

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**SERTIFIKASI DAN MOTIVASI SEBAGAI PREDIKTOR  
TERHADAP KINERJA MELALUI PRESTASI KERJA  
GURU SMP NEGERI SEKOTA BATAM**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**WAGIYEM**

**NIM. 016755163**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Sertifikasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Batam, 18 Maret 2013

Yang Menyatakan



WAGIYEM, S.Pd  
NIM. 016755163

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Sertifikasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap  
Kinerja Melalui Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Se-  
Kota Batam

Penyusun TAPM : Wagiyem

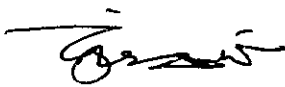
NIM : 016755163

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu/ 27 April 2013

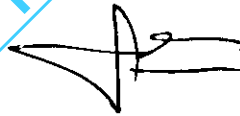
Menyetujui:

Pembimbing 1,

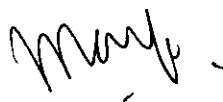


Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

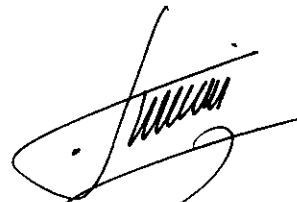
Pembimbing 2,

Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Pd, M.Ed  
NIP 19590105 198503 2 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/  
Program Magister ManajemenMaya Maria, SE, MM  
NIP 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pasca Sarjana

Suciati, M.Sc, Ph.D  
NIP 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Wagiyem, S.Pd  
NIM : 016755163  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Sertifikasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap  
Kinerja Melalui Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kota  
Batam

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca  
Sarjana Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2013  
Waktu : 09.15 WIB s.d. 11.15

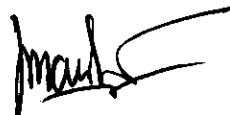
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

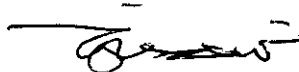
Ketua Penguji Komisi : Dr. Liestiyodono B.I.,M.Si



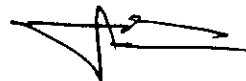
Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana



Pembimbing 1 : Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM



Pembimbing 2 : Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Pd, M.Ed



## ABSTRAK

Sertifikasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui  
Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kota Batam

Wagiyem

Universitas Terbuka

[wagi.nuha@gmail.com](mailto:wagi.nuha@gmail.com)

Kata Kunci : sertifikasi, motivasi, prestasi kerja, kinerja guru, prediktor.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sertifikasi yang merupakan program pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yanguntutannya guru memiliki kompetensi poedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalisme, memiliki motivasi yang merupakan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja diharapkan dapat sebagai prediktor terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yaitu: (1) sertifikasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja, (2) motivasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja, (3) sertifikasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja, (4) motivasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja, (5) prestasi kerja sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja, (6) sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja, (7) motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

Subjek penelitian adalah guru SMP Negeri se-Kota Batam yang sudah mengikuti sertifikasi sampai batas tahun 2012. Sampel penelitian dengan cara random dari guru sertifikasi SMP Negeri di Kota Batam. Analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan model SEM (*Strutural Equation Modelling*) AMOS Versi 20.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sertifikasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.592. Motivasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 1,41. Dalam arti bila motivasi guru meningkat maka prestasi guru akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi guru menurun maka prestasi kerja guru akan menurun juga sebesar 1,41. Prestasi kerja merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.011. Dalam arti bila prestasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila prestasi kerja guru menurun maka kinerja guru akan menurun juga sebesar 0.011.

Sertifikasi guru merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.129. Motivasi guru merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.651. Artinya bila motivasi guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya bila motivasi guru menurun maka kinerja guru akan mengalami penurunan juga sebesar 0.651. Sertifikasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui mediating prestasi kerja (sertifikasi – prestasi kerja – kinerja) sebesar 0,029. Motivasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui mediating prestasi kerja (motivasi–prestasi kerja – kinerja) sebesar 0,008.

Sebagai simpulan, penelitian ini membuktikan bahwa sertifikasi dan motivasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

## ABSTRACT

### Certification and Motivation As Predictors Of Teacher Performance Through Achievement Junior High School Teacher Working As Batam City

Wagiyem  
Universitas Terbuka  
wagi.nuha@gmail.com

**Keywords:** certification, motivation, work performance, teacher performance predictors.

The study was conducted to determine whether the certification of a government program to increase the professionalism of teachers who claim that teachers have pedagogic competence, personality, social, and professionalism and motivation or encouragement is the spirit in a person to perform certain activities in order to achieve a goal that can have a positive in achieving the performance is expected to be a predictor of the performance of teachers through teacher job performance.

This research is to answer the hypotheses that: (1) certification as a predictor of job performance, (2) motivation as a predictor of job performance, (3) certification as a direct predictor of performance, (4) motivation as a predictor directly to performance, (5) as a predictor of job performance directly to performance, (6) certification as a predictor of performance through job performance, (7) the motivation as a predictor on performance through job performance.

This research subjects were junior high school teacher as Batam city that has followed the certification to the limit in 2012. The technique of the research was taken with random sample of teacher certification in Secondary Schools in Batam. The analysis is done by using a hypothetical model of SEM (Structural Equation Modelling) AMOS Version 20.

The analysis showed that the certification is a significant positive predictor of job performance of teachers by 0.592. Motivation is a significant positive predictor of job performance of teachers by 1.41. In a sense if the motivation of teachers to increase the performance of teachers will increase and on the contrary if the motivation of teachers declined the job performance of teachers will also decrease by 1.41. Work performance is a significant positive predictor of the performance of teachers by 0.011. In a sense if the performance of the teacher increases the job performance of teachers will increase and on the contrary if the job performance of teachers decreases the performance of the teachers will be decreased as well by 0.011. Teacher certification is a significant positive predictor of the performance of teachers by 0.129. Motivation of teachers is a significant

positive predictor of the performance of teachers by 0.651. That is when the motivation of teachers to increase the performance of teachers will increase and on the contrary when the motivation of teachers weaken so the teacher's performance will also decrease by 0.651. Certification is a significant positive predictor of teacher performance through the mediating work performance (certification - work performance - performance) of 0.029. Motivation is a significant positive predictor of teacher performance through the mediating work performance (motivation-job performance - performance) of 0.008.

In conclusion, this study proves that the certification and motivation is a significant positive predictor of the performance through the job performance of the teachers.

UNIVERSITAS TERBUKA



## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmad-Nya sehingga TAPM (Tesis) ini dapat diselesaikan. TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. TAPM ini dibuat atas bantuan dari berbagai pihak untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjan Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
3. Dr. Ir. Chablullah Wibisono,MM dan Dr. Sandra S. Aji, M.Pd, M.Ed yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister (Tesis) ini.
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dan dukungan moral dan material.
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini.

Akhir kata, saya berharap Allah, Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, Maret 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Pernyataan Keaslian Tesis .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Sertifikasi .....	8
B. Motivasi.....	10
C. Prestasi Kerja .....	16
D. Penilaian Prestasi Kerja .....	19
E. Kinerja .....	21
F. Kaitan Antar Variabel .....	24
G. Beberapa Hasil Penelitian Terdahulu .....	27
H. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	29
I. Definisi Operasional.....	31

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Desain Penelitian .....	36
B. Populasi dan Sampel .....	37
C. Instrumen Penelitian .....	41
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	43
E. Metode Analisis Data .....	45
F. Teknik Pengolahan Data.....	57
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Hasil Penelitian .....	58
B. Pembahasan .....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
A. Simpulan .....	78
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>

**Daftar Bagan/Gambar**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>30</b>
<b>Gambar 4.1 Uji Full Model Structural Equation Modeling (SEM) .....</b>	<b>64</b>

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## Daftar Tabel

Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Penilaian .....	35
Tabel 3.1 Data Guru Sertifikasi di Kota Batam .....	37
Tabel 3.2 Data Guru Sertifikasi SMP Negeri di Kota Batam .....	39
Tabel 3.3 Skala Likert .....	42
Tabel 3.4 Indikator Assurance .....	48
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk .....	51
Tabel 3.6 Assesment of normality (Group number 1) .....	53
Tabel 3.7 Observation fartherst From the controid (Mahalanobis Distance) .....	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Goodness of Fit Dimensi Sertifikasi .....	58
Tabel 4.2 Regression Weights (Loading factor) Model Pengukuran Dimensi Sertifikasi .....	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Goodness of Fit Dimensi Motivasi .....	60
Tabel 4.4 Regression Weights (Loading Factor) Model Pengukuran Dimensi Motivasi .....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Goodness of Fit Dimensi Prestasi Kerja .....	61
Tabel 4.6 Regression Weights (Loading Factor) Model Pengukuran Dimensi Prestasi Kerja .....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji of Fit Dimensi Kinerja .....	63
Tabel 4.8 Regression Weights (Loading Factor) Model Pengukuran Dimensi Kinerja .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji of Fit Model SEM .....	65

<b>Tabel 4.10 Estimasi Parameter Regression Weight Persamaan Struktural</b>	
<b>Model SEM .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.11 Estimasi Parameter Regression Weight Model Persamaan</b>	
<b>Struktural Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja</b>	
<b>Dengan Mediasi Prestasi Kerja .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.12 Standardized Direct Effects .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.13 Indirect Effect .....</b>	<b>69</b>

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**Daftar Lampiran**

<b>Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 30 Sampel.....</b>	<b>84</b>
<b>Lampiran 2 Pengujian Reliabilitas Konstruk.....</b>	<b>86</b>
<b>Lampiran 3 Uji Normalitas Data .....</b>	<b>87</b>
<b>Lampiran 4 Evaluasi Atas Outliers Multivariate .....</b>	<b>88</b>
<b>Lampiran 5 Evaluasi Multicollinearity dan Singularity .....</b>	<b>91</b>
<b>Lampiran 6 Kuesioner.....</b>	<b>93</b>

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu pilar pokok pembangunan di Indonesia. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas dan kompetitif. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu maka perlu juga ditingkatkan prestasi kerja pendidikannya sehingga kinerja dari pendidik menjadi lebih berkualitas. Pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai agen pembelajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan memiliki kompetensi yang memadai guru diharapkan mampu bekerja dengan motivasi yang baik sehingga meningkat prestasi kerjanya dan meningkat pula kinerjanya.

Sesuai dengan Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan dasar fungsi dan tujuan dari pendidikan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia



Indonesia dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional. Sesuai dengan pernyataan itu maka untuk mewujudkannya guru sebagai tenaga pendidik harus profesional. Hal ini berkaitan dengan tugas guru untuk menyiapkan generasi penerus demi masa depan yang baik. Dengan demikian, peran guru sebagai pendidik, pengajar, pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator mendapat perhatian dari pemerintah.

”Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai, lebih jauh sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia”(Sanaky, 2004). Sertifikasi juga dipahami sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru sebab dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya.

Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan prestasi kerja guru sebagai agen pembelajar akan meningkat sehingga meningkat kinerja guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan sertifikasi dan motivasi kerja guru maka diharapkan prestasi kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat

dan dapat meningkatkan kinerja guru. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa. Guru yang profesional adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis dan kepribadian. Menurut Tilaar (1999:295) dalam Yamin(2010) menyatakan bahwa profil profesi guru adalah memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, memiliki penguasaan ilmu yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mengembangkan profesi secara berkesinambungan. Guru profesional dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu persyaratan administratif, akademis dan kepribadian. Persyaratan administratif adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya dengan persyaratan legal formal. Kualitas seseorang diantaranya dapat dilihat dari ijazah serta sertifikat keilmuan yang dimilikinya. Persyaratan akademis merupakan salah satu persyaratan yang diperlukan. Persyaratan akademis adalah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya dengan kapabilitas dan pengetahuan.

