

## HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI GURU DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU YANG SUDAH TERSERTIFIKASI

**I Made Sila<sup>1</sup>**

**Ida Bagus Rai**

**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**Universitas Dwijendra**

Email: [madesila909@gmail.com](mailto:madesila909@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

Indonesian needs qualified teachers who mastered various kinds of skills, professional competence, science, and technology, able to state the best concept, idea, though, and behavioral attitude to the learner, and have the high work motivation. These teacher competencies would be the requirement in forming the gold generation of Indonesian. By the existence of human resources which is required, Indonesian are able to continue and move the construction sectors effectively and efficiently, and capable to compete in international market. In order to fulfill it the government released the law No. 14 year 2015 which is about teacher and lecturer who require the qualification and teacher competence, that is minimum Bachelor degree or Diploma degree and has the Educator certificate. The problem is whether the giving of certification program for teacher could improve the teacher's performance. The aim of this research is to know whether there is a relationship between competency and teacher work motivation who has been certified by the Senior High School of Dwijendra which consists of 60 teachers as the sample. The sampling used purposive sampling technique. The research methodology used quantitative approach with the teacher competency test and the work motivation scale. Meanwhile, the technique of analysis data used product moment by Pearson. Based on the data analysis which gained correlation coefficient  $r = 0,75$  with significance = 0.500 ( $p > 0,05$ ), it means there is a relationship between the teacher performance motivation which has been certified. The variable of the relation of teacher competency and the variable of work motivation are included in high category.

Keywords: competency, certified teacher, work motivation.

### **ABSTRAK**

Bangsa Indonesia membutuhkan guru berkualitas yang menguasai berbagai jenis keterampilan, keahlian profesional, ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu menyampaikan gagasan, ide, pemikiran, dan sikap perilaku terbaik kepada peserta didik, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kompetensi guru seperti itu sebagai persyaratan membentuk generasi emas bangsa Indonesia. Dengan adanya sumber daya manusia yang dipersyaratkan itulah bangsa Indonesia mampu melanjutkan dan menggerakkan sector-sektor pembangunan secara lebih efektif dan efisien serta mampu bersaing di pasar dunia. Untuk memenuhi harapan tersebut pemerintah mengeluarkan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

yang mensyaratakan kualifikasi dan kompetensi guru, yaitu minimal Sarjana ( S1 ) atau diploma empat (D4) dan memiliki sertifikat pendidik. Permasalahannya apakah program pemberian sertifikasi kepada guru tersebut mampu meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompetensi dengan motivasi kerja guru yang sudah tersertifikasi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru yang sudah disertifikasi di Sekolah Menengah Atas Dwijendra yang berjumlah 60 guru yang dipergunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan alat ukur tes kompetensi guru dan skala motivasi kerja. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi  $r = 0,75$  dengan signifikansi = 0.500 ( $p > 0,05$ ) yang berarti ada hubungan antara kompetensi dengan motivasi kinerja guru yang sudah tersertifikasi. Variabel hubungan kompetensi guru dan variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi.

Kata kunci: kompetensi , guru bersertifikasi, motivasi kerja

## **1.PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, sarana, dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Salah satu elemen sekolah adalah guru yang antara lain bertugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Di sekolah menengah guru bidang studi dengan menggunakan pendekatan inkuiri, dan penilaian autentik harus menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi dan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswanya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu, guru diharuskan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi, karena dengan motivasi yang tinggi memungkinkan tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian guru sebagai subjek pendidikan sangat

menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Studi yang dilakukan Heyneman & Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa diantara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa ) sepertiganya ditentukan oleh guru. Kinerja guru di berbagai daerah di Indonesia menuai kritikan pedas dari berbagai pihak, banyak yang menyoroti bahwa guru yang sudah tersertifikasi kurang disiplin dan tugas-tugasnya sebagian besar dikerjakan oleh guru honor dan guru kontrak yang nota bene adalah guru abdi yang belum mendapat gaji yang memadai, Perbuatan tersebut tentu akan merugikan para murid. Kemajuan pendidikan dan siswa berada di tangan para guru. Sri Mulyani mengkritik sertifikasi Guru karena tak mencerminkan kualitas, Srimulyani mengatakan sekarang sertifikasi tidak mencerminkan apa-apa hanya prosedur untuk mendapat tunjangan, bukan berarti dia profesional dan bertanggung jawab. Sejatinya guru melakukan sertifikasi untuk membuktikan kemampuan mengajarnya, sehingga memberikan imbalan atas kemampuan tersebut dengan

