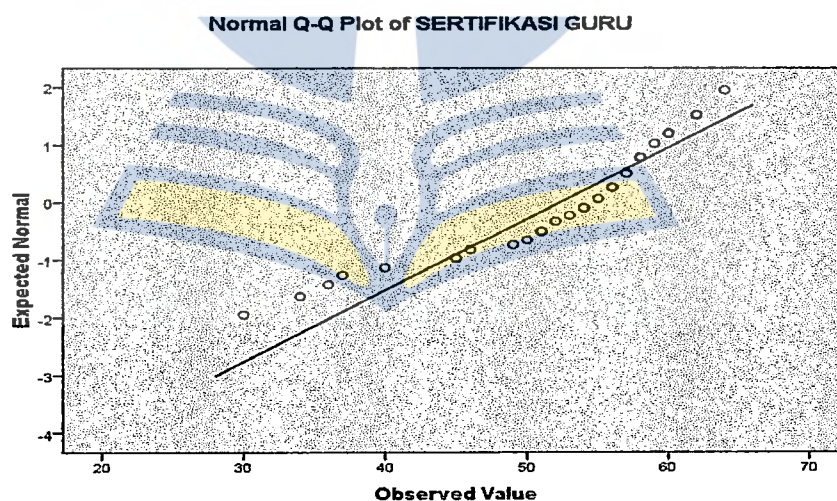
Dari hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa variable Sertifikasi (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,881 dan dan Kinerja Guru (Y) dengan nilai

0,848. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai batas 0,6 sehingga kedua variable dinyatakan reliable dengan kriteria tinggi.

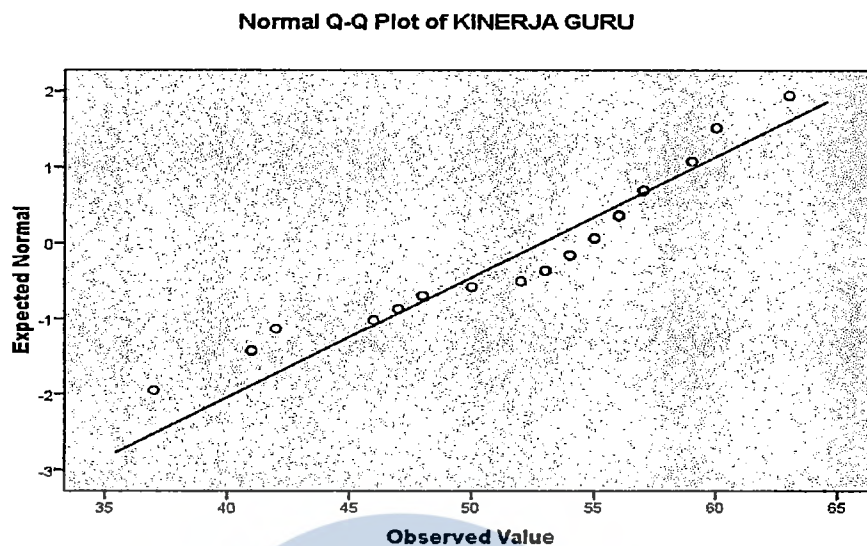
#### 4. Analisis Statistik Data Penelitian

##### a. Normalitas Data Model Regresi

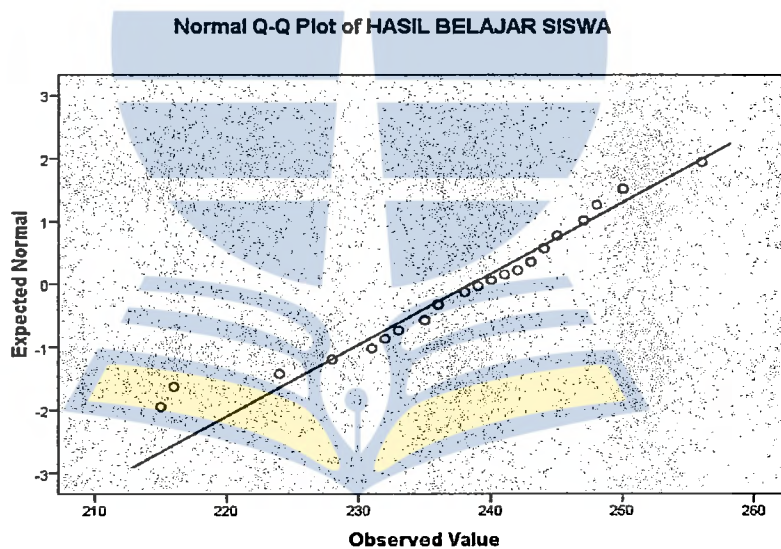
Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode-metode statistik. Pengujian normalitas item menggunakan SPSS IBM 21.0. Dalam SPSS metode uji normalitas yang dapat digunakan adalah analisis grafik (*normal P-P plot*) regresi. Menurut Priyanto (2011:77) data dinyatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis uji pada grafik plot dan dapat dilihat pada Gambar 4.1, 4.2 dan 4.3 berikut:



**Gambar 4.1**  
Hasil Uji Normalitas Variabel Sertifikasi Guru



Gambar 4.2  
Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru



Gambar 4.3  
Hasil Uji Normalitas Variabel Hasil Belajar Siswa

Dari ketiga gambar diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata data cenderung lurus mengikuti garis diagonal dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data sehingga ketiga data dalam penelitian ini dapat disimpulkan

berdistribusi normal. Artinya model regresi layak dipakai dan pengujian statistik selanjutnya.

#### b. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Priyanto (2011:224) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan X dan variabel dependen dilambangkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu sertifikasi guru (X) dan dua variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y_1$ ) dan hasil belajar siswa ( $Y_2$ ). Adapun hasil analisis statistic dapat dilihat pada table 4.8 dan 4.10 dengan penjelasan sebagai berikut:

##### 1) Sertifikasi Guru (X) Terhadap Kinerja Guru ( $Y_1$ )

$$Y_1 = 15,133 + 0,733X$$

Persamaan regresi sederhana diatas memperlihatkan bahwa:

- Konstanta sebesar 15,133; artinya jika sertifikasi nilainya 0 atau tidak ada sertifikasi, maka kinerja guru nilainya 15,133
- Koefisien 0,733X

Koefisien regresi sebesar +0,733 menunjukkan bahwa jika sertifikasi guru mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Koefisien variabel sertifikasi guru bernilai positif artinya sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar sertifikasi guru, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

##### 2) Sertifikasi Guru (X) Terhadap Hasil Belajar Siswa ( $Y_2$ )

$$Y_2 = 199,223 + 0,750X$$

Persamaan regresi sederhana diatas memperlihatkan bahwa:

- Konstanta sebesar 199,223; artinya jika sertifikasi nilainya 0 atau tidak ada sertifikasi, maka rata-rata nilai hasil belajar siswa jika di total sebesar 199,223

- Sertifikasi Guru (X)

Koefisien regresi sebesar +0,750 menunjukkan bahwa jika sertifikasi guru mengalami peningkatan satu satuan maka hasil belajar siswa akan meningkat sebesar 0,750 satuan. Koefisien variabel sertifikasi guru bernilai positif artinya sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap hasil belajar siswa. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar sertifikasi guru, maka akan berdampak pada meningkatnya hasil belajar siswa.

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hipotesis Statistik Pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong.

Adapun kriteria dalam penarikan hipotesisnya adalah:

- 1)  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$
- 2)  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka statistik yang digunakan adalah uji t. Pengujian dilakukan dengan bantuan



program software SPSS IBM 21.0. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji t Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.133	2.679		5.648	.000
	SERTIFIKASI GURU	.733	.051	.924	14.475	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : diolah dengan SPSS IBM.21.0 (2017)

Tabel 4.9 memperlihatkan hasil pengujian statistik dengan metode uji t, di mana tingkat signifikan pada variabel sertifikasi guru diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5 % atau 0,05 yang artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Hal ini memberikan arti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong.

Sementara itu, uji koefisien Determinasi (Adjusted R Square) dilakukan pada variabel sertifikasi guru. Hasil uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10  
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.849	2.488

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

Sumber : diolah dengan SPSS IBM 21.0 (2017)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam Adjusted Square sebesar 0,849 atau sebesar 84,9% persen. Hal ini berarti sebesar 84,9% variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel sertifikasi guru. Sementara itu sisanya yaitu 15,1% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

b. Hipotesis Kedua

$H_0$  :Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong.

$H_a$  :Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong.

Adapun kriteria dalam penarikan hipotesisnya adalah:

1)  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$

2)  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka statistik yang digunakan adalah uji t. Pengujian dilakukan dengan bantuan program software SPSS IBM 21.0. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji t Sertifikasi Guru terhadap Hasil Belajar Siswa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	199.223	6.953		28.651	.000
	SERTIFIKASI GURU	.750	.131	.689	5.710	.000

a. Dependent Variable: HASIL BELAJAR SISWA

Sumber : diolah dengan SPSS IBM 21.0 (2017)

Tabel 4.11 memperlihatkan hasil pengujian statistik dengan metode uji t, di mana tingkat signifikan pada variabel sertifikasi guru diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5 % atau 0,05 yang artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Hal ini memberikan arti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong.