Persyaratan akademis juga merupakan syarat penting bagi seorang guru profesional. Persyaratan ini dapat menjadi penentu keberhasilan proses pendidikan yang dilaksanakannya.

Uji kompetensi guru yang pertama untuk mengukur kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang dikatakan profesional. Uji kompetensi secara serentak di seluruh Indonesia itu dilaksanakan secara *online* pada tanggal 31 Juli sampai dengan 12 Agustus 2012 yang diikuti sekitar 62 persen yang berjumlah 624.702 guru yang mengikuti UKG dari jumlah 1.006.211 guru dengan nilai rata-rata 45 yang target nasional seharusnya nilai rata-rata 70 ([weblogask.blogspot.com/](http://weblogask.blogspot.com/) 2012).

Melalui data UKG tersebut kompetensi yang dimiliki oleh guru di Indonesia masih tergolong rendah. Selisih angka rata-rata 25 untuk mampu mewujudkan menjadi rata-rata 70 masih perlu kerja keras.

Uji kompetensi guru hasilnya juga dapat digunakan sebagai bahan pemetaan guru. Apakah guru tersebut memiliki kompetensi yang rendah, sedang, atau tinggi ([weblogask.blogspot.com/](http://weblogask.blogspot.com/) 2012).

Dengan kondisi tersebut maka perlu diwujudkan peningkatan profesionalisme guru. Apabila guru mampu meningkatkan dirinya dalam menjalankan tugas pada gilirannya akan meningkat pula kinerjanya. Motivasi yang ada pada diri guru yang diimbangi dengan prestasi kerja akan diperoleh kinerja guru yang berkualitas.

Dalam menghadapi situasi pendidikan yang multikultural, dituntut prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang berkualitas dari setiap guru karena peran guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, tetapi diperlukan peran guru sebagai pelayan, fasilitator, dan motivator. Hal ini menuntut guru untuk bekerja dengan prestasi kerja yang



tinggi karena tanpa prestasi kerja yang tinggi maka guru tidak mampu menjalankan peran dan fungsinya sehingga kinerjanya tidak dapat dikatakan meningkat atau baik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka dipandang perlu untuk dilakukan kajian penelitian yang komprehensif dan lebih mendalam terhadap hal-hal yang berkait dengan sertifikasi guru, motivasi guru, prestasi kerja guru, dan juga kinerja guru sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja?
2. Apakah motivasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja?
3. Apakah sertifikasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja?
5. Apakah prestasi kerja sebagai prediktor terhadap kinerja?
6. Apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja?
7. Apakah motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah sertifikasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja sebagai prediktor terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara praktis, hasil penelitian ini apabila dijadikan literatur di perpustakaan dan guru membacanya setidaknya dapat digunakan guru sebagai inspirasi dalam motivasi kerjanya sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan kinerjanya.

2. Secara akademis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi kegiatan penelitian khususnya yang berhubungan dengan sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja dan kinerja guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Sertifikasi

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

Asmani (2009:59) menyatakan bahwa :  
”Sertifikasi guru adalah proses mendapatkan sertifikat profesional dengan cara mengumpulkan portofolio yang jumlahnya ada 10 unsur. Kesepuluh unsur tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya. Jika portofolio tidak mampu memenuhi syarat, maka langkah selanjutnya mengikuti diklat ( pendidikan dan pelatihan) secara intensif tentang tips dan metodologi menjadi guru profesional secara teori dan praktik.”

Menurut Kunandar (2008:79) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.

Sertifikasi guru menurut Mulyasa (2008) merupakan uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya.

Representasi pemenuhan standar kompetensi yang ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah kompetensi pendidik. Dapat dijelaskan bahwa sertifikasi sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

*National Commission on Education Services (NCES)* memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum. Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dalam Mulyasa, 2007).

Sertifikasi merupakan kegiatan peningkatan profesionalisme guru dengan cara memberikan sertifikat kepada guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk meningkatkan Pendidikan Nasional di Indonesia.

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik ( UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya.



Melalui sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional dinyatakan lulus uji kompetensi. Kompetensi profesional yang merupakan kompetensi yang berkait dengan kerja guru terdiri atas kemampuan :

- a. Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani.
- b. Mengetahui bidang ilmu sumber bahan ajar, baik dari segi *disciplinary content knowledge* maupun *pedagogical content knowledge*
- c. Kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- d. Mengembangkan kemampuan yang profesional secara berkelanjutan merupakan kompetensi akademik dari seorang guru (Muslich, 2007:8)

Berdasarkan pengertian sertifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga guru menjadi guru yang profesional.

## B. Motivasi

Menurut Gary (1984:69) dalam Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Merle J Moskowitz ( Materi Kepemimpinan Diklat Talent Scouting, 2010:34-35) menyatakan bahwa motivasi juga mengandung arti usaha membangkitkan motif. Motif ialah daya yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau beraktivitas.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Sudrajat, 2008:1).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai "Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1979 :135).

Flippo (1994) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan.

Sedangkan menurut Metchell (1982:81) dalam Winardi mendefinisikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam

masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

Teori Herzberg yang dikutip oleh Umar (2000) mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai *Herzberg two factor motivation theory*.

Menurutnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. *Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan atau faktor higienis)

Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara karyawan. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, disebut juga *hygiene factor*, karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketertarikan) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan serta administrasi perusahaan, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kehidupan pribadi.

b. *Motivation Factor* (faktor motivasi)

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu, ruangan yang nyaman, dan penempatan kerja yang sesuai.

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan nonmateri, yang dapat

mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak, disebut motivasi kerja. Motivasi kerja ini dimiliki seorang pekerja berbeda-beda, dan juga berubah-ubah.

Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan Manullang (2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan guru agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki.

Maslow dalam Stepen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a. Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti rasa lapar, haus, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d. Penghargaan meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian ; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

- e. Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi.

Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Motivasi dapat juga dijelaskan sebagai semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja.

Oemar Hamalik dalam Yamin (2010 : 85) menyatakan bahwa motivasi dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam situasi belajar yang bersumber dari kebutuhan dan tujuan-tujuan sendiri, misalnya keinginan untuk mendapat keterampilan tertentu, memperoleh informasi dan pemahaman, mengembangkan sikap untuk berhasil, menikmati kehidupan, secara sadar memberikan sumbangan kepada kelompok, keinginan untuk diterima oleh orang lain dan sebagainya.
- 2) Motivasi Ekstrensik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, tingkatan hadiah, pertentangan dan persaingan.

Lingkungan suatu organisasi cenderung lebih dominan terjadinya motivasi ekstrinsik daripada motivasi intrinsik. Kesadaran diri pekerja, dapat dipengaruhi oleh kondisi di sekitarnya.

Berdasarkan teori-teori motivasi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi sebagai alat untuk membangkitkan atau menggerakkan hati seseorang untuk melakukan aktivitas yang diharapkan. Dengan daya gerak dalam hati maka apapun aktivitas dapat diwujudkan dengan baik. Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada hakikatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Perilaku akan dapat diwujudkan apabila motivasi ada pada diri seseorang.

Pinder (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

### **C. Prestasi Kerja**

Menurut Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik atau nonmaterial yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005).

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan (2001) juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi kemampuan, penerimaan dan tingkat motivasi seorang pekerja maka akan semakin besar prestasi kerja yang bersangkutan.

Bernardin dan Russel diacu dalam Ruky (2006) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.



Suprihanto (2006) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah tindakan-tindakan nyata dari seseorang atau sekelompok orang yang dalam rangka tugasnya telah menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Oleh karena itu, maka dapat dibentuk suatu pokok pikiran yang dapat menjelaskan tentang pengertian prestasi kerja dipandang sebagai kemajuan pelaksanaan tugas yang dihasilkan melalui pengetahuan, sikap dan keterampilan seseorang yang dapat diukur efektivitas dan efisiensinya dengan berpedoman pada kesesuaian terhadap rencana yang telah ditetapkan tujuannya serta lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja yang meliputi:

- a. Mengerti tanggung jawab dan mengerti akan tugas dan wewenang
- b. Memiliki pribadi yang tangguh yaitu tahan untuk bekerja keras
- c. Menghargai waktu
- d. Sikap hati-hati dalam pekerjaan
- e. Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri dengan mengikuti perkembangan Iptek ( Riduwan, 2007).

#### D. Penilaian Prestasi Kerja

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal itu perlu dilakukan penilaian prestasi kerja bagi seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya yaitu berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006).

Program/rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara Bernadin diacu dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Menurut Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator/tolok ukur/kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan. Pada giliran berikutnya hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, *review* strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Menurut Hasibuan (2001), penetapan penilai yang berkualitas harus berdasarkan syarat-syarat berikut:

- a. Jujur, adil, objektif mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
- b. Hendaknya mendasarkan penilaian atas dasar benar/salah, baik/buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilai agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan.

- d. Harus mempunyai wewenang formal agar penilai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

### E. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Pendapat Keith Davis dalam Henry (2000) menerangkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “ $performance = ability + motivation$ ”. Banyak orang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja. Demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan, maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007:15) dalam Yamin menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Ukuran kinerja secara umum diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana

usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (*performace*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin dengan baik. Adapun kinerja guru meliputi : (a) Penyusunan tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum; (b) Menyajikan pembelajaran secara sistematis; (c) Mendorong kreativitas siswa (d) Mengajar dengan bervariasi; (e) Melaksanakan evaluasi (Riduwan, 2007).

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Namun perlu definisi khusus tentang kinerja itu sendiri.

memiliki kompetensi yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesionalisme.

2. Motivasi dapat menjadi prediktor terhadap prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang yang sangat penting karena dengan motivasi yang kuat yang merupakan arah diharapkan mampu menuntun guru mencapai tujuan yang telah dicanangkan melalui peningkatan prestasi kerjanya. Motivasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai pendorong prestasi kerja. Dengan sertifikasi dan motivasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkat pula kinerjanya.
3. Sertifikasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat saja terjadi asalkan guru yang sudah disertifikasi memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mewujudkan hal tersebut. Seorang guru yang memiliki tugas dan fungsi yang jelas memiliki motivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok sehingga akan dapat diperhatikan oleh orang lain.
4. Motivasi secara langsung dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan suatu sikap, maka sudah seharusnya motivasi mampu secara langsung meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi sebagaimana yang diharapkan oleh

pemerintah adalah guru yang profesional maka sudah selayaknya guru yang demikian memiliki komitmen tinggi dan motivasi yang tinggi sehingga meningkat pula kinerjanya.

