

# **PENGARUH SERTIFIKASI, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA GURU SMP NEGERI**

**Putri Mandasari, Yon Rizal, Samsi**  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila  
Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro

**Abstract:** This research aims to determine the factors that affect the performance of the Junior High School teacher Enggal District and Eastern District of Tanjung Karang Bandar Lampung are limited to the certification of the independent variables, motivation, and supervision. The method used is the Ex Post Facto and survey with descriptive research design verification. The sampling technique is probability sampling with proportionate stratified random sampling method and calculated using the Slovin's formula. Hypothesis testing used simple linear regression analysis unit and multiple. The object of this research is the teachers who have been certified within a population amount of 103 teachers and 82 samples of the population. Based on the analysis of data obtained statistik calculated using the formula: (1). There's the influence on performance of teacher certification. (2). There's the influence of motivation on teacher performance. (3). There's the influence on performance of teacher supervision. (4). There's a certification influence, motivation, and supervision of teacher performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung yang dibatasi pada variabel bebas sertifikasi, motivasi, dan pengawasan. Metode yang digunakan adalah Ex Post Facto dan Survey dengan desain penelitian deskriptif verifikatif. Teknik sampling adalah probability sampling dengan proportionate stratified random sampling dan dihitung menggunakan rumus slovin. Pengujian hipotesis menggunakan unit analisis regresi linier sederhana dan multiple. Obyek dalam penelitian adalah guru yang telah bersertifikasi dengan populasi sebesar 109 guru dan sampel 84 guru. Berdasarkan analisis data yang dihitung menggunakan rumus statistik diperoleh: (1). Ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru. (2). Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. (3). Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru. (4). Ada pengaruh sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Sertifikasi, Motivasi, Pengawasan, Kinerja

## **Pendahuluan**

Kualitas pendidikan yang memadai sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan akan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam proses pendidikan didalamnya terdapat kurikulum yang perlu dioptimalkan fungsinya. Di Indonesia kurikulum KTSP mempunyai tujuan yaitu untuk membangun dan memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Namun kenyataannya di lapangan, masyarakat bingung dengan kurikulum yang baru karena kurikulum sebelumnya belum bisa dipahami oleh masyarakat dan sudah digantikan dengan kurikulum yang baru. Seharusnya dengan kurikulum yang baru masyarakat akan menjadi lebih tenang dan mengerti tetapi kenyataannya justru membingungkan masyarakat. Selain itu pergantian kurikulum pendidikan secara langsung atau tidak dapat berdampak kepada kinerja guru itu sendiri.

Guru yang telah menerima sertifikat sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Motivasi merupakan salah faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Disisi lain, untuk mewujudkan kinerja guru yang baik juga diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Namun pada kenyataannya, untuk mendapatkan beban kerja 24 jam perminggu ini sangat sulit, guru kurang termotivasi karena walaupun ia telah mencapai prestasi kerja yang tinggi, guru jarang mendapatkan pujian dan pendapatan yang besar sehingga guru sulit untuk memenuhi semua kebutuhannya, guru juga jarang diikutsertakan dalam rapat. Pengawasan disekolah masih sering terabaikan, masih banyak kepala sekolah dan pengawas sekolah yang belum optimal melakukan pengawasan.

Kinerja seorang guru baik apabila mengerjakan portofolio sebelum guru mengajar atau awal semester. Kinerja seorang guru dilihat juga dari tingkat absensi atau kehadiran. Tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat, dan sikap kerja. Absensi guru yang baik dilihat dari setiap hari ada di sekolah jadi sekolah lebih kondusif dan terukur. Kenyataan di lapangan menunjukkan, guru terkadang tidak membuat portofolio sebelum mengajar atau awal semester tetapi dibuat pada akhir semester. Seharusnya terdapat kesadaran dari guru itu sendiri dalam membuatnya tanpa menunggu perintah atau pemeriksaan dari supervisi maupun kepala sekolah. Masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Selain itu, banyak kejadian betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari kinerja seorang guru, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki. Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, salah satunya yaitu sertifikasi guru, motivasi, dan pengawasan.

## Kajian Pustaka

### Kinerja (Y)

Menurut Rivai (2006 : 309), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### Sertifikasi ( $X_1$ )

Menurut Mulyasa dalam Wahyudi (2012 : 132), sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

### Motivasi ( $X_2$ )

Menurut Rivai (2006 : 455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

### Pengawasan ( $X_3$ )

Menurut Robbins dalam Pidarta (2004 : 158), kontrol yaitu proses memonitor aktivitas-aktivitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuannya, dan memberi koreksi bila tidak tercapai.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto* dan survey. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini tergolong penelitian *deskriptif verifikatif* diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik samplingnya adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, perhitungan menggunakan rumus slovin. Unit analisis adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Lalu untuk mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji t. Sedangkan pengujian hipotesis keempat digunakan regresi linier multipel dan untuk memperoleh signifikansi digunakan uji F. Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah guru yang telah bersertifikat sertifikasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan angket (kuesioner).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri yang telah bersertifikasi di Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 109 guru. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian adalah ini 84 guru.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel X, pengaruh sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Sedangkan untuk regresi keempat menggunakan regresi linier multipel.

#### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 23,143 + 0,111 X$$

1. Konstanta sebesar  $a = 23,143$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor sertifikasi guru ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 23,143
2. Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,111 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada sertifikasi guru, maka ada kinerja guru adalah 0,111.

Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,407. Artinya 40,7% dari kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh sertifikasi ( $X_1$ ), dan sisanya 59,3% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 7,757$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,989$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 19,336 + 0,548 X$$

1. Konstanta sebesar  $a = 19,336$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 19,336.
2. Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,548 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada motivasi, maka ada kinerja guru adalah 0,548.

Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,271. Artinya 27,1 % dari kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh motivasi, dan sisanya 72,9% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 5,153$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,989$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 28,091 + 0,428 X.$$

1. Konstanta sebesar  $a = 28,091$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 28,091.
2. Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,428 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada pengawasan, maka ada kinerja guru adalah 0,428.

Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,344. Artinya 34,4 % dari kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh pengawasan, dan sisanya 65,6% nya disumbangkan oleh faktor lain. Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 6,453$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,989$ , ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### 4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 34,564 + 0,345 X_1 + 0,234 X_2 + 0,379 X_3$$

1. Konstanta sebesar 34,564 menyatakan bahwa jika tidak ada skor sertifikasi, motivasi, dan pengawasan ( $X=0$ ), maka skor kinerja guru sebesar 34,564.
2. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi sertifikasi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,345 jika variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi motivasi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,234 jika variabel lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,379 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi pengawasan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,379 jika variabel lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $75,007 > 4,034$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya sertifikasi, motivasi, dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013. Adapun pengaruh penggunaan sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,587 yang berarti besar sumbangan sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja guru adalah 58,7% sedangkan 41,3% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru ( $X_1$ )**

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional dalam Wahyudi (2012 : 134), tujuan sertifikasi guru adalah menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme atau kinerja guru, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, serta mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Implikasi dari penelitian ini adalah jika sertifikasi guru dijalankan dengan baik oleh guru maka guru akan mendapat hasil kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan proses dan hasil pendidikan, meningkatkan profesionalisme guru, serta untuk pengawasan dan penjaminan mutu tenaga kependidikan dalam rangka pengembangan kompetensi, sehingga sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebaliknya jika sertifikasi guru tidak dijalankan secara baik, maka guru akan memperoleh hasil kinerja yang kurang baik.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ )**

Menurut Hasibuan (2007 : 97), motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja kerja karyawan, dan meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Implikasi dari penelitian ini adalah guru dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya yaitu mengajar dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada seorang guru, sehingga guru mau dan rela bekerja keras. Artinya makin tinggi motivasi mengajar seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut dan sebaliknya guru yang memiliki motivasi mengajar rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah.

### **3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ )**

Menurut Instruksi Mendikbud No: 3/U/1987 dalam Sudiyono (2004 : 67), bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaan, kebijakan, dan peraturan atau perundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan kinerja organisasi dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa pengawasan adalah suatu upaya sistematis untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan seefektif dan

seefisien mungkin agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana guna memastikan tercapainya tujuan sekolah dan pembelajaran.

Implikasi dari penelitian ini adalah kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia. Pengawasan kepala sekolah memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi sekolah adalah pengawasan kepala sekolah, karena keberhasilan dan kegagalan suatu sekolah ditentukan oleh pengawasan kepala sekolah. Pengawasan yang baik (kuat) akan membawa sikap positif pada diri guru yang ditunjukkan dengan baiknya kinerja, dan sebaliknya pengawasan yang tidak baik (lemah) akan membawa sikap negatif pada diri guru yang ditunjukkan dengan rendahnya kinerja.

#### **4. Pengaruh Sertifikasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Pengawasan (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru**

Menurut *National Commision Educational Services* (NCES) dalam Wahyudi (2012 : 132), bahwa sertifikasi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikat pendidik adalah surat keterangan yang diberikan suatu lembaga pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum, menguasai kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran, dan mempunyai kinerja yang baik. Sertifikasi pada dasarnya mengacu pada sebuah proses pemberian pengakuan terhadap suatu profesi tertentu sebagai bukti kelayakan yang bersangkutan untuk melakukan praktik profesinya.

Menurut Costello dalam Wibowo (2008 : 9), menyatakan bahwa kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik memberikan semangat sehingga mendorong kinerja karyawan.

Dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan kebudayaan yang menjadi sasaran pengawasan adalah meningkatkan disiplin serta prestasi kerja atau kinerja

pegawai untuk pencapaian sasaran pelaksanaan tugas dan menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang (Atmodiwirio, 2000 : 182).

Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja guru dipengaruhi oleh sertifikasi guru, motivasi, dan pengawasan. Dengan adanya sertifikasi akan meningkatkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang meningkat didorong dengan adanya motivasi guru dalam mengajar. Selain itu pengawasan juga diperlukan untuk membantu pegawai atau guru dalam rangka melakukan pekerjaan secara efektif berdasarkan konsep yang sistematis (teratur, terencana, terus menerus) dan obyektif (data yang diperoleh berdasarkan observasi nyata).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
3. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
4. Ada pengaruh sertifikasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.

## DAFTAR RUJUKAN

- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudiyono. 2004. *Manajemen Pendidikan Tinggi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.