Sementara itu, uji koefisien Determinasi (Adjusted R Square) dilakukan pada variabel sertifikasi guru. Hasil uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12  
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Sertifikasi Guru terhadap Hasil Belajar Siswa

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.461	6.456

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

Sumber : diolah dengan SPSS IBM 21.0 (2017)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam **Adjusted Square** sebesar 0,461 atau sebesar 46,1% persen. Hal ini berarti sebesar 46,1% variasi yang terjadi pada variabel hasil belajar siswa dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel sertifikasi guru. Sementara itu sisanya yaitu 53,9% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

### C. Pembahasan

#### 1. Kinerja Guru Bersertifikasi Di SD YPPK Kota Sorong

Hasil analisis deskriptif terlihat bahwa kinerja guru bersertifikasi mendapatkan skor 3,56. Nilai ini menurut Umar, Husein (1998) berada pada

kategori baik. Hasil analisis kinerja guru yang berada pada kategori baik ini timbul karena pengaruh pemberian program sertifikat profesi. Kompetensi guru yang teruji dan kesejahteraan yang menjadi meningkat mampu diimplementasikan pada pekerjaan yang semakin baik.

Sangat jelas bahwa program sertifikasi mampu memunculkan motivasi guru untuk terus berkompetisi dalam menunjukkan hasil kerja yang optimal. Harapannya program sertifikasi ini terus diadakan. Diperlukan system evaluasi kinerja guru bersertifikasi setiap 5 (lima) tahun sekali, agar guru terus mempertahankan dan mengikatkan kompetensi dan kinerjanya. Bagi mereka yang kinerjanya menurun perlu dilakukan pendampingan bahkan sampai pencabutan sertifikat profesi dan sebaliknya. Mereka yang kompetensi dan kinerjanya meningkat diberikan apresiasi dan penambahan tunjangan profesi.

## 2. Hasil Belajar Siswa Yang Diajarkan Oleh Guru Bersertifikasi Di SD YPPK Kota Sorong

Hasil penelitian terkait hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong memperoleh nilai rata-rata 79,49 (rata-rata diatas KKM. 75) sehingga jika diubah pada skala 5 (lima) diperoleh rata-rata skor 3,97 dimana berada pada kriteria sangat baik. Hal ini terjadi disebabkan karena setelah guru tersertifikasi ada peningkatan dalam hal kompetensi guru.

Dalam pembelajaran, antara sebelum sertifikasi dan sesudah sertifikasi, kalau dulu sebelum sertifikasi model pembelajarannya hanya berpusat pada guru akan tetapi setelah guru tersertifikasi model pembelajarannya sudah ada peningkatan yaitu dengan menggunakan metode-metode atau strategi pembelajaran yang efektif sesuai dengan materi yang ada. Artinya, dengan

adanya program sertifikasi, guru dituntut untuk melakukan perbaikan dalam proses belajar mengajar di kelas, baik dari segi strategi pembelajaran, metode pembelajaran maupun penggunaan media pembelajaran. Dalam hal kedisiplinan guru, jika sebelum tersertifikasi, guru kurang disiplin dalam mengajar akan tetapi setelah tersertifikasi kepala sekolah menegaskan untuk lebih disiplin. Dan terpenting kompetensi guru terus diasah guna memberikan pemahaman kepada siswa yang baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan hasil belajar siswa.

### 3. Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SD YPPK Kota Sorong

Hasil penelitian di atas memperlihatkan hasil pengujian statistik dengan metode uji t, di mana tingkat signifikan pada variabel sertifikasi guru diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5 % atau 0,05 yang artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Hal ini memberikan arti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan Pratama dan Suryawati (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya menurut hasil penelitian Sunanik (2015) menyatakan terdapat perbedaan kinerja antara guru yang disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Hasil dari sertifikasi pendidik diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang

memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat.

Sangat jelas bahwa adanya pemberian tunjangan sertifikasi sangat berdampak pada kesejahteraan guru. Kesejahteraan yang baik akan memotivasi guru untuk bekerja lebih giat, sehingga pada akhirnya mampu memberikan kinerja yang baik dan memuaskan. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2009:87), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Baik secara teori, penelitian saat ini dan penelitian lain yang relevan sama-sama menyebutkan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karenanya perlu didorong dan dilanjutkan program ini agar memberikan manfaat positif bagi kualitas mutu pendidikan di suatu daerah bahkan nasional.

#### 4. Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SD YPPK Kota Sorong

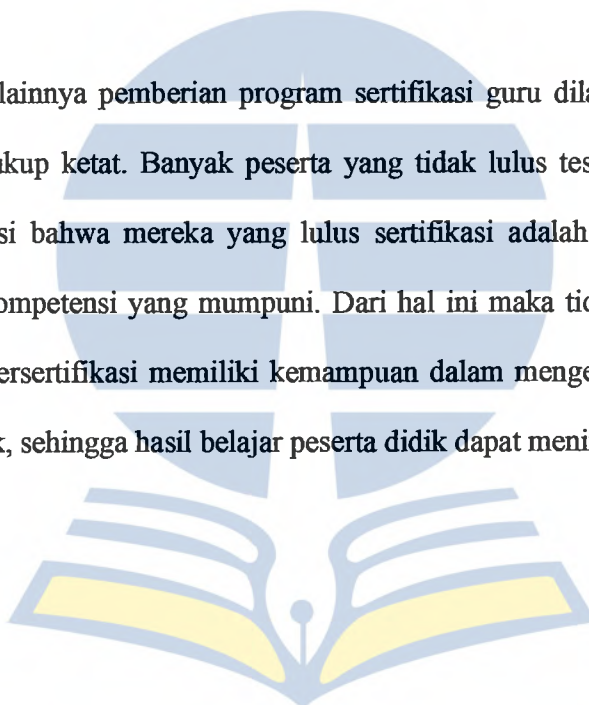
Hasil penelitian memperlihatkan hasil pengujian statistik dengan metode uji t, di mana tingkat signifikan pada variabel sertifikasi guru diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5 % atau 0,05 yang artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Hal ini memberikan arti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong.

Hasil penelitian yang dilakukan Afiya (2012) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil belajar PAI siswa yang signifikan antara sebelum guru tersertifikasi dan sesudah tersertifikasi, oleh karena itu adanya perbedaan

hasil belajar tersebut maka diartikan bahwa ada pengaruh program sertifikasi terhadap peningkatan hasil belajar di SMP Negeri 1 Soko Tuban.

Adanya pengaruh sertifikasi terhadap hasil belajar siswa ini tidak terlepas dari tujuan diberlakukannya pemberian sertifikat profesi. Tujuannya agar kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat yang terlihat dari hasil belajar peserta didik.

Di sisi lainnya pemberian program sertifikasi guru dilaksanakan melalui tes yang cukup ketat. Banyak peserta yang tidak lulus tes merupakan salah satu indikasi bahwa mereka yang lulus sertifikasi adalah benar yang telah memiliki kompetensi yang mumpuni. Dari hal ini maka tidak mengherankan jika guru bersertifikasi memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran dengan baik, sehingga hasil belajar peserta didik dapat meningkat.



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

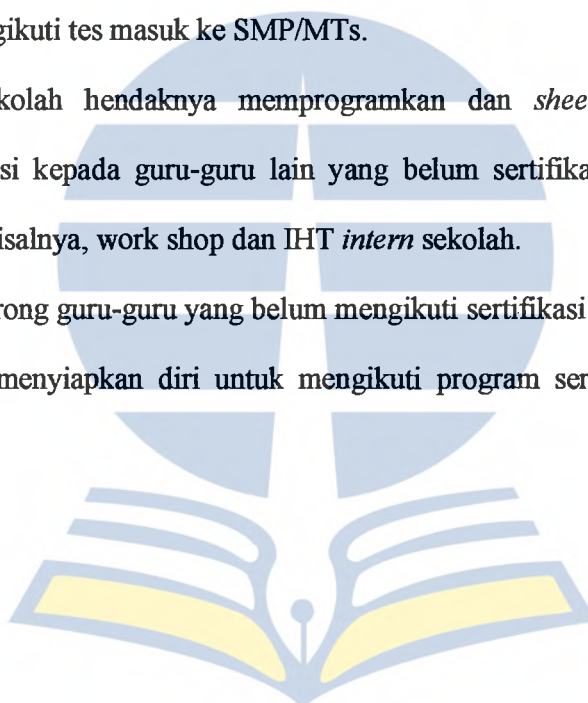
1. Kinerja guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong tergolong baik dengan skor rata-rata 3,56 dari maksimal 5. Hal ini disebabkan karena kompetensi guru yang teruji dan kesejahteraan yang baik mampu diimplementasikan pada pekerjaan yang semakin baik.
2. Hasil belajar siswa yang diajarkan oleh guru bersertifikasi di SD YPPK Kota Sorong tergolong baik dengan skor rata-rata 3,97 dari maksimal 5. Hal ini terjadi karena setelah guru tersertifikasi, ada peningkatan dalam hal kompetensi guru dalam pembelajaran.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD YPPK Kota Sorong. Pada taraf kesalahan 0,05 (5%) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,733 dengan tingkat signifikansi 0,000 (0%). Artinya sertifikasi mampu memberikan pengaruh sebesar 73.3% terhadap kinerja guru di sekolah.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SD YPPK Kota Sorong. Pada taraf kesalahan 0,05 (5%) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,643 dengan tingkat signifikansi 0,001 (0,1%). Artinya sertifikasi mampu memberikan pengaruh sebesar 64.3% terhadap hasil belajar siswa di sekolah.



