

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN ALLA KABUPATEN ENREKANG

Fatmawati Latief^{1*}, Lukman Hakim², Burhanuddin³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to analyze the teachers who had received certification allowances, performance of teachers, as well as the influence of the motivation of teachers who had received certification allowances on performance achievement. The method used in this study was a quantitative research method with samples taken from elementary school teachers in Alla District, Enrekang District by stratified random sampling of 80 people. The data analysis technique used descriptive statistical analysis techniques and simple linear analysis techniques with analyzed by SPSS version 24. The results of this study showed that there was an influence between the certification allowance on teacher performance which was obtained by a constant of 43 explaining that the consistent value of the certification allowance variable was 43 The regression coefficient X of 0.7 states that for every 1% change in the value of the certification allowance, the value of teacher performance increased by 0.7. The coefficient was positive, so it could be said that the direction of the influence of variables X with Y was positive. The correlation coefficient of 0.5 implied that the influence of the certification allowance variable was strong, so it could be concluded that the stronger the influence of the certification allowance the teacher performance was be stronger or increasing.

Keywords: certification allowance, teacher performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi, kinerja guru, serta pengaruh motivasi guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi terhadap pencapaian kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil dari guru SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang secara *stratified random sampling* sebanyak 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru yaitu diperoleh konstanta sebesar 43 menjelaskan bahwa nilai konsisten variabel tunjangan sertifikasi adalah sebesar 43. Koefisien regresi X sebesar 0,7 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai tunjangan sertifikasi, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,7. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. Koefisien korelasi sebesar 0,5 mengandung arti bahwa pengaruh variabel tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru dikatakan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh tunjangan sertifikasi maka kinerja guru akan semakin kuat atau semakin meningkat.

Kata kunci: tunjangan sertifikasi, kinerja guru

* fatmawatilatief@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelek. Guru sebagai seorang pendidik harus mampu melaksanakan suatu proses belajar yang menyenangkan serta mampu memotivasi siswa sehingga dengan sendirinya akan mendorong munculnya aktivitas-aktivitas positif siswa dalam belajar, untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kompetensi dan keterampilan guru dalam mengajar. Hal tersebut yang membuat pemerintah semakin gencar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan salah satunya adalah dengan tunjangan sertifikasi kepada guru yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab 1 pasal 1 ayat 11 yaitu sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan

kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat meningkat yang nantinya akan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa serta peningkatan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud adalah motivasi, motivasi adalah dorongan atau suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya atau bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu, (Purwanto,1998). Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan juga oleh motivasi dari atasan atau pimpinan karena dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas,

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Basrowi, 2010). Akan tetapi program sertifikasi di Indonesia yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata kurang menunjukkan kompetensi yang signifikan karena motivasi para guru mengikuti sertifikasi pada umumnya terkait aspek finansial.

Kinerja para guru SD Negeri yang telah mendapat sertifikasi di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang bisa dikatakan sudah baik berdasarkan hasil observasi awal peneliti, tetapi belum maksimal dapat dilihat dari kehadiran guru, masih ada yang terlambat masuk mengajar dan masih ada guru yang belum mahir menggunakan IPTEK sehingga berdampak pada proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Dengan melihat hal tersebut maka guru harus bekerja lebih profesional dan menunjukkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan hasil penelitian oleh Sulaiman Saat (2013) bahwa dari segi kualifikasi guru yang telah mendapat sertifikasi sudah memenuhi standar kualifikasi yang disyaratkan, namun dalam kinerja dan penerapan kedisiplinannya kurang dapat dilihat dari kurangnya keaktifan dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG).

Hasil penelusuran informasi oleh peneliti di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sudah berjalan dengan baik namun, kurangnya kesadaran guru dalam mewujudkan jati dirinya sebagai guru yang profesional hal ini ditandai dengan seringnya guru berkeliaran di jam sekolah misalnya di pasar dan di tempat keramaian. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa guru belum memperlihatkan kinerja yang maksimal, sedangkan mereka sudah mendapat tunjangan sertifikasi dari negara.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan peran pegawai terhadap organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber

daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab I Pasal 1 Ayat 11 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Pengertian lainnya yaitu menurut Marselus (2011), sertifikasi adalah pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tertentu layak atau sesuai dengan kriteria, atau standar tertentu. Adapun pendapat Mulyasa (2007), sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang yang digunakan sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Dasar hukum kewajiban sertifikasi bagi guru adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pasal 11 ayat 1 yang menyatakan bahwa sertifikat pendidik hanya diberikan

kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Adapun tujuan sertifikasi guru menurut Suyatno (2008), yaitu: (1) Menetapkan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai penyalur pembelajaran dan mewujudkan tujuan pembelajaran nasional, (2) Meningkatkan proses pembelajaran dan mutu hasil pendidikan, (3) Meningkatkan martabat guru, (4) Meningkatkan profesionalitas guru.

Motivasi adalah dorongan atau suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya atau bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu, (Purwanto,1998).