5. Prestasi kerja sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terwujud apabila guru dapat memposisikan dirinya sebagai guru yang profesional sesuai tuntutan sertifikasi. Guru yang memiliki sertifikat pendidik dianggap sebagai guru profesional sehingga harus mampu mewujudkan kinerjanya secara baik.
6. Sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja. Guru yang sudah disertifikasi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dapat meliputi penyusunan tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menyajikan pembelajaran secara sistematis, mendorong kreativitas siswa, mengajar dengan bervariasi, dan melaksanakan evaluasi. Untuk mewujudkan kinerja ini dengan baik tentu bukan hal yang mudah. Untuk itu guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik mampu melaksanakan kinerja dengan baik.
7. Motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang



lebih baik. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang yang sangat penting karena dengan motivasi yang kuat, diri seseorang mampu melakukan apa saja yang diinginkan. Kalau diri seseorang sudah ada motivasi yang kuat maka prestasi kerja akan mampu dicapai dengan baik. Dan apabila prestasi kerjanya sudah baik maka kinerja akan mampu dilakukan dengan baik pula.

Keempat variabel tersebut akan saling berkaitan. Dapat dikatakan bahwa sertifikasi yang diberikan menuntut guru dapat melaksanakan tugas dan fungsi serta kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional yang dapat digunakan pendidik dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan pendidikan nasional yang telah dicantumkan pemerintah dapat diwujudkan.

#### **G. Beberapa Hasil Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian I Nengah Teka Suriawan tahun 2011 yang berjudul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, serta Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru IPA SMP Negeri Kabupaten Jembrana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi manajerial kepala sekolah, serta motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan secara bersama-sama sebesar 56,90% serta secara sendiri-sendiri sebesar 46,80%, 36,10% dan 33,40%. terhadap kinerja guru IPA SMP Negeri Kabupaten Jembrana. Dari ketiga variabel memberikan sumbangan

efektif secara simultan atau bersama-sama sebesar 56,92% serta secara sendiri-sendiri sebesar 31,14%, 12,23% dan 13,92%.

Ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Jemberana.

Hasil penelitian Novitasari tahun 2003 dari Universitas Airlangga yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Transportasi PT.H.M Sampoerna Surabaya menyebutkan bahwa variabel stres kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  (1,142) lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  (2,4324) dengan probabilitas kesalahan uji secara simultan (uji F) pada alpha lebih dari 5% yaitu sebesar 36,4%. Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  (4,110) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,3593) dengan probabilitas kesalahan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,3%. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,1%.

Berdasar pada analisis regresi pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan divisi transportasi PT.H.M Sampoerna Surabaya dapat dibuktikan bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat (prestasi) kinerja karyawan yang rendah (tidak optimal). Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi untuk berprestasi.

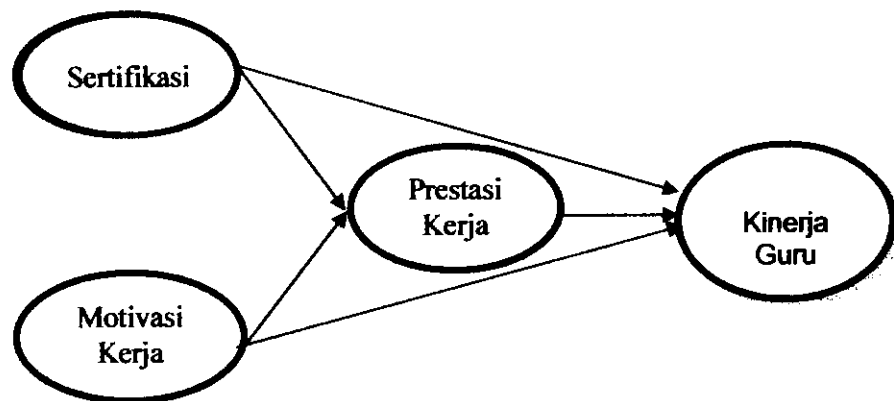
## H. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### a. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang berhubungan dengan sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja dan kinerja guru. Secara konseptual telah dijelaskan bahwa sertifikasi dan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku sebagai prediktor terhadap kinerja yang diwujudkan melalui peningkatan prestasi kerja.

Dorongan untuk berperilaku ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan dari luar atau lahir dan dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Sertifikasi sebagai alat yang digunakan untuk mampu menimbulkan motivasi.

Sertifikasi merupakan alat yang dapat mewujudkan tujuan pendidikan di negeri ini karena sertifikasi tidak sekedar peningkatan kesejahteraan guru tetapi yang lebih penting adalah peningkatan mutu pendidikan. Dengan sertifikasi diharapkan motivasi guru meningkat sehingga kinerja guru yang baik dapat diwujudkan melalui peningkatan-peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh guru dari keempat variabel dalam penelitian ini. Untuk mempermudah pemahaman maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diperhatikan pada gambar berikut.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

Gambar di atas menunjukkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian sebagai alat : (1) Apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja; (2) Apakah motivasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja; (3) Apakah sertifikasi secara langsung sebagai prediktor terhadap kinerja guru; (4) Apakah motivasi secara langsung sebagai prediktor terhadap kinerja; (5) Apakah prestasi kerja sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja; (6) Apakah sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja; (7) Apakah motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

**b. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini variabel-variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y).

Variabel bebas meliputi :

1. sertifikasi ( $X_1$ )
2. motivasi kerja ( $X_2$ )
3. prestasi kerja sebagai variabel mediator (Y1)
4. kinerja sebagai variabel tergantung (Y2)

**c. Hipotesis**

1. Sertifikasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja.
3. Sertifikasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja.
4. Motivasi sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja.
5. Prestasi kerja sebagai prediktor secara langsung terhadap kinerja.
6. Sertifikasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.
7. Motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

**I. Definisi Operasional****1. Sertifikasi**

Sertifikasi merupakan program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat

profesi guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru atau pendidik yang profesional dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Kompetensi profesional merupakan kemampuan menguasai bidang ilmu sumber bahan ajar, baik dari segi *disciplinary content knowledge* maupun *pedgogical content knowledge*.

Guru dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi guru yaitu kompetensi poedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Yang memotivasi kerja seseorang meliputi upah yang adil dan layak. Selain itu rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, diterima oleh kelompok dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan merasa senang dengan pekerjaan yang ditugaskan dan menjadi tanggung jawabnya.

### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan nyata dari seseorang atau sekelompok orang yang dalam rangka tugasnya telah menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Dalam penelitian ini yang diukur dibatasi yaitu bagaimana seorang guru mengerti fungsi dan tugasnya. Prestasi kerja tercermin pribadi yang tangguh, mampu dan mau untuk bekerja keras, mampu menghargai waktu untuk menjalankan tugasnya, datang tepat waktu, bekerja atau menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, dan pulang dari tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan.

### 4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru yang meliputi : penyusunan tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menyusun perencanaan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mampu menyajikan pembelajaran dengan mengikuti perincian kegiatan yang sudah tersusun secara sistematis. Selain itu guru mampu mengelola siswa dengan cara memberi dorongan bagi peserta didik

sehingga menjadi lebih kreatif dalam pembelajaran. Untuk mengkreaitkan peserta didik misalnya guru harus melaksanakan pembelajaran dengan metode atau pendekatan yang bervariasi. Selain itu guru mampu melaksanakan evaluasi dengan baik.

Definisi operasional ini sesuai dengan kisi-kisi instrumen penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA



Tabel 2.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber
1	2	3	4
1) Sertifikasi (X1)	a) Kompetensi kepribadian b) Kompetensi profesional c) Kompetensi poedagogik d) Kompetensi sosial. e) Tunjangan profesi	1 2 3 4 5	UU Guru dan dosen pasal 10
2) Motivasi Kerja (X2)	a) Upah yang adil dan layak b) Keamanan dalam kerja c) Penerimaan oleh kelompok d) Pendisiplinan yang bijaksana penyelesaian pekerjaan e) Pencapaian/prestasi	6 7 8 9 10	Riduan, 2007 : 41, 45
3) Prestasi Kerja (Y1)	a) Mengerti tanggung jawab dan mengerti akan tugas dan wewenang b) Memiliki pribadi yang tangguh yaitu tahan untuk bekerja keras c) Menghargai waktu d) Sikap hati-hati dalam pekerjaan e) Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri dengan mengikuti perkembangan Iptek	11  12 13 14 15	Riduan, 2007 : 67
4) Kinerja Guru (Y2)	a) Menyusun tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum b) Menyajikan pembelajaran secara sistematis. c) Mendorong kreativitas siswa. d) Mengajar dengan bervariasi. e) Melaksanakan evaluasi	16 17 18 19 20	Riduan, 2007 : 233

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksploratori). Penelitian ini untuk mengetahui apakah sertifikasi dan motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai prediktor terhadap kinerja guru dengan mediatornya prestasi kerja guru sehingga dengan sertifikasi dan motivasi kerja melalui prestasi kerja mampu mencapai kinerja yang baik bagi guru sertifikasi SMP Negeri di Kota Batam. Penelitian eksploratory merupakan desain riset yang bertujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah yang diteliti. Hasil riset eksploratori dapat digunakan sebagai pedoman menentukan jenis informasi yang dibutuhkan (Istijanto, 2005:20).

Subjek penelitian ini adalah guru SMP Negeri yang telah mengikuti sertifikasi guru. Pemilihan responden penelitian didasarkan pada fenomena yang terjadi di lingkungan guru yang sudah disertifikasi sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai dengan Oktober 2012.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi guru SMP Negeri yang sudah disertifikasi di Kota Batam. Jumlah guru SMP Negeri yang sudah disertifikasi 270 guru. Fokus penelitian ini adalah mengambil sampel guru sertifikasi yang mengajar di SMP Negeri di Kota Batam. Hal ini dilakukan karena untuk memudahkan pengambilan sampel dalam penelitian. SMP Negeri yang ada di kota Batam tidak semua lokasinya terletak di Kota Batam tetapi beberapa SMP Negeri terletak di pulau-pulau kecil sehingga sulit dijangkau. Dalam arti apabila penelitian dilakukan ke pulau maka perlu waktu yang panjang dan dana yang besar karena transportasi yang kurang lancar dan mahal. Untuk itu penelitian dilakukan di SMP Negeri yang berlokasi di kota.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas maka berikut ditampilkan Tabel 3.1 data guru sertifikasi di Kota Batam.