## B. Saran-Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang membangun dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Guru-guru bersertifikasi terbukti memiliki kinerja yang baik selanjutnya perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan terus memberikan *reward* dan *punishment*.
2. Lebih diprioritaskan bagi guru-guru bersertifikasi untuk mengampu kelas ujian (kelas 6) agar siswa lebih siap dalam menghadapi UN dan lebih matang untuk mengikuti tes masuk ke SMP/MTs.
3. Kepala sekolah hendaknya memprogramkan dan *sheer* ilmu guru-guru bersertifikasi kepada guru-guru lain yang belum sertifikasi dalam berbagai kegiatan misalnya, work shop dan IHT *intern* sekolah.
4. Terus didorong guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi untuk terus belajar dan lebih menyiapkan diri untuk mengikuti program sertifikasi yang akan datang.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Afiya. (2012). Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Di SMPN I Soko Tuban. Tesis Tidak Dipublikasikan
- Abdullah. (2008). Abu Muhammad Ibnu Abdullah. 2008. Prestasi Belajar, (Online) (<http://spesialis-torch.com>, diakses 15 November 2016)
- Ahmadi, Abu dan Widodo, Supriyono. (2004). Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Abbas. (2010). Strategi dan Pilihan Mengajar Berbasis Sekolah. Jakarta: Grasindo
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Baruningsih, Palupi. (2011). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Burhanuddin. (2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CAPS
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2008). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2008). Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Gustina. (2016). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru Tersertifikasi di SD Negeri 2 Tanjung Senang, Kelurahan Tanjung Senang, Kecamatan Tanjung Senang, Bandar Lampung). Tesis Tidak Dipublikasikan
- Kemdikbud. (2013). Panduan Penetapan Peserta Program Sertifikasi Tahun 2013
- Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Murwati, Hesti. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 Tahun 2013
- Nurdin, Syaifudin. (2005). Guru Professional & Implementasi Kurikulum. Jakarta: Quantum Teaching
- Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2005 Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Pratama dan Suryawati. (2013). Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Sumpersari 1 Jember. Artikel Ilmiah.

- Priyanto, Dwi. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siregar (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Slameto (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Salatiga: Rhineka Cipta
- Sudjana, Nana (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Sulistiyani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar . (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sunanik. (2015). *Pengaruh Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMPN 1 Durenan*. Jurnal Efektor ISSN. 2355-956X ; 2355-7621
- Susanto. (2012). *Sistem Informasi Manajemen, Konsep dan Pengembangan*. Bandung: Linggajaya
- Syah, Muhibbin (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Usman, Uzer. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Widiyatmoko, Syarifudin. (2015). *Pengaruh Guru Sertifikasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Sistem Pendingin Kelas XI Teknik Kendaraan Ringan Di SMK Ma' arif 4 Kebumen*. Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Muhammadiyah Purworejo. ISSN: 2303-3738. Vol.06/No.02/Juni 2015

## ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

### A. Identitas Responden

(responden tidak perlu menuliskan nama)

1. No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/ wanita
3. Usia : ..... tahun
4. Nama sekolah : .....
5. Bidang studi/ guru kelas : .....
6. Lama masa kerja :  0 – 5 th  6-10 th  11-15 th  > 20 th
7. Pendidikan terakhir :  SMA  Diploma  Sarjana  Magister

### B. Petunjuk pengisian

Berdasarkan pengalaman Ibu/ Bapak, berilah tanda centang (v) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi Ibu/ Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen ini disusun dengan menggunakan skala linkert yang terdiri dari 5 (lima) kriteria pernyataan adalah sebagai berikut:

#### Pernyataan Positif

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, ragu-ragu (RR) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

#### Pernyataan Negatif

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, ragu-ragu (RR) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5.

### C. Daftar Pernyataan Responden

#### SERTIFIKASI GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahlian yang diampu/ diajarkan disekolah					
2.	Memiliki gelar minimal sajana atau sedang mengikuti program penyetaraan sarjana					
3.	Selalu mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) minimal sekali dalam satu semester					
4.	Pelatihan yang menunjang ketrampilan guru sering diikuti misalnya, pelatihan membuat media pembelajaran, komputer, internet dan lainnya					
5.	Memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun sebagai guru disekolah					
6.	Selain disekolah sekarang, mengajar juga pada salah satu atau beberapa lembaga pendidikan lain baik bernuansa kemasyarakatan (bimbel/ kursus), pemerintah (sekolah lain, balai diklat), keagamaan					

	(TPA, sekolah minggu) dan lainnya					
7.	Mengikuti kompetisi guru prestasi (Gurpres) baik pada tingkat kota, provinsi dan nasional tiap tahun					
8.	Memperoleh hasil UKG (ujian kompetensi guru) diatas rata-rata dari yang ditetapkan					
9.	Membuat karya tulis ilmiah dalam bentuk PTK minimal setiap tahun 1 (satu) buah untuk meningkatkan kompetensi profesi keguruan					
10.	Membuat alat bantu pembelajaran (alat peraga) pada materi tertentu yang sulit untuk dipahami siswa					
11.	Dalam melaksanakan pembelajaran, memiliki modul yang dibuat sendiri sesuai dengan kurikulum dan telah mendapatkan pengesahan oleh kepala sekolah					
12.	Terlibat dalam kegiatan ilmiah misalnya seminar, <i>work shop</i> baik sebagai panitia, peserta maupun pemateri					
13.	Melaksanakan dan mengikuti kegiatan MGMP rutin dalam 1 (satu) minggu					
14.	Pernah memperoleh penghargaan atas prestasi yang dimiliki dibidang keguruan baik kota, provinsi ataupun nasional					
15.	Mendapatkan apresiasi oleh pengawas sekolah ataupun kepala sekolah atas kinerja sebagai seorang guru, misalnya diberikan nilai supervisi yang baik					

### KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Perangkat pembelajaran selalu disiapkan dalam sebelum dan ketika proses pembelajaran					
2.	Menyusun rumusan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai					
3.	Guru menentukan metode atau cara mencapai tujuan pembelajaran					
4.	Materi pembelajaran yang diajarkan sesuai dengan RPP yang dibuat					
5.	Guru mampu menjawab dan memberikan penjelasan dengan baik pada siswa yang memberikan pertanyaan					
6.	Menguasai materi pembelajaran yang diberikan					
7.	Selalu memberikan informasi dan pengetahuan baru dan kekinian ( <i>ter-update</i> ) pada siswa dalam pembelajaran					
8.	Dalam proses pembelajaran selalu menggunakan media/alat bantu					
9.	Melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran secara rutin diakhir materi atau topik					

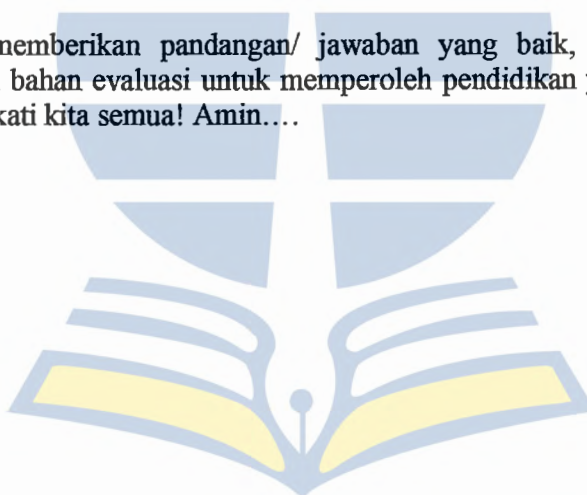
10.	Siswa selalu antusias ketika diberikan ujian atau tes					
11.	Memberikan nilai kepada siswa secara objektif					
12.	Tugas yang diberikan dari sekolah mampu diselesaikan dengan baik					
13.	Peraturan sekolah mampu ditaati dan dijalankan dengan baik					
14.	Hadir dan pulang tepat waktu baik masuk sekolah maupun pembelajaran					
15.	Berpenampilan rapih dan sikap guru menjadi lebih baik					

### HASIL BELAJAR SISWA

Khusus pengisian variabel hasil belajar siswa dimohon untuk merta-ratakan seluruh nilai siswa (*pengetahuan, sikap dan ketrampilan*) dikelas yang saat ini Ibu/ Bapak ampu dengan skala 0 sd. 100. Jika kesulitan dalam menghitungnya mohon kiranya peneliti diberikan leger nilai semester ini (*ganjil*) untuk dihitung rata-rata nilainya.