memberikan tunjangan profesi “ ( Dialog Pendidikan Nasional PGRI di Gedung Guru Nasional, Selasa 10 Juli 2018 ). Ia pun mengatakan salah satu contoh sederhana dari profesional dan tanggung jawab guru yaitu memastikan muridnya mengikuti pelajaran dengan baik bukan sekedar hadir di dalam kelas namun pikirannya berada di tempat lain. Ia mempertanyakan guru tetap yang tidak pernah terlihat mengajar, dibandingkan dengan guru honorer, pegawai guru honorer banyak, terus guru tetap kemana. sebelumnya Bank Dunia meluncurkan publikasi: *”Spending More or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia”*. Publikasi itu menunjukkan, para guru yang telah memperoleh sertifikasi dan yang belum ternyata menunjukkan prestasi yang relatif sama. Program sertifikasi guru yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama beberapa tahun terakhir ternyata tidak memberi dampak perbaikan terhadap mutu pendidikan nasional. Padahal, penyelenggaraannya telah menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN (Kompas, hal 68) (Jakarta, kompas.com)”, Program sertifikasi guru oleh pemerintah belum meningkatkan prestasi guru dan siswa secara signifikan. Sertifikasi guru hanya efektif meningkatkan minat kaum muda memilih pendidikan sebagai calon guru. Demikian kajian Bank Dunia terhadap pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2009, 2011, dan 2012 yang dipaparkan Mae Chu Chang, Head of Human Development sector Indonesia, pada pertemuan organisasi guru ASEAN di Denpasar. Penelitian di 240 SD dan 120 SMP meliputi 3000 guru dan 90.000 siswa. Mae menjelaskan, penelitian dengan melihat pencapaian 2009 saat proses sertifikasi tahap awal, tahun 2011 (tahap pertengahan), dan tahun 2012 di tahap akhir. Bank Dunia juga mendesain

penelitian melalui video situasi pembelajaran di kelas “Sertifikasi guru yang semestinya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas guru agar terjadi peningkatan kualitas pendidikan di kelas dan sekolah ternyata tak berjalan seperti yang diharapkan. Prestasi siswa tak meningkat signifikan,” jelas Mae, ketika itu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompetensi dan motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (motivation), faktor motivasi diartikan suatu sikap (attitude), pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Motivasi Kerja yang Sudah tersertifikasi”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Motivasi Kerja yang Sudah tersertifikasi, mengetahui tingkat kompetensi guru dan mengetahui tingkat motivasi kerja.

## 2. PEMBAHASAN

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut *competency*, “merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan

melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan”.( J.B Situmorang dan Winarno, 2008:172 ) Pengertian dasar kompetensi (competency) yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut Echols dan Shadly dalam Jejen Musfah ( 2012) “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/ pemerintah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kinerja guru sering diartikan sebagai hasil dari kemampuan guru dalam menjabarkan kompetensi yang dimiliki. Rachmawati dan Daryanto (2013) menjelaskan kinerja guru “merupakan

kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Pekerjaan tersebut yang didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan Kuswana (2008) mengemukakan bahwa “kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersikap positif terhadap apa yang dipelajari, baik yang dilihat dari tujuan serta manfaatnya, sehingga kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotoriknya berkembang”. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang dipelajari.

Penilaian kinerja guru berdasarkan Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, terdiri dari 6 unsur penilaian kinerja guru yaitu Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. kemampuan unjuk kerja yang perlu dinilai atau dievaluasi untuk membandingkan luaran kerja (hasil) dibanding dengan perilaku kerjanya. Misalnya : cara kerja (lamban atau cekatan), absensi (terlambat/tepat waktu), praktek penghematan (hemat/boros). Optimisme (yakin/ragu), dan kebiasaan dan keselamatan kerja (hati-hati/ceroboh). Hal –hal tersebut merupakan bagian dari unjuk kerja yang berhubungan erat dengan budaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang terbaik ( Bennet Silalahi, 2004)

Menurut E. Mulyasa ( 2009 ), pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Berdasarkan penjelasan di atas guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dimana guru harus bisa menyesuaikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan jaman dalam hal ini yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Stephen P. Becker dan Jack Gordo dalam E. Mulyasa ( 2009 ) mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- 2) Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
- 3) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
- 4) Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
- 5) Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan. McClelland (dalam Handoko. 2011)

Motivasi mempunyai berbagai macam pengertian tergantung dari sudut mana seseorang membahasnya. Sedangkan kata motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 2003: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2004: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (J.B Situmorang dan Winarno, 2008 : 132). Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas.

Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (2003: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley (Moch As'ad, 2003: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (Moch As'ad, 2003: 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam J.B Situmorang dan Winarno, (2008: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Jejen Musfaha, (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan 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 ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Manusia/guru sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya

### **3. METODE PENELITIAN**

Subjek dari penelitian ini adalah guru SMA Dwijendra Dwijendra yang sudah disertifikasi berjumlah 60 guru. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive* sampling. Metode menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat urut test kompetensi Guru dan skala motivasi kerja. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Product Moment dari Pearson.