**Tabel 3.1 Data Guru Sertifikasi di Kota Batam**  
**Data Guru Yang Telah Mengikuti Sertifikasi Dinas Pendidikan Kota Batam**  
**Dari tahun 2006 sampai dengan 2012**

	Jenjang								Jumlah Total
	TK Negeri	TK Swasta	SD Negeri	SD Swasta	SMP Negeri	SMP Swasta	SMA Negeri	SMA Swasta	
Jumlah	3	9	423	75	270	50	113	13	<b>956</b>

*Sumber : Data Sertifikasi Guru Dinas Pendidikan Kota Batam 2012*

Penelitian ini difokuskan pada guru SMP Negeri terutama yang letak lokasinya di kota Batam. Hal ini untuk memudahkan penelitian dan mendistribusikan kuesioner. SMP Negeri yang letak lokasinya di pulau misalnya : SMP Negeri 1 Batam, SMP Negeri 2 Batam, SMP Negeri 5 Batam, SMP Negeri 7 Batam, SMP Negeri 14 Batam, SMP Negeri 15 Batam, SMP Negeri 18 Batam, SMP Negeri 19 Batam, SMP Negeri 22 Batam, dan SMP Negeri 39 Batam. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada Tabel 3.2.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 3.2 Data Guru Sertifikasi SMP Negeri di Kota Batam

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru yang sudah sertifikasi	No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru yang sudah sertifikasi
1.	SMPN 1	7	18.	SMPN 19	1
2.	SMPN 2	5	19.	SMPN 20	13
3.	SMPN 3	32	20.	SMPN 21	15
4.	SMPN 4	22	21.	SMPN 22	2
5.	SMPN 5	3	22.	SMPN 25	6
6.	SMPN 6	29	23.	SMPN 26	27
7.	SMPN 7	2	24.	SMPN 27	2
8.	SMPN 8	10	25.	SMPN 28	4
9.	SMPN 9	24	26.	SMPN 39	3
10.	SMPN 10	15	27.	SMPN 30	1
11.	SMPN 11	14	28.	SMPN 32	1
12.	SMPN 12	12	29.	SMPN 34	1
13.	SMPN 14	1	30.	SMPN 35	5
14.	SMPN 15	1	31.	SMPN 36	4
15.	SMPN 16	8	32.	SMPN 37	1
16.	SMPN 17	5	33.	SMPN 38	2
17.	SMPN 18	3	34.	SMPN 44	1
<b>Jumlah</b>			<b>270</b>		

## 2. Sampel Penelitian

Sesuai dengan analisis yang digunakan dalam *Struktural Equation Modelling* (SEM) bahwa secara umum jumlah sampel yang diperlukan dalam model SEM ini minimum berjumlah 100 sampai dengan 150 sampel sudah dianggap memadai bila jumlah variabel laten (konstruk) sampai lima buah, dan setiap konstruk dijelaskan oleh tiga atau lebih indikator. Namun jika kondisi di atas korelasi antara indikator dengan konstruk tidak kuat (di bawah 0,6) jumlah sampel sebaiknya perlu ditingkatkan sampai 300 sampel. Pada model yang sangat kompleks seperti terdapat lebih dari enam konstruk, atau ada konstruk dengan jumlah indikator kurang dari tiga per konstruk jumlah sampel sebaiknya mencapai 500 sampel. Namun jumlah tersebut tidak mengikat karena dalam praktik pengumpulan sampel juga terkendala oleh tenaga, dana, waktu, dan ciri-ciri populasi yang tidak memungkinkan tersedianya sampel dalam jumlah memadai. Untuk itu jumlah sampel sebanyak 200 sampel pada umumnya dapat diterima sebagai sampel yang representatif pada analisis SEM (Santoso, 2012:78).

Penelitian ini menggunakan 110 sampel yang merupakan jumlah yang sudah sesuai menurut model SEM, karena penelitian ini menggunakan empat konstruk dengan jumlah indikator masing-masing konstruk lima maka jumlah 110 sudah sesuai (Santoso, 2012:78)

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Gejala-gejala yang ada berkaitan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja maka pengukuran menggunakan *Skala Likert* yaitu skor yang digunakan dari 1 s.d. 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan. Skor ini menunjukkan jumlah tertentu dengan menggambarkan objek yang diamati, sehingga masing-masing pertanyaan mempunyai lima pilihan saja.

Instrumen penelitian ini terdiri atas :

1. Data guru yang sudah sertifikasi dari dinas pendidikan kota Batam.
2. Kuesioner tentang sertifikasi terhadap motivasi kerja, sertifikasi terhadap prestasi kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja guru yang diperoleh dari guru yang sudah sertifikasi di SMP sekota Batam.
3. Kuesioner tentang motivasi kerja guru diperoleh dari guru yang sudah sertifikasi di SMP sekota Batam.
4. Kuesioner tentang prestasi kerja guru yang diperoleh dari kepala sekolah tempat guru sertifikasi di SMP sekota Batam.
5. Kuesioner tentang kinerja guru yang diperoleh dari kepala sekolah tempat guru sertifikasi di SMP Negeri sekota Batam.

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert yaitu skala yang telah secara luas digunakan untuk meminta responden menandai derajat persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap serangkaian objek

stimulus. Daftar pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran model *Likert Scale* (Skala Likert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5, seperti pada Tabel 3.3 berikut ini.

**Tabel 3.3**

**Skala Likert**

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Metodologi Penelitian Bisnis

Adapun penetapan kelima kriteria tersebut atas dasar pemikiran bahwa guru sertifikasi dapat dipastikan masing-masing memiliki tingkat motivasi, prestasi kerja, dan kinerja guru yang berbeda-beda. Sehubungan dengan hal itu, maka kualifikasi untuk sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kinerja guru dapat diperhatikan pada kuesioner penelitian pada lampiran 6.



#### **D. Prosedur Pengumpulan dan Jenis Data**

Penelitian ini akan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan meminta tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan Metode Survei. Data dikumpulkan dengan cara menggunakan kuesioner sehingga bagaimana keseriusan dan kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting karena keabsahan dan kesahihan suatu hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan. Jika alat ukur yang dipakai tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, dilakukan uji coba 30 responden sebagai alat untuk mengukur dan mengetahui apakah instrumen dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas atau reliabilitasnya.

Instrumen yang digunakan untuk data sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kinerja guru digolongkan pada :

##### **1. Jenis Data Menurut Sifat**

Jenis data dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematis, terdiri dari data sertifikasi guru yang diambil dari dinas pendidikan.

- b. Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka tetapi data yang berupa lokasi penelitian.

## 2. Jenis Data Menurut Sumber

### a. Data primer

Data primer merupakan data yang akan diolah dan dianalisis dalam penelitian yang diperoleh dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner yang disebarakan tentang sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kinerja guru berdasarkan hasil pengisian jawaban pertanyaan yang diisi oleh guru yang sudah mengikuti sertifikasi untuk kuesioner sertifikasi dan motivasi sedangkan prestasi kerja dan kinerja diisi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah yang memberikan penilaian kepada guru.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri, untuk tujuan lain. Artinya peneliti adalah “tangan kedua” yang sekadar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Data sekunder merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan penelitian baik yang diperoleh dari sumber internal maupun eksternal. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, literatur, jurnal penelitian, dan dokumen yang diperlukan dalam

penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan sertifikasi, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kinerja guru. Data sekunder sebagian diperoleh dari dinas pendidikan Kota Batam dan sebagian diambil melalui akses internet.

Pembagian Jenis Data yang lain.

1. Data Internal

Data internal adalah data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam organisasi. Data internal meliputi : data personalia, data gambaran umum organisasi dan sebagainya.

2. Data Eksternal

Data eksternal merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di luar organisasi. Data eksternal meliputi informasi maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian penelitian.

**E. Metode Analisis Data**

Alat analisis data yang dipakai sebelum menggunakan SEM, penelitian ini menggunakan SPSS versi 19 untuk uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada tabel validitas dan reliabilitas pada lampiran 1.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program komputer *Analisis of Moment Structure* (AMOS) versi 20.

Penelitian ini menggunakan variabel mediator maka alat uji dengan SEM lebih menghasilkan data yang lebih komprehensif, nilai bias lebih kecil dan lebih mudah proses pengolahan datanya. Pengolahan data dengan menggunakan SEM dapat mempermudah proses pengambilan berbagai data karena sekali jalan data yang diinginkan dapat seluruhnya diperoleh.

Seperti yang telah disebut di atas bahwa dengan menggunakan analisis SEM data ini sekali dimasukkan ke dalam programnya sudah keluar semua hal yang akan dianalisis secara serentak sehingga memudahkan dalam pengolahan datanya dan data menjadi lebih akurat.

Asumsi-asumsi penggunaan SEM menurut Ghozali (2008) adalah bahwa sebelum melakukan pengujian terhadap konstruk-konstruk dan variabel-variabel yang ada, beberapa persyaratan asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sebelum diolah dengan SEM diantaranya dengan dilakukan uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas konstruk untuk 110 sampel dengan menggunakan SEM.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sekaran, 2003). Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut

menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut ( Azwar, 2000:5)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan variabel laten dari model tersebut. Apakah seluruh indikator yang dipakai dalam penelitian merupakan pembentuk variabel *laten assurance*. Analisis faktor konfirmatori ini dimaksudkan untuk menganalisis tingkat validitas dari data yang ada dalam penelitian ini. Artinya apakah indikator yang digunakan memiliki kebermaknaan yang cukup untuk mendefinisikan variabel laten yang dibentuk. Menurut Ferdinand (2006:24) dalam Adi bahwa sebuah indikator signifikan mendefinisikan variabel laten jika memiliki koefisien lamda ( $\lambda$ )  $\geq 0,5$  dan nilai kritis (C.R)  $\geq 2,00$  serta nilai probabilitas  $< 0,05$ . Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4 Indikator Assurance

	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
S1 ← Sertifikasi	1	0,79				
S2 ← Sertifikasi	0,918	0,781	0,327	2,811	0,005	par_6
S3 ← Sertifikasi	0,577	0,89	0,296	2,949	0,041	par_7
S4 ← Sertifikasi	1,024	0,846	0,354	2,896	0,004	par_8
S5 ← Sertifikasi	0,661	0,716	0,315	2,099	0,036	par_9
M1 ← Motivasi	1	0,833				
M2 ← Motivasi	0,368	0,823	0,391	2,942	0,046	par_10
M3 ← Motivasi	0,947	0,771	0,39	2,43	0,015	par_11
M4 ← Motivasi	1,433	0,787	0,513	2,791	0,005	par_12
M5 ← Motivasi	0,654	0,733	0,356	2,839	0,046	par_13
P1 ← PrestasiKerja	1	0,822				
P2 ← PrestasiKerja	1,182	0,839	0,342	3,458	***	par_14
P3 ← PrestasiKerja	0,685	0,769	0,252	2,714	0,007	par_15
P4 ← PrestasiKerja	1,13	0,724	0,313	3,606	***	par_16
P5 ← PrestasiKerja	0,788	0,754	0,32	2,461	0,014	par_17
K1 ← Kinerja	1	0,815				
K2 ← Kinerja	0,584	0,776	0,179	3,255	0,001	par_18
K3 ← Kinerja	0,719	0,757	0,238	3,027	0,002	par_19
K4 ← Kinerja	0,867	0,877	0,223	3,887	***	par_20
K5 ← Kinerja	0,881	0,843	0,211	4,181	***	par_21

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Situmorang, 2010:72).

Reliabilitas adalah merupakan ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator dari sebuah konstruk yang

menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/variabel laten yang umum. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan fenomena yang umum. Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas dalam SEM diperoleh dengan rumus (Hair et al (1995) dalam Ferdinand (2002).

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap.

Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama ( Ancok, 1997:25). Uji reliabilitas dalam SEM diperoleh melalui rumus (Ferdinand, 2002) :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standard loading})^2}{(\sum \text{Standard loading})^2 + \sum E_j}$$

Keterangan :

- 1) *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan.
- 2)  $\sum E_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator.

- 3) Measurement error didapat dari 1 reliabilitas dari indikator.
- 4) Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,6.

Batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,6 namun angka itu bukanlah harga "mati" artinya bila penelitian yang dilakukan bersifat *eksploratory*, maka nilai di bawah 0,6 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan program SEM AMOS Versi 20.

Hasil analisis *construct reliability* dapat dilihat dari tabel dibawah dan berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua nilai *construct reliability* berada di atas 0,6. Ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukuran. Uji reliabilitas dapat diperhatikan pada Tabel 3.5.



Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Indikator		Variabel	Std Loading	Std Loading <sup>2</sup>	Error	Construct Reliability
S1	<---	Sertifikasi	0,790	0,624	0,376	
S2	<---	Sertifikasi	0,781	0,610	0,390	
S3	<---	Sertifikasi	0,890	0,792	0,208	
S4	<---	Sertifikasi	0,846	0,716	0,284	
S5	<---	Sertifikasi	0,716	0,513	0,487	
		Jumlah	4,023	3,255	1,745	0,651
MI	<---	Motivasi	0,833	0,694	0,306	
M2	<---	Motivasi	0,823	0,677	0,323	
M3	<---	Motivasi	0,771	0,594	0,406	
M4	<---	Motivasi	0,787	0,619	0,381	
M5	<---	Motivasi	0,733	0,537	0,463	
		Jumlah	3,947	3,122	1,878	0,624
P1	<---	Prestasi Kerja	0,822	0,676	0,324	
P2	<---	Prestasi Kerja	0,839	0,704	0,296	
P3	<---	Prestasi Kerja	0,769	0,591	0,409	
P4	<---	Prestasi Kerja	0,724	0,524	0,476	
P5	<---	Prestasi Kerja	0,754	0,569	0,431	
		Jumlah	3,908	3,064	1,936	0,613
K1	<---	Kinerja	0,815	0,664	0,336	
K2	<---	Kinerja	0,776	0,602	0,398	
K3	<---	Kinerja	0,757	0,573	0,427	
K4	<---	Kinerja	0,877	0,769	0,231	
K5	<---	Kinerja	0,843	0,711	0,289	
		Jumlah	4,068	3,319	1,681	0,664

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

## 1. Normalitas dan Linearitas

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis multivariat adalah normalitas yang merupakan bentuk suatu distribusi normal. Jika data berdistribusi sangat tidak normal (non normal) maka hasil analisis dikhawatirkan menjadi bias. Demikian pula jika ada sejumlah data *oulier*, yakni data yang mempunyai nilai jauh di atas atau jauh di bawah rata-rata data. Namun uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas untuk semua variabel secara bersama-sama yang disebut dengan *multivariate normality*. Hal ini disebabkan jika setiap variabel normal secara individu tidak berarti jika diuji secara bersama (multivariat) juga pasti berdistribusi normal.

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari data yang diperoleh. Apabila nilai CR rentang antara  $\pm 2,58$  (nilai tabel Z untuk tingkat kepercayaan 1%), maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	3,000	5,000	,311	1,330	-,956	-2,048
K4	3,000	5,000	,704	3,015	-,814	-1,743
K3	3,000	5,000	,461	1,975	-1,211	-2,592
K2	3,000	5,000	,531	2,275	-,587	-1,257
K1	3,000	5,000	,200	,855	-1,457	-3,120
P5	3,000	5,000	,217	,930	-,229	-,489
P4	3,000	5,000	,617	2,640	,931	1,992
P3	3,000	5,000	,698	2,990	1,554	3,328
P2	3,000	5,000	,003	,014	-,105	-,225
P1	3,000	5,000	1,122	4,805	1,607	3,441
M5	3,000	5,000	,929	3,978	-,288	-,617
M4	3,000	5,000	,334	1,430	1,250	2,675
M3	3,000	5,000	,140	,601	3,098	6,633
M2	3,000	5,000	,081	,346	1,391	2,977
M1	3,000	5,000	,081	,346	1,391	2,977
S5	3,000	5,000	,196	,841	,174	,373
S4	3,000	5,000	-,062	-,265	1,579	3,379
S3	3,000	5,000	-,277	-1,185	,624	1,337
S2	3,000	5,000	-,137	-,587	1,373	2,940
S1	3,000	5,000	,239	1,022	,381	,816
Multivariate					21,324	3,770

Sumber : data primer yang diolah 2012

Dari Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *univariate* (*skew*) yang berada diluar nilai rentang  $\pm 2,58$  maka data dikatakan berdistribusi tidak normal. Dan nilai *multivariate* adalah 3,770 menunjukkan data berdistribusi tidak normal.

## 2. Evaluasi dan *Outliers*

*Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya (Ferdinand,2002).

Evaluasi atas outliers multivariat dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Berdasarkan hasil uji Mahalanobis Distance terlihat bahwa nilai  $p_1$  dan  $p_2$  di atas 0,05 yang artinya tidak ada *outliers*.

Tabel 3.7 *Observation farthest From the centroid (Mahalanobis Distance)*

Observation number	Mahalanobis d-squared	$p_1$	$p_2$
10	38,285	,008	,594
59	36,384	,014	,451
67	34,741	,022	,423
71	34,212	,025	,289
78	33,245	,032	,271
19	33,066	,033	,160
55	32,665	,037	,111
48	32,502	,038	,061
54	31,881	,045	,058
101	30,972	,056	,086
102	30,201	,067	,116
15	29,890	,072	,096
90	29,572	,077	,081
88	29,420	,080	,055
77	28,987	,088	,059
51	27,897	,112	,166
27	26,802	,141	,381
69	26,743	,143	,303
94	26,734	,143	,220
79	26,383	,154	,240
104	26,148	,161	,230
108	26,089	,163	,176
68	26,058	,164	,126
100	25,981	,166	,095
61	25,750	,174	,093
8	25,069	,199	,191
3	24,872	,206	,184
53	24,840	,208	,137
74	24,687	,214	,124
105	24,554	,219	,108
32	24,514	,221	,079

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
14	24,404	,225	,065
58	23,978	,243	,103
99	23,789	,252	,103
23	23,498	,265	,125
36	23,335	,273	,120
84	23,203	,279	,109
41	23,176	,280	,080
47	23,153	,281	,057
22	23,101	,284	,042
4	22,617	,308	,087
16	22,248	,327	,132
11	22,218	,329	,100
83	22,096	,335	,092
107	21,533	,363	,182
26	21,287	,380	,235
76	21,177	,387	,219
81	20,699	,415	,359
110	20,578	,422	,345
45	20,113	,451	,506
31	20,093	,452	,441
85	20,068	,454	,379
96	19,864	,466	,410
25	19,813	,470	,362
91	19,678	,478	,359
87	19,599	,483	,327
72	19,555	,486	,281
86	19,423	,495	,277
12	18,594	,548	,637
50	18,545	,552	,590
13	18,447	,558	,569
103	18,225	,573	,614
46	18,177	,576	,566
49	18,126	,579	,518
97	18,054	,584	,481
89	17,951	,591	,461
62	17,871	,596	,429
75	17,685	,608	,456
73	17,551	,617	,454
42	17,537	,618	,385
98	17,467	,623	,348
21	17,152	,643	,443
80	16,992	,654	,455

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
37	16,860	,662	,450
95	16,859	,662	,372
109	15,781	,730	,849
82	15,673	,737	,837
20	15,658	,738	,786
60	15,557	,744	,768
34	15,170	,767	,861
38	15,170	,767	,807
43	15,034	,774	,802
6	14,605	,799	,896
70	14,406	,809	,907
2	14,072	,827	,944
33	13,872	,837	,950
40	13,756	,843	,943
93	13,749	,843	,911
24	13,709	,845	,877
52	13,462	,857	,898
92	13,325	,863	,888
17	12,709	,890	,967
63	12,490	,898	,971
65	12,490	,898	,947
106	12,058	,914	,974
29	10,907	,949	,999
1	10,891	,949	,999
5	10,891	,949	,996
30	10,460	,959	,998
7	10,049	,967	,999

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

### 3. Evaluasi *multicollinearity* dan *Singularity*

Untuk melihat apakah ada *multicollinearity* dan *Singularity* dalam sebuah kombinasi variabel, peneliti perlu mengamati determinan matriks kovarians. Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya *multikolinearitas* dan *singularitas* sehingga data dapat digunakan untuk analisis yang sedang dilakukan.

Berdasarkan output SEM yang dianalisis dengan menggunakan AMOS didapatkan bahwa *Determinant of sample covariance matrix* = 0,000 yang berarti nilai dimensinya atau konstruk <0,85 dan ini berarti tidak terkena multikolinieritas (Garson,2008) dalam Romilda (2011) karena itu data ini layak digunakan.

#### F. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Proses editing penelitian dilakukan dengan cara memeriksa jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh para responden untuk mengetahui jawaban pada kuesioner diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner atau belum sesuai.
2. Proses mentabulasikan data penelitian ini ke bentuk tabel atau bentuk ringkas, selanjutnya dilakukan proses analisis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM memiliki keunggulan karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis. SEM juga dipandang sebagai kombinasi antara analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) dan analisis regresi. Software yang digunakan adalah AMOS versi 20.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Pengujian Model Pengukuran

Analisis model pengukuran (*measurement model*) ini menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) yang dimaksudkan untuk mengkonfirmasikan semua indikator yang membentuk tiap-tiap konstruk. Analisis faktor konfirmatori ini terdiri dari *first order confirmatory factor analysis and second order confirmatory factory analysis*.

Hasil pengolahan data untuk sertifikasi, motivasi, prestasi kerja, dan kinerja sebagai berikut :

##### a. Hasil Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori Dimensi Sertifikasi

Hasil uji dari *first order* analisis konfirmatori dimensi sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Uji *Goodness of Fit* Dimensi Sertifikasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
$\chi^2$ - Chi Square	$\leq 11,07$	2,76	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,737	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,99	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,97	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,552	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,193	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1	Baik

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012



Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1. dijelaskan bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian dan nilai chi-square tabel adalah sebesar 11,07. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.2 *Regression Weights (Loading Factor)* Model Pengukuran Dimensi Sertifikasi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
S1 <--- Sertifikasi	1,000				
S2 <--- Sertifikasi	,960	,376	2,551	,011	par_1
S3 <--- Sertifikasi	,520	,294	1,767	,047	par_2
S4 <--- Sertifikasi	,975	,381	2,563	,010	par_3
S5 <--- Sertifikasi	,788	,348	2,263	,024	par_4

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil analisis seperti pada Tabel 4.2 dapat dijelaskan, bahwa semua nilai probabilitas untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05 dan nilai *estimate standardized* berada di atas 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan indikator-indikator pembentuk variabel laten/konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis.

#### b. Hasil Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori Dimensi Motivasi

Hasil uji dari *first order* analisis konfirmatori dimensi motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji *Goodness of Fit* Dimensi Motivasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X <sup>2</sup> - Chis Square	≤ 11,07	5,099	Baik
Probability	≥ 0,05	0,404	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,013	Baik
GFI	≥ 0,90	0,982	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,946	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,02	Baik
TLI	≥ 0,95	0,979	Baik
CFI	≥ 0,95	0,989	Baik

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti tertera pada Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian dan nilai *chi-square* tabel adalah sebesar 11,07. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.4 *Regression Weights (Loading Factor)* Model Pengukuran Dimensi Motivasi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1 <--- Motivasi	1,000				
M2 <--- Motivasi	2,250	2,071	1,086	,027	
M3 <--- Motivasi	1,953	1,795	1,088	,027	
M4 <--- Motivasi	2,207	2,031	1,087	,027	
M5 <--- Motivasi	1,677	1,597	1,051	,029	

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh hasil bahwa semua nilai probabilitas untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05 dan nilai *estimate standardized* berada di atas 0,05. Dengan hasil ini,

maka dapat dikatakan indikator-indikator pembentuk variabel laten/konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis.

c. Hasil Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori Dimensi Prestasi Kerja

Hasil uji dari *first order* analisis konfirmatori dimensi prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Uji *Goodness of Fit* Dimensi Prestasi Kerja

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X <sup>2</sup> - Chis Square	≤ 11,07	3,271	Baik
Probability	≥ 0,05	0,658	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
GFI	≥ 0,90	0,989	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,966	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,654	Baik
TLI	≥ 0,95	1,176	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.5 dijelaskan bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian dan nilai *chi-square* tabel adalah sebesar 11,07. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.