No.	Mata Pelajaran Yang Diampu	Rata – Rata Nilai Siswa		
		Pengetahuan	Sikap	Ketrampilan
	Rata-Rata			

**Terima Kasih** telah memberikan pandangan/ jawaban yang baik, semoga hasil yang diperoleh dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas dan Semoga Tuhan memberkati kita semua! Amin....



Responden	Sertifikasi Guru															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	30
2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	51
3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	3	3	58
4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	54
5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	55
6	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	37
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	46
9	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	40
10	3	4	4	3	4	5	2	2	4	2	4	4	4	2	2	49
11	3	3	2	3	1	4	1	3	3	3	2	2	2	1	3	36
12	2	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	3	3	3	3	51
13	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	56
14	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	60
15	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	56
16	2	1	1	3	1	3	1	2	2	4	4	3	3	1	3	34
17	3	4	4	3	5	4	5	2	3	3	3	2	4	5	2	52
18	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	56
19	3	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	57
20	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	57
21	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58
22	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	57
23	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	45
24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	53
25	4	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	58
26	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	54
27	3	1	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	1	45
28	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	50
29	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	58
30	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	51
31	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	54
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
33	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	59
34	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	60
35	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	62
36	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	56
37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	55
38	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	52
<b>RATA-RATA</b>															52,316	
<b>RATA-RATA TOTAL</b>															3,49	

Responden	Kinerja Guru															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	37
2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	54
3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	61
4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	53
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	59
6	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
7	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	59
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	42
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	48
11	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	42
12	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	55
13	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
14	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	55
15	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5	56
16	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	41
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	57
18	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	53
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	55
20	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	61
21	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	57
22	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	58
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	48
24	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	55
25	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
26	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	56
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
28	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	54
29	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	58
30	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	49
31	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54
32	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	57
33	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	61
34	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	58
35	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
36	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	59
37	3	3	4	5	5	2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	55
38	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	49
<b>RATA-RATA</b>															53.474	
<b>RATA-RATA TOTAL</b>															3.56	



Responden	Rata-Rata Nilai			TOTAL
	P	S	K	
1	74	75	75	224
2	80	81	80	241
3	78	78	79	235
4	80	84	80	244
5	84	86	86	256
6	75	76	77	228
7	78	77	78	233
8	79	80	77	236
9	78	77	76	231
10	75	65	75	215
11	77	75	76	228
12	79	78	79	236
13	83	82	80	245
14	83	82	82	247
15	82	84	81	247
16	71	70	75	216
17	80	82	81	243
18	80	81	82	243
19	81	82	80	243
20	78	78	79	235
21	82	80	82	244
22	78	78	80	236
23	79	78	78	235
24	78	78	80	236
25	82	80	83	245
26	80	79	79	238
27	77	77	78	232
28	80	80	79	239
29	84	78	85	247
30	79	80	79	238
31	83	80	81	244
32	84	84	82	250
33	83	83	82	248
34	80	82	78	240
35	80	82	80	242
36	78	75	79	232
37	85	82	83	250
38	80	78	82	240
RATA-RATA				238.47
TOTAL RATA-RATA (KKM.75)				79.49
SKALA 1 Sd. 5				3.97

```
GET
FILE='D:\Projetc Sorong\Tesis Ibu Herlina\Analisis Data\Data Uji Validitas Dan
Reliabelitas.sav'.
RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11
item12 item13 item14 item15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

Notes

Output Created		14-Mar-2017 12:25:01
Comments		
Input	Data	D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.016

[DataSet1] D:\Analisis Data\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49.76	34.834	.536	.836
item2	50.37	35.536	.615	.832
item3	49.74	35.713	.497	.838
item4	49.87	34.442	.587	.832
item5	49.97	35.378	.506	.838
item6	50.11	37.124	.424	.842
item7	50.08	36.129	.512	.837
item8	49.82	37.127	.350	.847
item9	49.95	37.457	.403	.843
item10	50.18	36.533	.520	.837
item11	49.79	37.144	.401	.843
item12	49.87	35.577	.490	.839
item13	49.71	36.806	.464	.840
item14	49.89	35.178	.559	.834
item15	49.53	37.445	.322	.848

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11
item12 item13 item14 item15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability****Notes**

Output Created		14-Mar-2017 12:26:10
Comments		
Input	Data	D:\Analisis Data\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

[DataSet1] D:\Analisis Data\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	48.89	56.529	.570	.872
item2	49.00	55.568	.571	.872
item3	49.00	52.865	.768	.861
item4	48.74	56.740	.601	.870
item5	48.89	55.989	.589	.871
item6	48.34	60.393	.346	.881
item7	49.00	54.378	.678	.866
item8	49.05	58.376	.574	.872
item9	48.53	60.364	.355	.880
item10	48.66	58.501	.409	.879
item11	48.74	59.280	.415	.878
item12	48.97	58.297	.506	.874
item13	48.71	59.076	.547	.873
item14	48.92	55.534	.626	.869
item15	48.97	57.972	.486	.875

```

EXAMINE VARIABLES=X Y1 Y2
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS NONE
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

### Explore

#### Notes

Output Created		15-Mar-2017 23:53:59
Comments		
Input	Data	D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	<pre> EXAMINE VARIABLES=X Y1 Y2 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS NONE /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.                 </pre>	
Resources	Processor Time	0:00:02.387
	Elapsed Time	0:00:02.558

[DataSet1] D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SERTIFIKASI GURU	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%
KINERJA GURU	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%
HASIL BELAJAR SISWA	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%

## Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SERTIFIKASI GURU	.172	38	.006	.888	38	.001
KINERJA GURU	.194	38	.001	.906	38	.004
HASIL BELAJAR SISWA	.110	38	.200	.955	38	.126

a. Lilliefors Significance Correction

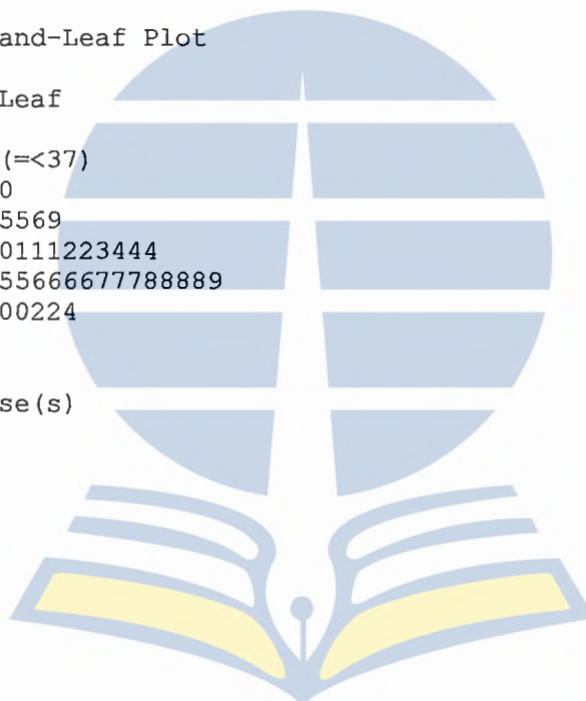
\*. This is a lower bound of the true significance.