Alat ukur data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu skala motivasi kerja dan test uji kompetensi. Kemudian skala motivasi kerja dilakukan pengujian validitas isi.

#### **3.1. Skoring penelitian**

Skoring dilakukan untuk analisis data. Skor dari masing-masing skala yang bergerak dari 4 sampai 1 untuk aitem favorable dan bergerak 1 sampai 4 untuk aitem unfavorable, kemudian peneliti menjumlah semua skor dari aitem pada masing-masing skala, kemudian hasilnya bisa digunakan untuk analisis data.

#### **3.2. Uji reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha untuk skala motivasi berprestasi yaitu 0,884 . Dari 40 aitem, dari 5 aitem dinyatakan gugur yaitu aitem nomer 1, 4, 7, 10, dan 19.

#### **3.3. Uji asumsi (uji normalitas dan uji linieritas)**

Hasil uji normalitas pada variabel kompetensi diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov  $Z = 0,692$ ; sig.  $p = 0,725$  ( $p > 0,05$ ) termasuk kategori normal. Berdasarkan uji linieritas hubungan antara kompetensi dengan motivasi kerja guru diperoleh nilai  $F$  sebesar 0,844 dengan signifikansi ( $p$ )  $0,678 =$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan variabel bebas (kompetensi guru) dengan variabel tergantung (motivasi kerja) memiliki korelasi yang linier atau hubungan searah.

#### **3.4. Uji hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompetensi guru) dengan variabel tergantung (motivasi kerja). Hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,75 dengan sig.= 0,400;  $p > 0,05$ , yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu tidak ada hubungan positif antara kompetensi guru dengan motivasi kerja

#### 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis product moment dari Carl Pearson menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diketahui bahwa nilai koefisien korelasi = 0,75 dengan sig = 0,400;  $p \leq 0,01$ , yang berarti ada hubungan antara kompetensi guru dengan motivasi kerja guru yang sudah tersertifikasi. Hasil penelitian ini menolak hipotesis nol yang diajukan oleh peneliti, yaitu tidak ada hubungan positif antara kompetensi guru dengan motivasi kerja guru yang sudah tersertifikasi. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel kompetensi guru meningkat, maka akan diikuti oleh variabel motivasi kerja dan sebaliknya. Terbuktinya hipotesis yang dipaparkan peneliti juga diduga dikarenakan variabel kompetensi guru berhubungan langsung dengan variabel motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kompetensi guru mempunyai rerata empirik sebesar 124,48 dan rerata hipotetik sebesar 100 yang berarti motivasi kerja pada subjek tergolong tinggi. Berdasarkan kategorisasi skala kinerja diketahui bahwa terdapat 100% (80 orang) yang tergolong baik. Jumlah dan prosentase terbanyak menempati kategori baik. Berdasarkan kategorisasi skala motivasi

kerja diketahui bahwa terdapat 2,5% (2 orang) yang tergolong sedang, 81,25 % (64 orang) yang tergolong tinggi, 16,25 % (13 orang) yang tergolong sangat tinggi. Jumlah dan prosentase terbanyak menempati kategori tinggi. Kelemahan dalam penelitian ini hanya menggunakan skala sehingga belum mampu mengungkap aspek-aspek karakteristik kepribadian secara mendalam dan terbatasnya alat ukur untuk penilaian motivasi kerja guru hanya bisa menggunakan hasil test dan DP.3, membuat penelitian ini kurang mengungkap aspek kinerja secara lebih mendalam.

#### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Ada hubungan antara kompetensi guru dengan motivasi kerja guru yang sudah tersertifikasi.
- 2) Tingkat kompetensi masuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 84,94.
- 3) Tingkat motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 124,48 sedangkan rerata hipotetik (RH) sebesar 100.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, (2003). *Psikologi Industri*, Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- E. Mulyasa, 2009 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bernawi Munthe, *Desain Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.
- Handoko, T.H. (1992). *Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia



- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- J.B Situmorang dan Winarno, 2008 *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang,
- Suprihatiningkrum, 2014 *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Jejen Musfah, 2012 *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. Melbourne: Cambridge University Press.
- Riffat, A., Ghazala, N., & Anjum, N. 2011. *A Study of Relationship between Achievement Motivation, Self Concept and Achievement in English and Mathematics at Secondary Level*. *International Education Studies*, 4(3), 146-155. doi:10.5539/ies.v4n3p72.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, B. 2004. *Corporate Culture & Performance Appraisal: Budaya Perusahaan dan Penilaian Unjuk Kerja*. Jakarta: Alhambra.
- Winardi. (1990). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Penerbit Mandar Maju