Tabel 4.6 *Regression Weights (Loading Factor)* Model Pengukuran  
Dimensi Prestasi Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P1 ← PrestasiKerja	1,000				
P2 ← PrestasiKerja	2,922	2,633	1,110	,026	
P3 ← PrestasiKerja	2,060	1,869	1,102	,027	
P4 ← PrestasiKerja	4,023	3,414	1,178	,023	
P5 ← PrestasiKerja	4,999	4,260	1,173	,024	

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil analisis seperti tertera pada Tabel 4.6 dijelaskan bahwa semua nilai probabilitas untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05 dan nilai *estimate standardized* berada di atas 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan indikator-indikator pembentuk variabel laten/konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis.

d. Hasil Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori Dimensi Kinerja

Hasil uji dari *first order* analisis konfirmatori dimensi kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji *Goodness of Fit* Dimensi Kinerja

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X <sup>2</sup> - Chis Square	≤11,07	12,128	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,053	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,014	Baik
GFI	≥ 0,90	0,958	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,973	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,128	Baik
TLI	≥ 0,95	0,986	Baik
CFI	≥ 0,95	0,993	Baik

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.7 dijelaskan bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian dan nilai chi-square tabel adalah sebesar 11,07. Walaupun hasil analisis 12,128 namun data ini masih pada batas toleransi sehingga bisa dipakai. Hal ini menunjukkan bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.8 *Regression Weights (Loading Factor)* Model Pengukuran Dimensi Kinerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
K1 <--- Kinerja	1,000				
K2 <--- Kinerja	,552	,153	3,603	***	
K3 <--- Kinerja	,352	,141	2,501	,012	
K4 <--- Kinerja	,534	,148	3,599	***	
K5 <--- Kinerja	,633	,166	3,806	***	

Sumber : data primer yang diolah tahun 2012

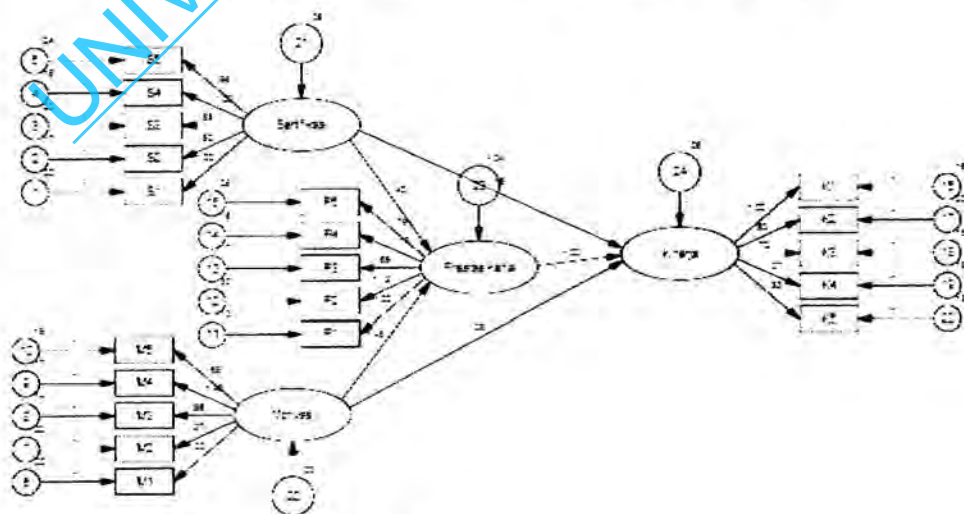
Sesuai hasil analisis seperti tertera pada Tabel 4.8 dijelaskan bahwa semua nilai probabilitas untuk masing-masing indikator lebih

kecil dari 0,05 dan nilai *estimate standardized* berada di atas 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan indikator-indikator pembentuk variabel laten/konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis.

### 1. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Model SEM

Uji kelayakan model keseluruhan dilakukan dengan menggunakan SEM yang sekaligus digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil olahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian telah memenuhi syarat *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa model fit dengan data sampel

Gambar 4.1. Uji Full Model Structural Equation Modeling(SEM)



Sumber : Hasil pengolahan data,2012

Tabel: 4.9. Hasil Uji Goodness of fit Model SEM

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X <sup>2</sup> - Chis Square	Diharapkan kecil	127,001	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,071	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,059	Baik
GFI	≥ 0,90	0,936	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,992	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	2,376	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,975	Baik
CFI	≥ 0,95	0,953	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data,2012

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.9. tertera bahwa semua kontruk digunakan untuk membentuk sebuah model dalam penelitian pada proses analisis faktor konfirmatori, probability, RMSE, GFI, CMIN/GF, TLI, CFI yang telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan *Chi Square* dan CMIN/DF berada dibawah *cut-off value*, namun masih dalam batas toleransi yang sering disebut dengan marginal sehingga data ini dapat digunakan.



Tabel 4.10. Estimasi Parameter *Regression Weight* Persamaan Struktural Model SEM

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PrestasiKerja	← Sertifikasi	,399	,159	2,500	,012	par_1
PrestasiKerja	← Motivasi	1,491	,574	2,598	,009	par_2
Kinerja	← PrestasiKerja	,020	,430	,046	,043	par_3
Kinerja	← Motivasi	1,281	,572	2,241	,025	par_4
Kinerja	← Sertifikasi	,161	,259	,622	,034	par_5
S1	← Sertifikasi	1,000				
S2	← Sertifikasi	,918	,327	2,811	,005	par_6
S3	← Sertifikasi	,577	,296	1,949	,041	par_7
S4	← Sertifikasi	1,024	,354	2,896	,004	par_8
S5	← Sertifikasi	,661	,315	2,099	,036	par_9
M1	← Motivasi	1,000				
M2	← Motivasi	,368	,391	,942	,046	par_10
M3	← Motivasi	,947	,390	2,430	,015	par_11
M4	← Motivasi	1,433	,513	2,791	,005	par_12
M5	← Motivasi	,654	,356	1,839	,046	par_13
P1	← PrestasiKerja	1,000				
P2	← PrestasiKerja	1,182	,342	3,458	***	par_14
P3	← PrestasiKerja	,685	,252	2,714	,007	par_15
P4	← PrestasiKerja	1,130	,313	3,606	***	par_16
P5	← PrestasiKerja	,788	,320	2,461	,014	par_17
K1	← Kinerja	1,000				
K2	← Kinerja	,584	,179	3,255	,001	par_18
K3	← Kinerja	,719	,238	3,027	,002	par_19
K4	← Kinerja	,867	,223	3,887	***	par_20
K5	← Kinerja	,881	,211	4,181	***	par_21

Sumber : Hasil pengolahan data,2012

Berdasarkan hasil analisis seperti Tabel 4.10 dijelaskan bahwa semua probabilitas untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05 dan nilai *estimasi standardized* berada di atas 0,5. Dengan hasil tersebut, maka dapat dikatakan indikator-indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Sehingga selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmasi ini dalam model penelitian dapat digunakan untuk analisis.



## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dengan mediator prestasi kerja guru dilakukan dengan mengamati nilai *probability* (p) hasil estimasi *regression weights* model persamaan struktural. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 4.11 Estimasi Parameter Regression Weight Model Persamaan Struktural Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja

	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PrestasiKerja <--- Sertifikasi	0,592	0,159	2,5	0,012	par_1
PrestasiKerja <--- Motivasi	1,41	0,574	2,598	0,009	par_2
Kinerja <--- PrestasiKerja	0,011	0,43	0,046	0,043	par_3
Kinerja <--- Motivasi	0,651	0,572	2,241	0,025	par_4
Kinerja <--- Sertifikasi	0,129	0,259	0,622	0,034	par_5

Sumber : Hasil pengolahan data,2012

Tabel 4.12. *Standardized Direct Effects*

	Sertifikasi	Motivasi	Prestasi Kerja	Kinerja
PrestasiKerja	,592	1,410	,000	,000
Kinerja	,129	,651	,011	,000

Sumber : Hasil pengolahan data,2012

Pada Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 maka didapatkan pengaruh langsung variabel sertifikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja dan kinerja yaitu :

1. Variabel sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y1) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,592 dengan *probability* 0,012 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y1) yang memiliki *standard estimation* sebesar 1,41 dengan *probability* 0,009 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan.
3. Variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,011 dengan *probability* 0,043 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan.
4. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,651 dengan *probability* 0,025 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.
5. Variabel sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,129 dengan *probability* 0,034 (di bawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Dengan memperhatikan *standardized estimate* untuk variabel sertifikasi (X1) dan motivasi (X2) merupakan predictor terhadap kinerja

(Y<sub>2</sub>) melalui mediasi prestasi kerja (Y<sub>1</sub>) maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \xi_1 \text{ (Pengaruh langsung sertifikasi terhadap prestasi kerja)}$$

$$Y_1 = 0,592 + \xi_1$$

$$Y_1 = \gamma_2 X_2 + \xi_1 \text{ (Pengaruh langsung motivasi terhadap prestasi kerja)}$$

$$Y_1 = 1,41 X_2 + \xi_1$$

$$Y_2 = \gamma_4 X_1 + \xi_2 \text{ (Pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja)}$$

$$Y_2 = 0,651 X_1 + \xi_2$$

$$Y_2 = \gamma_5 X_2 + \xi_2 \text{ (Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja)}$$

$$Y_2 = 0,129 X_2 + \xi_2$$

$$Y_2 = \gamma_3 Y_1 + \xi_2 \text{ (Pengaruh langsung prestasi kerja terhadap kinerja)}$$

$$Y_2 = 0,011 Y_1 + \xi_2$$

Tabel 4.13. *Indirect Effects*

	Sertifikasi	Motivasi	PrestasiKerja	Kinerja
PrestasiKerja	,000	,000	,000	,000
Kinerja	,029	,008	,000	,000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2012

Dari Tabel 4.13 maka dapat dijelaskan besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) X<sub>1</sub> terhadap Y<sub>2</sub> melalui Y<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y<sub>2</sub> melalui Y<sub>1</sub> dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \gamma_1 X_1 + \gamma_3 Y_1 + \xi_2$$

$$Y_2 = \gamma_2 X_2 + \gamma_3 Y_1 + \xi_2$$

Dari Tabel 4.13 dan persamaan di atas didapatkan pernyataan berikut :

1. Sertifikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y<sub>2</sub>) melalui prestasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,029. Dapat dinyatakan bahwa



pengaruh sertifikasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,592 dan terdapat pengaruh prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,011 serta terdapat pengaruh sertifikasi ( $X_1$ ) positif terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,129 dan terdapat pola pengaruh positif yang signifikan secara tidak langsung sertifikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,029.

2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,008. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 1,41 dan terdapat pengaruh prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,011 serta terdapat pengaruh motivasi ( $X_2$ ) positif terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,651 dan terdapat pola pengaruh positif yang signifikan secara tidak langsung motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,008.

## B. Pembahasan

### 1. Sertifikasi Sebagai Prediktor Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah uraikan di atas dapat dinyatakan bahwa variabel sertifikasi merupakan prediktor signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,592 dengan *probability* 0,012 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa sertifikasi merupakan prediktor terhadap prestasi kerja adalah signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa prestasi guru di Batam diprediksikan akan mengalami pengaruh dari sertifikasi. Apabila guru mendapatkan sertifikasi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung *National Commission on Education Services (NCES)* yang menyatakan bahwa sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dalam Mulyasa, 2007).