## SERTIFIKASI GURU

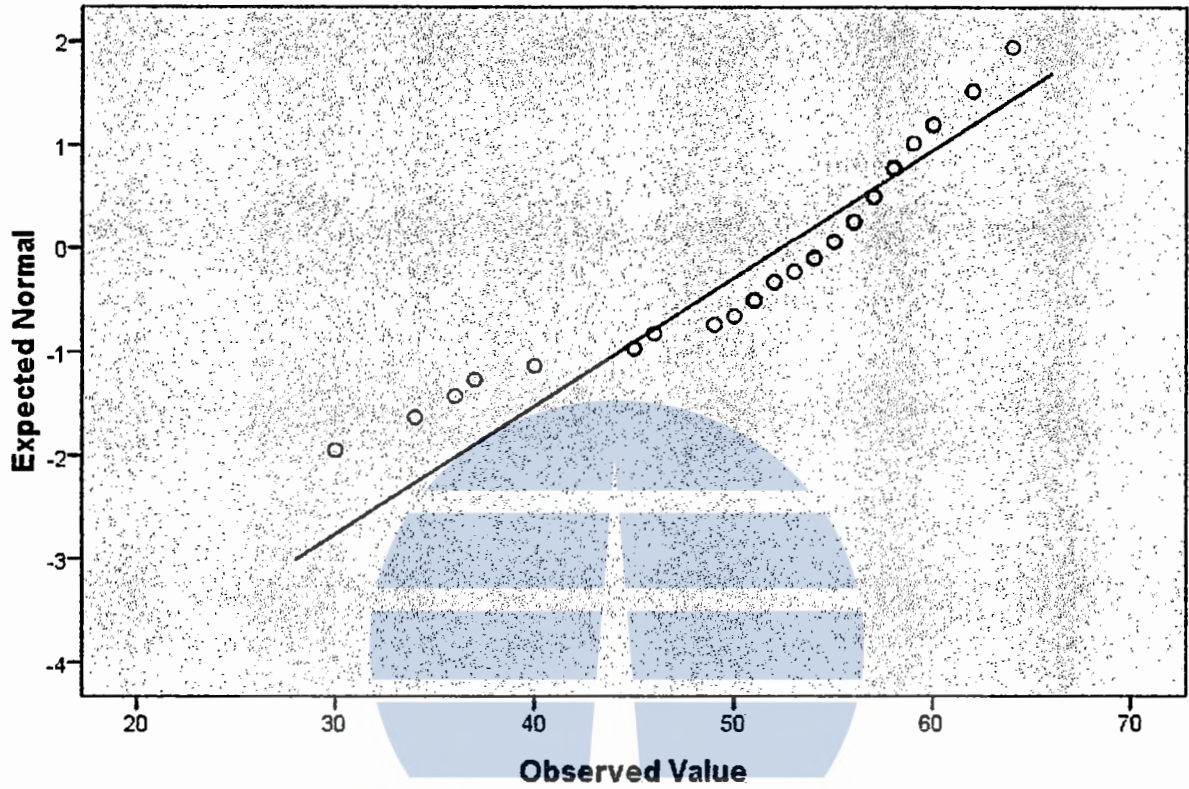
### SERTIFIKASI GURU Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
4.00	Extremes	(=<37)
1.00	4 .	0
4.00	4 .	5569
10.00	5 .	0111223444
14.00	5 .	55666677788889
5.00	6 .	00224

Stem width: 10  
Each leaf: 1 case(s)

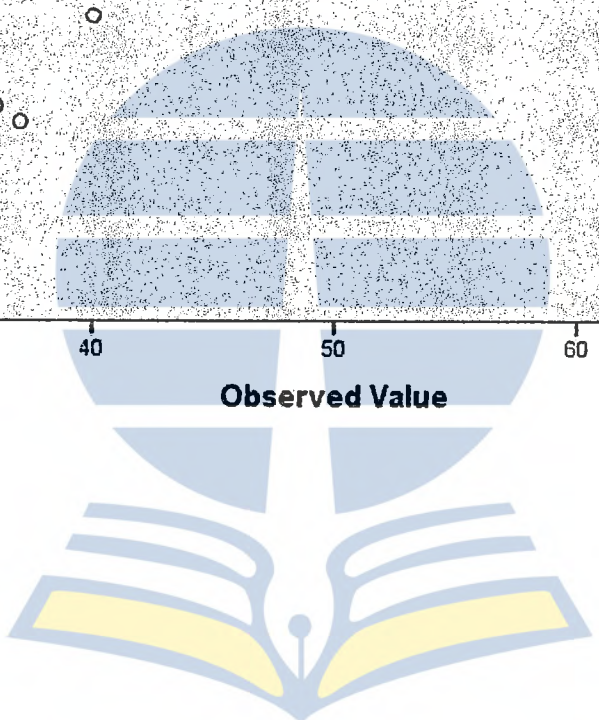
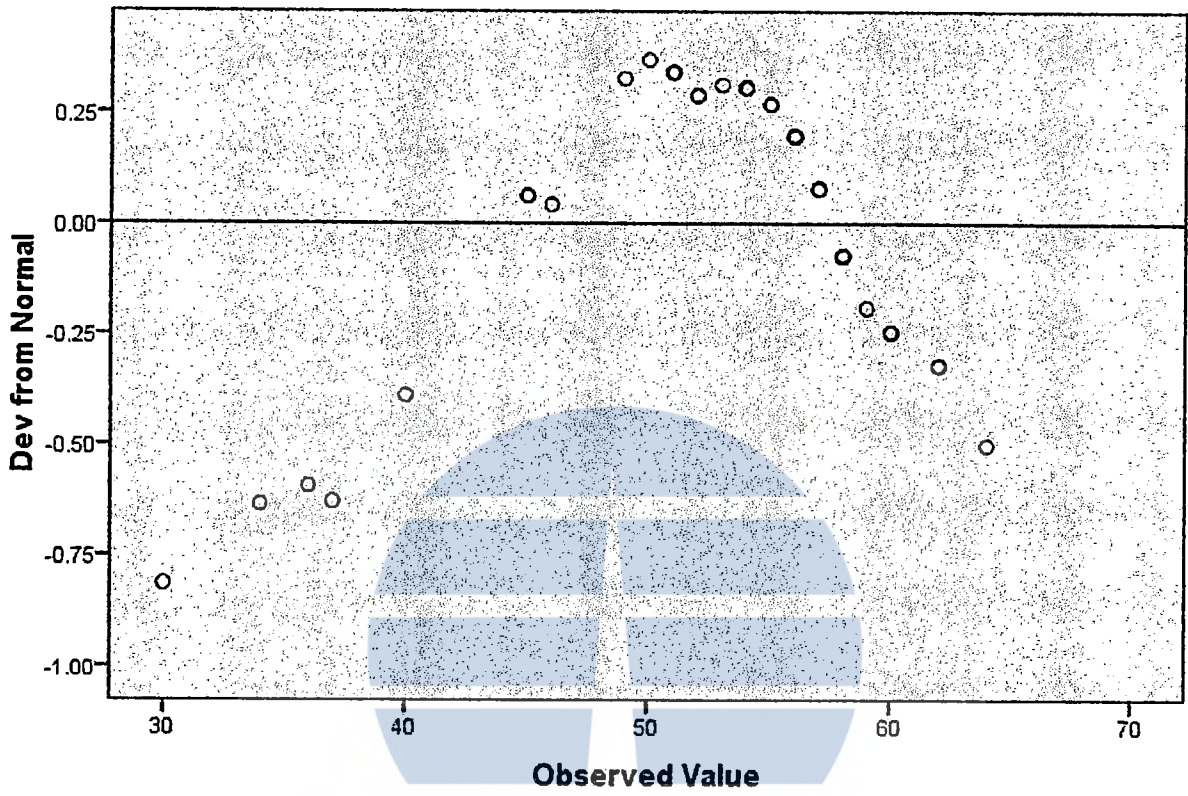