Sertifikasi merupakan kegiatan peningkatan profesionalisme guru dengan cara memberikan sertifikat kepada guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk meningkatkan Pendidikan Nasional di Indonesia. Adanya sertifikasi ini akan mendorong guru untuk berprestasi dalam bidangnya.

## 2. Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y1) yang memiliki *standard estimation* sebesar 1,41 dengan *probability* 0,009 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru diprediksikan mempengaruhi prestasi kerja guru. Semakin tinggi motivasi guru untuk mengajar maka prestasi

guru juga akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian ini mendukung teori (Manullang, 2000 :150) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motif ialah daya yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau beraktivitas. Menurut Merle J Moskowitz (Materi Kepemimpinan Diklat Talent Scouting, 2010:34-35).

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik maka sangat dibutuhkan motivasi kerja guru yang baik pula. Motivasi intrinsik yang merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain-lain.

### 3. Prestasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas didapatkan bahwa variabel prestasi kerja guru merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,011 dengan *probability* 0,043



(dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator atau tolok ukur atau kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan.

Adanya penilaian prestasi kerja guru akan dapat melihat perkembangan hasil kerja guru yang nyata secara periodik dan dari hasil penilain tersebut akan mengukur hasil kinerja guru baik secara kuantitas maupun kualitas mengajar guru. Atasan atau kepala sekolah dapat mengukur akan hasil kinerja guru dan menjadikan atau menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi maupun balas jasa yang diberikan kepada guru sebagai hasil dari kinerjanya.

#### 4. Sertifikasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja

Hasil penelitan didapatkan bahwa variabel sertifikasi merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,129 dengan *probability* 0,034 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Dengan adanya sertifikasi guru akan mendorong kinerja guru karena sertifikasi merupakan suatu alat atau tolak ukur akan kemampuan atau kualitas guru untuk mengajar. Sertifikasi yang diberikan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

#### 5. Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel motivasi merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja (Y2) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,651 dengan *probability* 0,025 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.



Hasil penelitian ini mendukung teori Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007:15) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, dan situasional. Motivasi guru akan mendorong guru untuk berkinerja untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di dalam suatu organisasi. Produktivitas guru yang dimaksudkan adalah siswa hasil produk guru yang profesional atau guru yang telah disertifikasi.

#### 6. Sertifikasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa sertifikasi ( $X_1$ ) merupakan prediktor positif signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,029. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh sertifikasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,592 dan terdapat pengaruh prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,011 serta terdapat pengaruh sertifikasi ( $X_1$ ) positif terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,129 dan terdapat pola pengaruh positif yang signifikan secara tidak langsung sertifikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,029.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Asmani (2009:59) menyatakan bahwa sertifikasi guru adalah proses mendapatkan sertifikat profesional dengan cara mengumpulkan portofolio yang jumlahnya ada 10 unsur. Kesepuluh unsur tersebut saling berkaitan yang satu dengan yang lainnya. Jika portofolio tidak mampu memenuhi syarat, maka langkah selanjutnya mengikuti diklat ( pendidikan dan pelatihan) secara intensif tentang tips dan metodologi menjadi guru profesional secara teori dan praktik.

Menurut Kunandar (2008:79) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.

Sertifikasi guru menurut Mulyasa (2008) merupakan uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah kompetensi pendidik. Dapat dijelaskan bahwa sertifikasi sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

7. Motivasi Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,008. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 1,41 dan terdapat pengaruh prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,011 serta terdapat pengaruh motivasi ( $X_2$ ) positif terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) sebesar 0,051 dan terdapat pola pengaruh positif yang signifikan secara tidak langsung motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,008.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Keith Davis bahwa faktor yang lain, "performance = ability + motivation". Banyak orang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja. Demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan, maka tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sertifikasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,592. Artinya dengan sertifikasi dapat diprediksikan prestasi kerja guru akan meningkat.
2. Motivasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 1,41. Dalam arti bila motivasi kerja guru meningkat maka prestasi kerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja guru menurun maka prestasi kerja guru akan menurun pula.
3. Prestasi kerja merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.011. Dalam arti bila prestasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila prestasi kerja guru menurun maka kinerja guru akan menurun pula.
4. Sertifikasi guru merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.129. Maksudnya guru yang sudah mengikuti sertifikasi dapat diprediksikan akan meningkat kinerjanya pula.
5. Motivasi guru merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.651. Artinya apabila motivasi guru meningkat maka kinerja guru dapat diprediksikan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru dapat diprediksikan akan



mengalami penurunan.

6. Sertifikasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui mediator prestasi kerja (sertifikasi-prestasi kerja-kinerja) sebesar 0,029. Maksudnya guru yang mengikuti sertifikasi dapat diprediksikan akan meningkatkan kinerjanya melalui prestasi-prestasi kerja yang dicapainya terlebih dahulu.
7. Motivasi merupakan prediktor positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui mediator prestasi kerja (motivasi-prestasi kerja-kinerja) sebesar 0,008. Artinya dengan motivasi kerja melalui prestasi kerja yang dicapai oleh guru maka dapat diprediksikan mampu meningkatkan kinerja guru.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian di atas maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Sertifikasi sebagai sarana meningkatkan profesionalismenya untuk itu pemerintah sebaiknya selalu mengevaluasi hal-hal yang menjadi kendala bagi guru yang akan mengikuti
2. Guru yang belum mendapatkan giliran sertifikasi dapat segera mendapatkan kesempatan untuk ikut sertifikasi sehingga semua guru di Indonesia menjadi guru yang profesional.

3. Para peneliti melakukan penelitian lebih lanjut tentang sertifikasi guru ini sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai sumbangan panduan bagi guru-guru di Indonesia untuk meningkatkan kompetensinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Nyoman Rasmen. 2008. *Mudah dan Cepat Mengoperasikan AMOS 16.0 Untuk Analisis SEM*. Denpasar : Universitas Nasional Pendidikan.
- Ancok, Djamaluddin. 1997. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan. UGM.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta : Power Books.
- Azwar, Syaifuddin. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- BSNP, Permendiknas No. 41 tahun 2007. *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta, Kementerian Pendidikan.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Struktural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister, dan Disertasi Doktor*. Semarang: BP UNDIP.
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Furtwengler, D. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ghozali, Imam. 2008. *Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0*. Semarang : BP UNDIP
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kunandar, 2008. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT raja Grafindo Persada.

- Mangkunegoro. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung : Refika Aditama.
- Mansoer, Farid Wijaya. 2005. *Editing dan Coding dalam Metodologi Penelitian Bisnis. Modul UT*, hal 5.16-5.27. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Manullang, Marihot. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- ..... 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru yang Profesional; Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- ..... 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Muslih, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nasution, Wisnu B dan Ketut Pegig Artana. 2010. *Pengaruh Sertifikasi guru Terhadap Kompetensi mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik*. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 10 No.2, 47-62
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurgiyantoro, Burhan.dkk. 2000. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit gajah Mada University Press.
- Riduwan. 2007. *Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Ruky, AS. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sanaky, Hujair AH. 2004. *Kompetensi dan Sertifikasi Guru "Sebuah Pemikiran"* Diambil 12 November 2012, dari\* [www.sanaky.com/materi/kompetensi sertifikasi guru](http://www.sanaky.com/materi/kompetensi_sertifikasi_guru).
- Santoso, Singgih. 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.



- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Senge, Peter M. dkk. 2002. *Buku Pegangan Disiplin Kelima (The Fifth Discipline Fieldbook)*. Batam Centre: Interaksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbitan STIE YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi. dkk.2010. *Analisis Data*. Medan :USU Press.
- Sudjana. 2003. *Teknik analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Sertifikasi Guru dan Permasalahannya*.
- Suprihanto, 2006. *Prestasi Kerja*. Diambil 13 Oktober 2012 dari [www.google.com](http://www.google.com).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Tim Redaksi Nuansa Aulia. 2006. *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen*. Bandung : Nuansa Aulia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Jakarta : Sinar Grafika.
- Umar Husein.2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Managemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yamin, Martinis dan Maisah.2010.*Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Pres.

Lampiran 1 : Tabel Uji validitas dan reliabilitas SPSS 30 Sampel

*Item-Total Statistics : Sertifikasi*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	17.13	4.326	.697	.802
Pertanyaan_2	17.03	4.447	.866	.747
Pertanyaan_3	17.03	4.585	.808	.765
Pertanyaan_4	17.50	5.569	.534	.839
Pertanyaan_5	16.77	6.185	.374	.871

*Item-Total Statistics: Motivasi*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	16.67	3.471	.488	.797
Pertanyaan_2	16.93	2.616	.812	.688
Pertanyaan_3	16.97	2.930	.762	.712
Pertanyaan_4	16.93	3.651	.402	.820
Pertanyaan_5	16.63	3.413	.510	.791

*Item-Total Statistics: Prestasi Kerja*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	16.63	2.999	.354	.615
Pertanyaan_2	16.57	2.461	.385	.610
Pertanyaan_3	16.40	2.869	.344	.620
Pertanyaan_4	16.37	2.447	.571	.509
Pertanyaan_5	16.30	2.838	.372	.607

*Item-Total Statistics: Kinerja*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	17.53	2.740	.436	.746
Pertanyaan_2	17.63	2.999	.337	.774
Pertanyaan_3	17.40	2.455	.573	.698
Pertanyaan_4	17.40	2.386	.621	.680
Pertanyaan_5	17.37	2.309	.670	.660

*Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
X1. Sertifikasi	0,843
X2. Motivasi	0,805
Y1. Prestasi	0,647
Y2. Kinerja	0,759

*Corrected Item-Total Correlation*

Variabel	Pertanyaan				
	1	2	3	4	5
X1. Sertifikasi	0,697	0,866	0,808	0,534	0,374
X2. Motivasi	0,488	0,812	0,762	0,402	0,51
Y1. Prestasi	0,354	0,385	0,344	0,571	0,372
Y2. Kinerja	0,436	0,337	0,573	0,621	0,67

## Lampiran 2 : Pengujian Reliabilitas Konstruk

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Indikator		Variabel	<i>Std Loading</i>	<i>Std Loading<sup>2</sup></i>	<i>Error</i>	<i>Construct Reliability</i>
S1	<---	Sertifikasi	0,790	0,624	0,376	
S2	<---	Sertifikasi	0,781	0,610	0,390	
S3	<---	Sertifikasi	0,890	0,792	0,208	
S4	<---	Sertifikasi	0,846	0,716	0,284	
S5	<---	Sertifikasi	0,716	0,513	0,487	
		Jumlah	4,023	3,255	1,745	0,651
M1	<---	Motivasi	0,833	0,694	0,306	
M2	<---	Motivasi	0,823	0,677	0,323	
M3	<---	Motivasi	0,771	0,594	0,406	
M4	<---	Motivasi	0,787	0,619	0,381	
M5	<---	Motivasi	0,733	0,537	0,463	
		Jumlah	3,947	3,122	1,878	0,624
P1	<---	PrestasiKerja	0,822	0,676	0,324	
P2	<---	PrestasiKerja	0,839	0,704	0,296	
P3	<---	PrestasiKerja	0,769	0,591	0,409	
P4	<---	PrestasiKerja	0,724	0,524	0,476	
P5	<---	PrestasiKerja	0,754	0,569	0,431	
		Jumlah	3,908	3,064	1,936	0,613
K1	<---	Kinerja	0,815	0,664	0,336	
K2	<---	Kinerja	0,776	0,602	0,398	
K3	<---	Kinerja	0,757	0,573	0,427	
K4	<---	Kinerja	0,877	0,769	0,231	
K5	<---	Kinerja	0,843	0,711	0,289	
		Jumlah	4,068	3,319	1,681	0,664