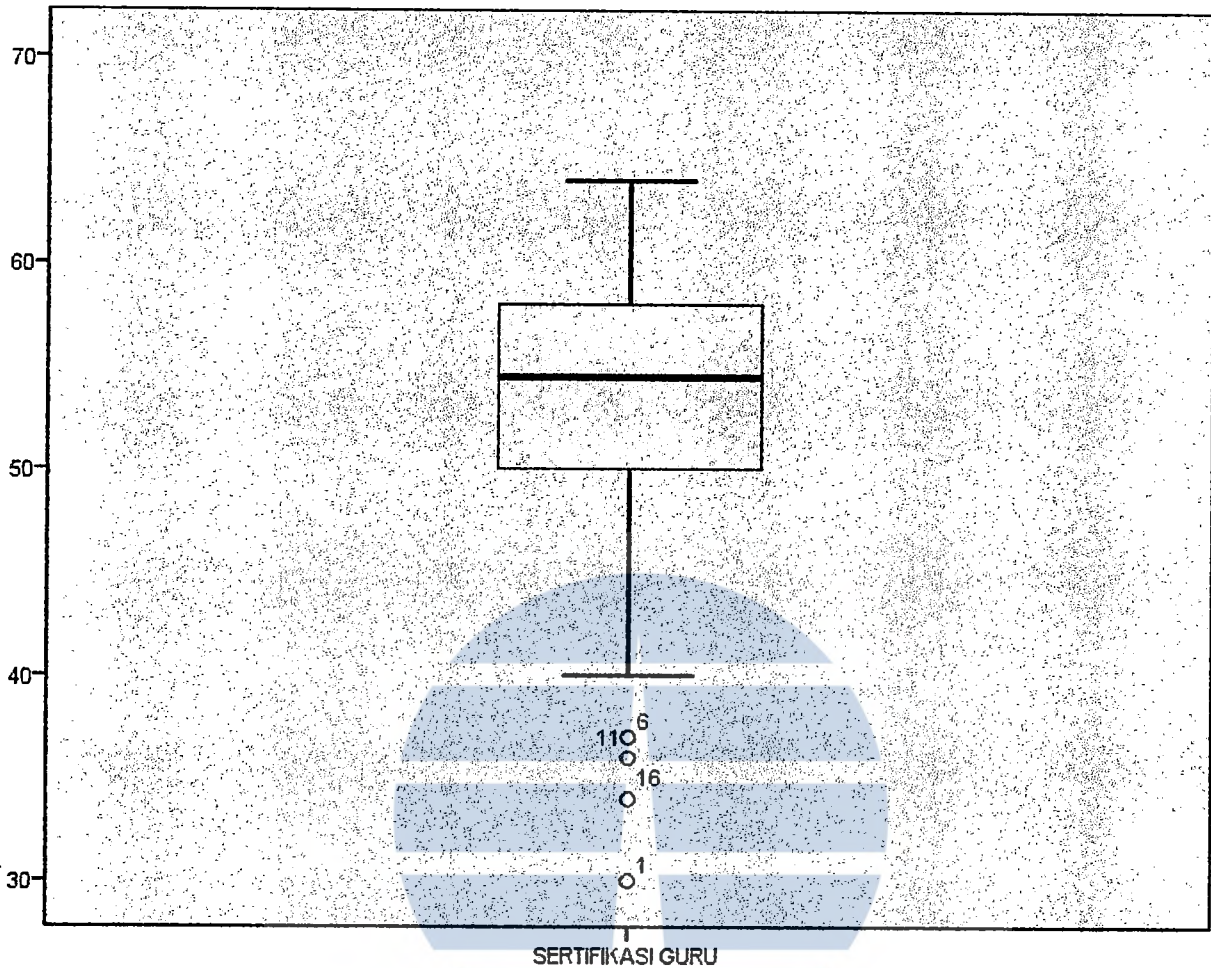
Normal Q-Q Plot of SERTIFIKASI GURU





### Detrended Normal Q-Q Plot of SERTIFIKASI GURU





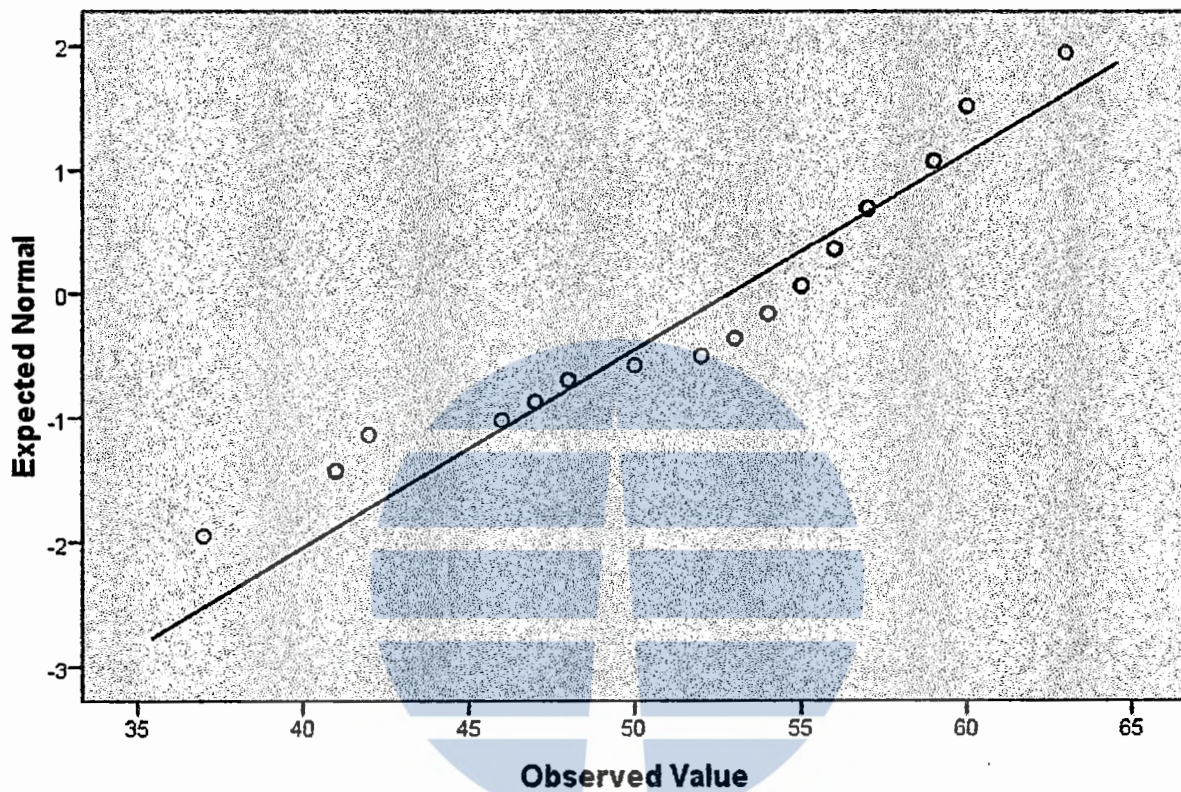
## KINERJA GURU

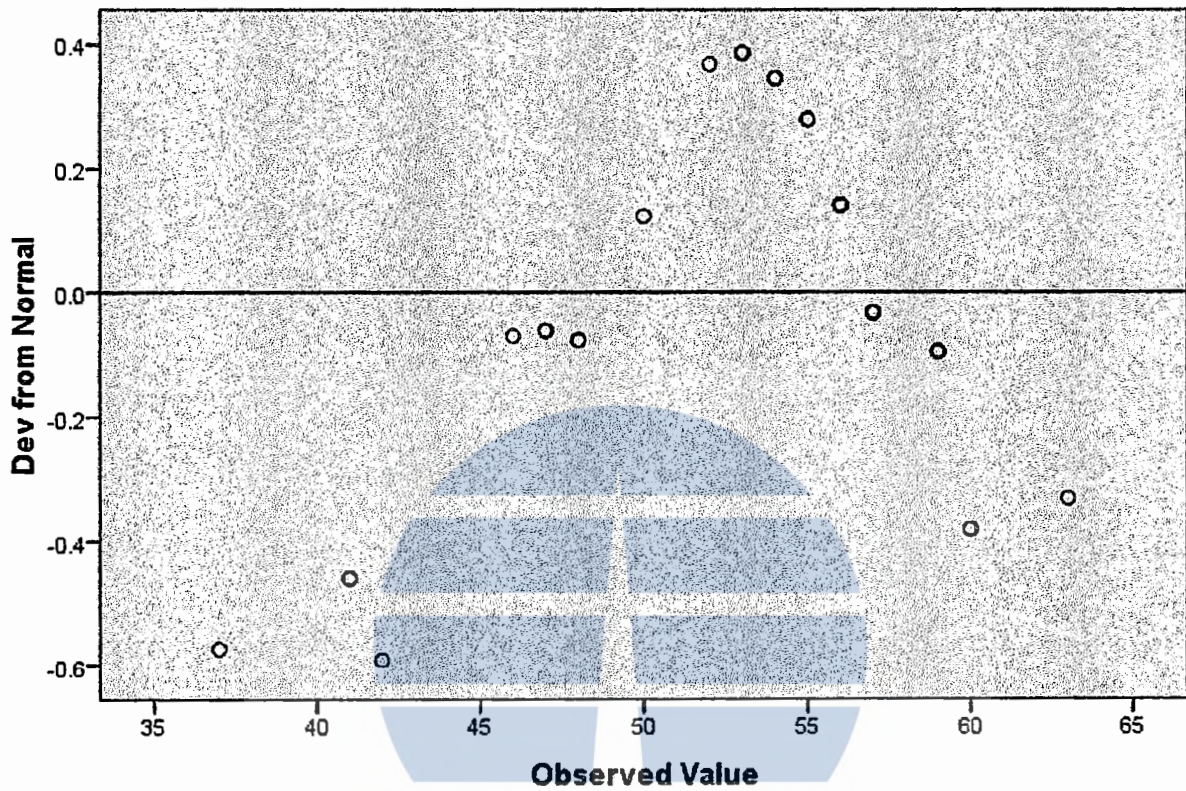
### KINERJA GURU Stem-and-Leaf Plot

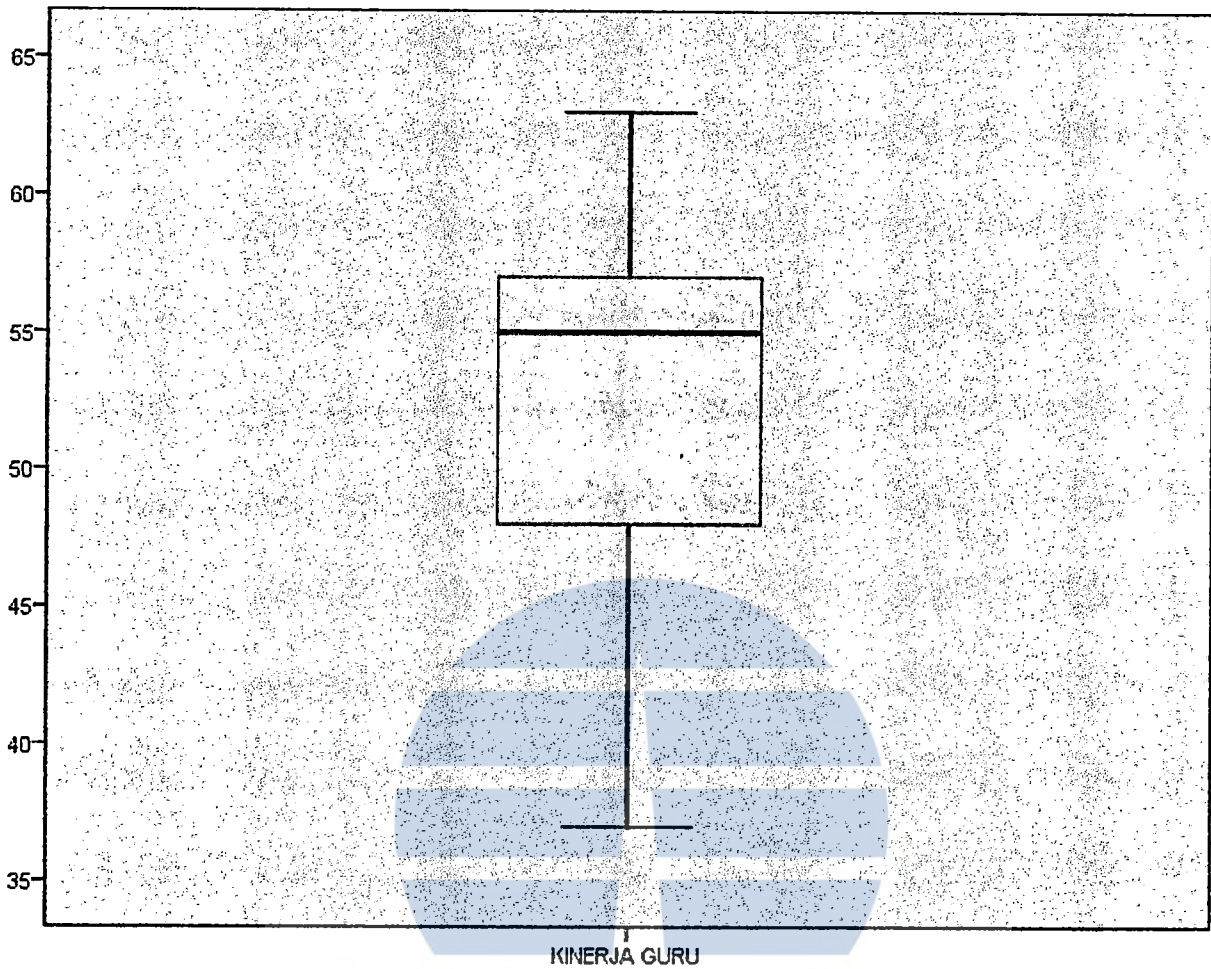
Frequency	Stem & Leaf
1.00	3 . 7
4.00	4 . 1112
5.00	4 . 67788
8.00	5 . 02333444
17.00	5 . 55556666677779999
3.00	6 . 003

Stem width: 10  
 Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of KINERJA GURU



**Detrended Normal Q-Q Plot of KINERJA GURU**



## HASIL BELAJAR SISWA

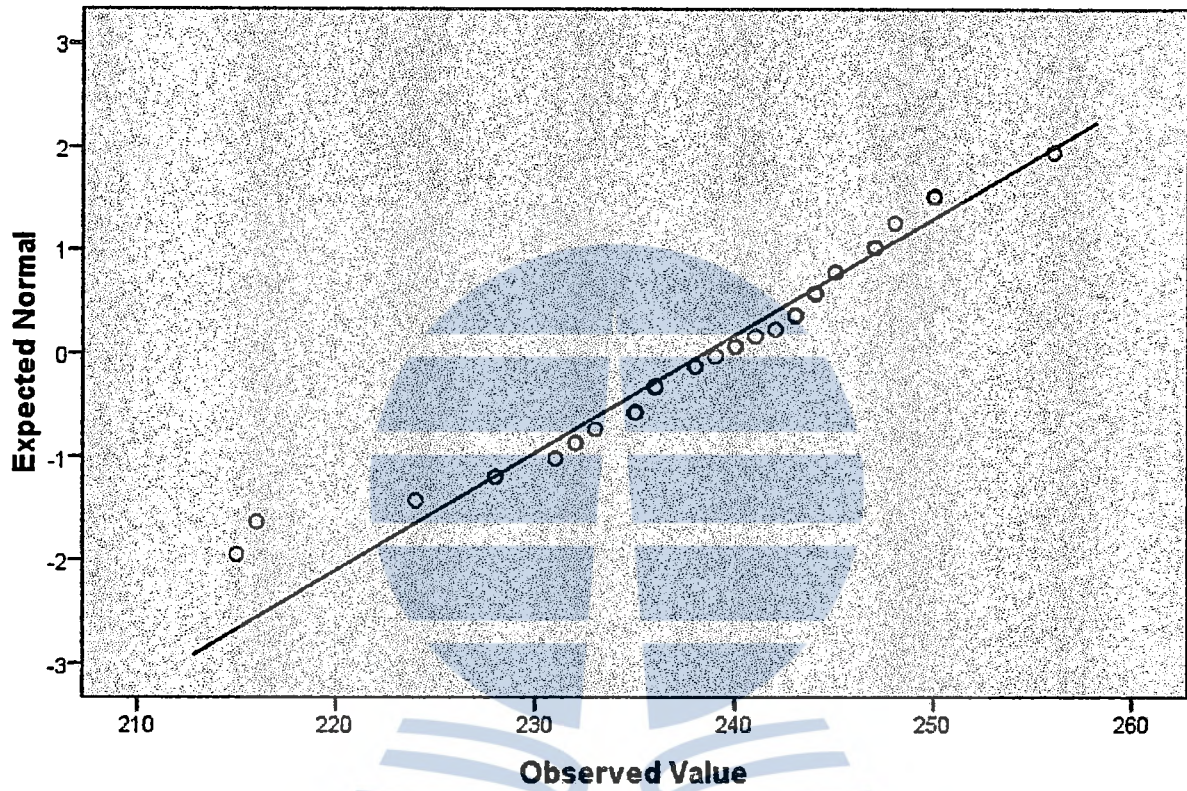
### HASIL BELAJAR SISWA Stem-and-Leaf Plot

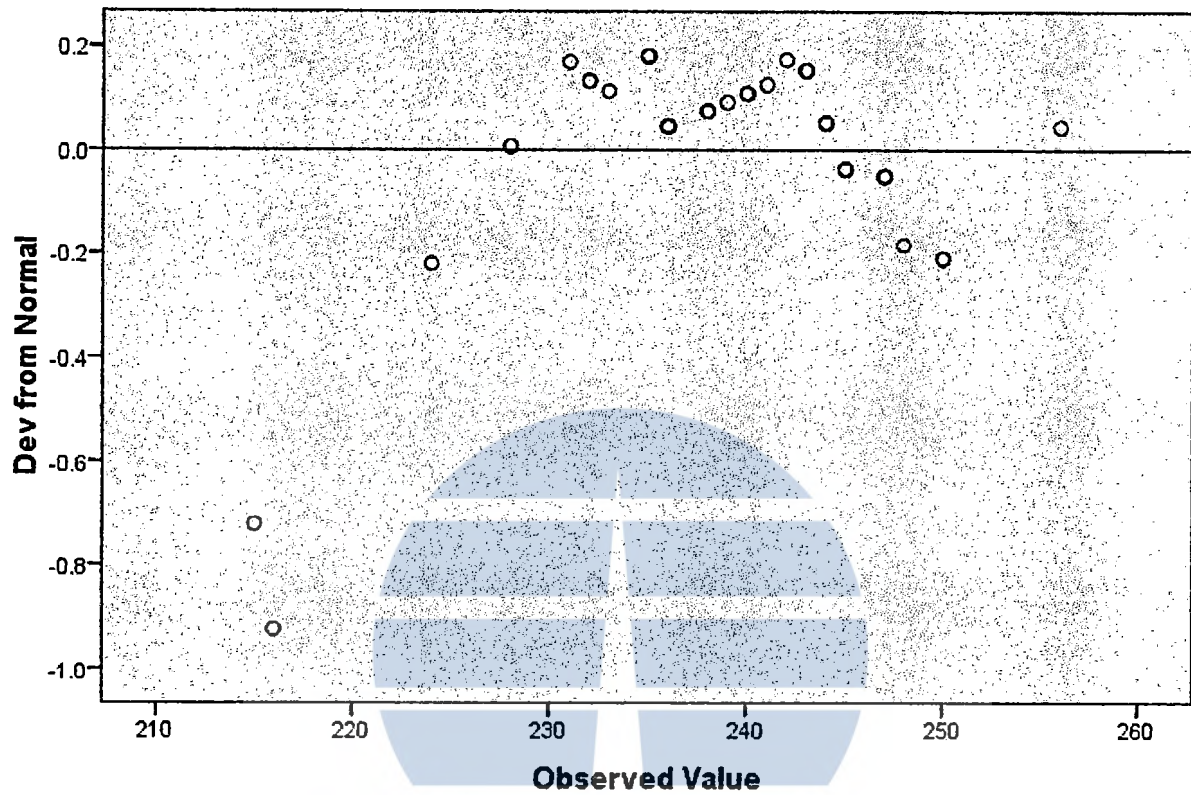
Frequency	Stem &	Leaf
2.00	Extremes	(=<216)
1.00	22 .	4
2.00	22 .	88
4.00	23 .	1223
10.00	23 .	5556666889
10.00	24 .	0012333444
6.00	24 .	557778
2.00	25 .	00
1.00	25 .	6

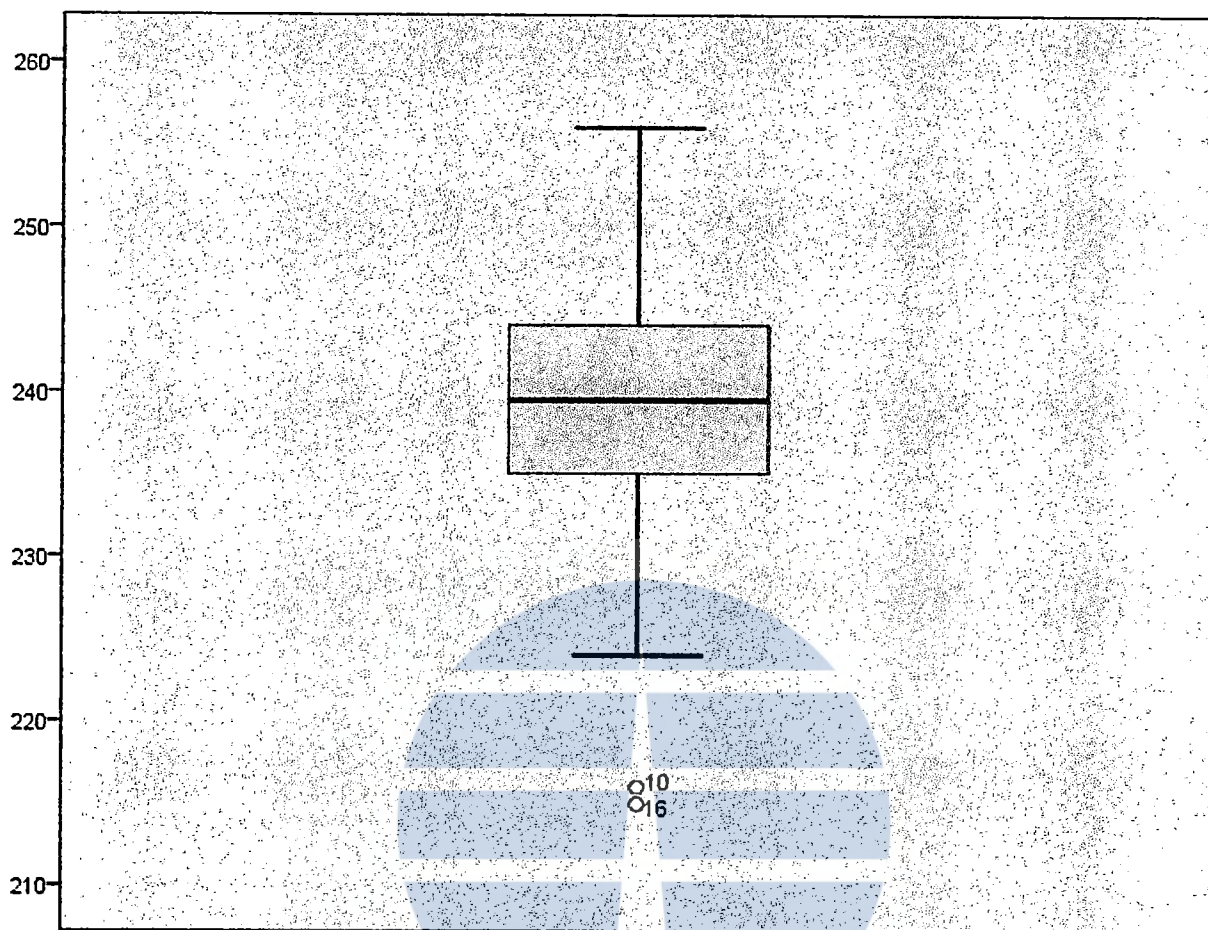
Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

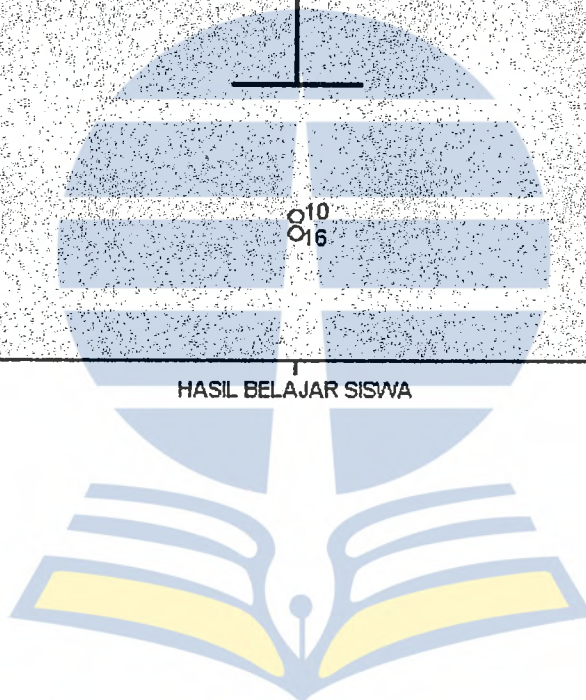
**Normal Q-Q Plot of HASIL BELAJAR SISWA**



**Detrended Normal Q-Q Plot of HASIL BELAJAR SISWA**



HASIL BELAJAR SISWA





```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=ENTER X.
    
```

## Regression

### Notes

Output Created		14-Mar-2017 12:29:37
Comments		
Input	Data	D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1 /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SERTIFIKASI GURU <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.849	2.488

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.688	1	1296.688	209.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	222.785	36	6.188		
	Total	1519.474	37			

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.133	2.679		5.648	.000
	SERTIFIKASI GURU	.733	.051	.924	14.475	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y2
/METHOD=ENTER X.

```

## Regression

### Notes

Output Created		15-Mar-2017 23:52:25
Comments		
Input	Data	D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y2 /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.016
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\Analisis Data\Data Uji Normalitas.sav

**Variables Entered/Removed<sup>d</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SERTIFIKASI GURU <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HASIL BELAJAR SISWA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.461	6.456

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1358.980	1	1358.980	32.605	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1500.493	36	41.680		
	Total	2859.474	37			

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

b. Dependent Variable: HASIL BELAJAR SISWA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	199.223	6.953		28.651	.000
	SERTIFIKASI GURU	.750	.131	.689	5.710	.000

a. Dependent Variable: HASIL BELAJAR SISWA



**YAYASAN PENDIDIKAN DAN PERSEKOLAHAN KATOLIK KEUSKUPAN MANOKWARI-SORONG (YPPK-KMS)  
SEKRETARIS EKSEKUTIF**

Jln. A. Yani, no. 83, Sorong. Telp. (0951) 321201

Nomor : 097 /A. 15 SE YPPK KMS /12/16  
Lampiran : -  
Hal : Mohon ijin dan  
Kesediaan waktu dari kepala sekolah

Kepada Yth :  
Kepala Sekolah SD YPPK KMS  
Di -  
SORONG

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa tersebut dibawah ini ;

N a m a : Herlina  
NIM : 500624565  
Program : Magister Pendidikan Dasar

Maka dengan ini kami mohon bantuan Kepala Sekolah dan para guru untuk sedikit meluangkan waktu kepada yang bersangkutan untuk memberikan data dalam mengisi konsuner untuk keperluan Penelitian Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) Tesis yang dimaksud.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Sorong, 09 Desember 2016

Sekretariat Eksekutif

YPPK-Keuskupan Manokwari Sorong



**Drs. SIMON.I. MENDOPMA**

Tembusan kepada Yth :

- Yang bersangkutan
- Arsip .