## Lampiran 3 : Uji Normalitas Data

## Assesment of normally (Group number 1)

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	3,000	5,000	,311	1,330	-,956	-2,048
K4	3,000	5,000	,704	3,015	-,814	-1,743
K3	3,000	5,000	,461	1,975	-1,211	-2,592
K2	3,000	5,000	,531	2,275	-,587	-1,257
K1	3,000	5,000	,200	,855	-1,457	-3,120
P5	3,000	5,000	,217	,930	-,229	-,489
P4	3,000	5,000	,617	2,640	,931	1,992
P3	3,000	5,000	,698	2,990	1,554	3,328
P2	3,000	5,000	,003	,014	-,105	-,225
P1	3,000	5,000	1,122	4,885	1,607	3,441
M5	3,000	5,000	,929	3,978	-,288	-,617
M4	3,000	5,000	,334	1,430	1,250	2,675
M3	3,000	5,000	,140	,601	3,098	6,633
M2	3,000	5,000	,081	,346	1,391	2,977
M1	3,000	5,000	,081	,346	1,391	2,977
S5	3,000	5,000	,196	,841	,174	,373
S4	3,000	5,000	-,062	-,265	1,579	3,379
S3	3,000	5,000	-,277	-1,185	,624	1,337
S2	3,000	5,000	-,137	-,587	1,373	2,940
S1	3,000	5,000	,239	1,022	,381	,816
Multivariate					21,324	3,770

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
41	23,176	,280	,080
47	23,153	,281	,057
22	23,101	,284	,042
4	22,617	,308	,087
16	22,248	,327	,132
11	22,218	,329	,100
83	22,096	,335	,092
107	21,593	,363	,182
26	21,287	,380	,235
76	21,177	,387	,219
81	20,699	,415	,359
110	20,578	,422	,345
45	20,113	,451	,506
31	20,093	,452	,441
85	20,063	,454	,379
96	19,864	,466	,410
25	19,813	,470	,362
91	19,678	,478	,359
87	19,599	,483	,327
72	19,555	,486	,281
86	19,423	,495	,277
12	18,594	,548	,637
50	18,545	,552	,590
13	18,447	,558	,569
103	18,225	,573	,614
46	18,177	,576	,566
49	18,126	,579	,518
97	18,054	,584	,481
89	17,951	,591	,461
62	17,871	,596	,429
75	17,685	,608	,456
73	17,551	,617	,454
42	17,537	,618	,385
98	17,467	,623	,348
21	17,152	,643	,443
80	16,992	,654	,455
37	16,860	,662	,450
95	16,859	,662	,372
109	15,781	,730	,849
82	15,673	,737	,837
20	15,658	,738	,786
60	15,557	,744	,768

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
34	15,170	,767	,861
38	15,170	,767	,807
43	15,034	,774	,802
6	14,605	,799	,896
70	14,406	,809	,907
2	14,072	,827	,944
33	13,872	,837	,950
40	13,756	,843	,943
93	13,749	,843	,911
24	13,709	,845	,877
52	13,462	,857	,898
92	13,325	,863	,888
17	12,709	,890	,967
63	12,490	,898	,971
65	12,490	,898	,947
106	12,058	,914	,974
29	10,907	,949	,999
1	10,891	,949	,999
5	10,891	,949	,996
30	10,460	,959	,998
7	10,049	,967	,999

**Sample Moments (Group number 1)**

**Sample Covariances (Group number 1)**

Condition number = 14,608

Eigenvalues

,850 ,420 ,359 ,341 ,306 ,282 ,268 ,250 ,196 ,186 ,177 ,151 ,146 ,137 ,122 ,115  
,100 ,093 ,066 ,058

Determinant of sample covariance matrix = ,000

**Sample Correlations (Group number 1)**



Lampiran 5 : Evaluasi *multicollinearity* dan *Singularity*

Eigenvalues

3,622 1,749 1,537 1,386 1,306 1,278 1,141 1,040 ,886 ,821 ,763 ,703 ,660 ,608  
 ,544 ,516 ,456 ,428 ,298 ,257

Sample Covariances (Group number 1)

	K5	K4	K3	K3	K2	K1	P5	P4	P3	P2	P1	M5	S2	S1
K5	,2 5 7													
K4	,0 5 3	,2 2 1												
K3	,0 4 4	,0 7 8	,2 4 1											
K3	,0 4 4	,0 7 8	,2 4 1											
K2	,0 6 5	,0 4 1	,0 1 0	,2 3 5										
K1	,1 0 5	,0 8 7	,0 5 6	,1 0 0	,2 5 8									
P5	,0 5 0	,0 4 2	,0 7 5	,0 3 6	,0 1 5	,2 7 1								
P4	,0 4 0	,0 9 3	,0 8 4	,0 2 1	,0 4 7	,2 8 2	,3 0							
P3	,0 4 0	,0 2 8	,0 1 2	,0 2 0	,0 4 9	,0 4 3	,0 2 6	,1 8 4						
P2	,0 7 0	,0 5 1	,0 8 8	,0 0 5	,0 3 5	,0 4 9	,0 3 8	,3 4 0	,5 4 0					
P1	,0 4 3	,0 3 2	,0 2 4	,0 3 3	,0 4 2	,0 1 3	,0 2 7	,0 2 0	,0 6 1	,3 4 6				
M5	,0 5 0	,0 2 4	,0 3 9	,0 0 1	,0 3 2	,0 6 8	,0 1 4	,0 2 2	,0 2 9	,0 2 9	,1 9 9			

	K 5	K 4	K 3	K 2	K 1	P 5	P 4	P 3	P 2	P 1	M 5	M 4	M 3	M 2	M 1	S 5	S 4	S 3	S2	S1
M4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2								
	3	3	6	0	3	6	4	3	0	5	1	1								
	1	5	6	9	3	7	8	3	2	8	3	7								
M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1							
	1	2	4	2	2	2	5	3	1	3	1	4	6							
	2	2	8	2	0	3	2	4	9	4	4	4	3							
M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2							
	2	3	5	1	5	3	2	2	1	0	4	3	2	2						
	7	8	4	7	3	0	3	4	0	4	8	4	7	7						
M1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	3	1	1	2	1	2	2	1	3	6	3	1	1	0	2					
	7	0	8	0	6	1	3	5	7	9	0	5	8	1	7					
S5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	1	6	6	0	0	4	3	2	1	2	5	3	1	1	7					
	6	0	0	2	4	1	7	2	2	9	9	7	3	3	0					
S4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	3	2	0	1	1	6	3	0	2	0	2	2	1	0	4	1				
	0	3	3	4	1	3	6	9	9	1	4	9	8	0	9	0	8			
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	2	2	1	1	1	2	3	3	4	0	2	1	1	3	4	5	3	4		
	6	0	9	7	8	3	0	6	3	7	1	4	6	1	2	1	4	5		
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	0	4	2	1	0	5	0	1	2	1	2	1	1	0	0	5	5	2		.25
	6	0	4	2	9	7	2	0	7	5	1	3	7	1	7	3	4	1		
S1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2						
	1	0	1	0	4	0	1	4	7	4	2	2	0	2	3	3	6	2		.0
	4	2	2	3	7	0	2	4	6	1	7	1	3	3	2	7	6	1		.258

Condition number = 14,608

Eigenvalues

,850 ,420 ,359 ,341 ,306 ,282 ,268 ,250 ,196 ,186 ,177 ,151 ,146 ,137 ,122 ,115  
 ,100 ,093 ,066 ,058

Determinant of sample covariance matrix = ,000

## Lampiran 6 : Kuesioner

Bapak dan Ibu yang saya hormati,

Dalam rangka penyelesaian tesis saya, Wagiyem, mahasiswa Universitas Terbuka jurusan Magister Manajemen saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **SERTIFIKASI DAN MOTIVASI SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA MELALUI PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI SEKOTA BATAM**. Untuk itu saya memohon dengan hormat atas kerelaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner penelitian saya.

Partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini yang nantinya akan disumbangkan untuk peningkatan kinerja guru yang secara tidak langsung dapat meningkatkan mutu pendidikan di Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Saya akan menjaga kerahasiaan data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan kepada saya. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Wagiyem, S.Pd

**PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Mohon angket ini Bapak/Ibu isi dengan menjawab pertanyaan yang ada bagi Bapak/ Ibu yang sudah sertifikasi untuk menjawabbagian sertifikasi dan motivasi, sedangkan bagian prestasi kerja dan kinerja, saya mohon kepada bapak/ Ibu kepala sekolah yang menjawabnya.
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom ruang yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

STS	= sangat tidak setuju
TS	= tidak setuju
N	= netral
S	= setuju
SS	= sangat setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
4. Jabatan : .....
5. Lama bekerja : ..... Tahun
6. Pendidikan : .....
7. Tahun sertifikasi : .....

Pernyataan	STS (1)	ST (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>a. Variabel Sertifikasi</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
1. Saya senang dan lebih percaya diri setelah mendapatkan kesempatan mengikuti sertifikasi guru					
2. Saya memiliki kemajuan pada substansi bidang pelajaran yang saya emban setelah mengikuti sertifikasi guru					
3. Saya memiliki kemampuan yang bertambah dalam mengajar setelah mengikuti sertifikasi guru.					
4. Saya memiliki kemajuan dalam bersosialisasi dengan sesama teman setelah mengikuti sertifikasi guru					
5. Setelah mengikuti sertifikasi, kesejahteraan saya menjadi lebih baik karena mendapat tunjangan profesi guru					
<b>b. Variabel Motivasi kerja</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
6. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
7. Situasi yang ada di sekolah tempat saya bekerja membuat saya aman dalam melakukan pekerjaan					
8. Saya bekerja diterima oleh kelompok atau teman-teman saya					
9. Saya memiliki memiliki kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan.					

10. Dalam pencapaian prestasi kerja, saya senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya					
<b>c. Variabel Pretasi kerja</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
11. Dalam meningkatkan prestasi kerja, guru bekerja tepat waktu					
12. Setiap bekerja guru menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
13. Dalam keadaan dan situasi apapun, guru siap melakukan tugas untuk meningkatkan kualitas kerjanya.					
14. Sebagian besar waktu guru di sekolah digunakan untuk bekerja					
15. Guru berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kesuksesan					
<b>d. Variabel Kinerja Guru</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
16. Guru menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berdasarkan ketentuan kurikulum					
17. Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perincian kegiatan belajar mengajar berdasarkan "Langkah pembelajaran" pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah disusunnya.					
18. Setiap ada siswa yang mengalami kesulitan belajar, guru memberikan perhatian dan berusaha untuk membantu mengatasinya					
19. Guru melaksanakan pembelajaran dengan metode atau pendekatan yang bervariasi.					
20. Guru melaksanakan evaluasi pelajaran pada setiap materi pelajaran yang berikan kepada siswa.					