Teori Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, *motivator hygiene* atau faktor ekstrinsik-intrinsik, tergantung dengan pembahasan teori. Teori dua faktor Frederick Herzberg menggambarkan teori yang didalamnya terdapat dua faktor, faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ini berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Dalam penelitian akan menggunakan teori motivasi dua faktor (ekstrinsik) menurut Herzberg yang dikutip oleh Usman (2013): (1) Kondisi kerja adalah komponen yang sangat penting untuk pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja, (2) Hubungan Interpersonal adalah hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, (3). Upah atau gaji adalah kompensasi yang harus dibayarkan kepada guru atau pegawai pemerintah berupa gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lainnya, (4) Kebijakan dan Administrasi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya.

Mangkunegara (2009) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Suprihanto kinerja adalah suatu sistem yang digunakan dalam menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Dari dua defenisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diberikan oleh

seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Nawawi (2006) kinerja perlu dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerja atau karyawan, agar secara terus-menerus berusaha memiliki yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Untuk itu diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang efektif dan efisien agar berfungsi secara maksimal dalam membantu karyawan atau pekerja agar kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2006) adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, (2) Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan,

efektivitas serta kemampuan tugas terhadap ketermapilan dan kemampuan karyawan, (3) Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum, seperti kemapuan atau keahlian apa yang miliki seorang karyawan serta bagaimana seorang karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik, (4) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. Guna membantu responden di SD Negeri Kecamatan Alla untuk menjawab dan mengisi kuisisioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru PNS SD Negeri yang ada di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang tahun 2019 yang berjumlah 104 guru.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah guru SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Untuk memperoleh sampel yang refresentatif maka peneliti menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengacu pada tabel krejic yang kemudian dilanjutkan dengan *stratified random sampling*.

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuisisioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuisisioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24*.

Teknik analisis data ada dua yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linier sederhana. Lokasi penelitian berada di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dikarenakan lokasi ini memiliki kriteria penelitian yang dibutuhkan dalam proses penelitian, yaitu terdapat guru-

guru yang telah lulus sertifikasi sehingga dapat dijadikan responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Alla berdiri pada tanggal 15 Juli 1996 dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1946 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kecamatan Alla merupakan satu dari 12 kecamatan yang terdapat di Kabupaten Enrekang yang berada pada ketinggian 900 di atas permukaan laut. Berikut batas-batas wilayah Kecamatan Alla: Utara: Kabupaten Tana Toraja, Timur: Kecamatan Curio, Barat: Kecamatan Baroko, Selatan: Kecamatan Anggeraja.

Pada setiap Kelurahan/Desa terdapat SD Negeri dan penelitian ini mengambil lokasi di SD Negeri yang tersebar di 8 Kelurahan/Desa yang berada di wilayah Kecamatan Alla. Data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, SD Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Alla adalah 14 SD Negeri.

Karakteristik identitas responden yaitu gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja

guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Total responden yang merupakan guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang adalah 80 orang, jumlah responden yang sudah bersertifikasi sebanyak 61 orang (76,25%) dan responden yang belum bersertifikasi sebanyak 19 orang (23,75%). Jadi guru yang bersertifikasi di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang lebih dominan.

Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif Tunjangan Sertifikasi

Statistik deskriptif tunjangan sertifikasi memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang di lihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi varian, maksimum, minimum, dan sum. Variabel yang digunakan meliputi kondisi kerja, hubungan interpersonal, upah atau gaji dan kebijakan dan administrasi.

Indikator kondisi kerja menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan diteliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator kondisi kerja dalam penelitian ini didapatkan nilai keseluruhan sebesar 663, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 8,3, nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 10, dan standar deviasi sebesar 0,9.

Indikator hubungan interpersonal menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator hubungan interpersonal dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 648, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 8,1, nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 10, dan standar deviasi sebesar 1,2.

Indikator upah atau gaji menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator upah atau gaji dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 339, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 4,2, nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5, dan standar deviasi sebesar 0,8.

Indikator kebijakan dan administrasi menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator kebijakan dan administrasi dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 1054, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 13,1, nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 15, dan standar deviasi sebesar 1,053.

Hasil pengukuran variabel tunjangan sertifikasi mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 2705

dengan jawaban minimum 24 dan maximum 40 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 33,8 dan standar deviasi 3,3.

Deskriptif Kinerja Guru

Statistik deskriptif kinerja guru memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang di lihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi varian, maksimum, minimum, dan sum. Variabel yang digunakan meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, dan kemampuan bekerja sama.

Indikator kuantitas menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan diteliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator kuantitas dalam penelitian ini didapatkan nilai keseluruhan sebesar 1373, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 17,1, nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 20, dan standar deviasi sebesar 1,7.

Indikator kualitas menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator kualitas dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 894, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 11,1, nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 15, dan standar deviasi sebesar 1,2.

Indikator keandalan menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator keandalan dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 1325, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 16,5, nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 20, dan standar deviasi sebesar 1,3.

Indikator kemampuan bekerja sama menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan di teliti berjumlah 80 sampel. Berdasarkan indikator kemampuan bekerja sama dalam penelitian ini di dapatkan nilai keseluruhan sebesar 1730, nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 21,6, nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 25, dan standar deviasi sebesar 1,9.

Hasil pengukuran variabel kinerja guru mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 5317 dengan jawaban minimum 58 dan maximum 78 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 66,4 dan standar deviasi 4,5.

Variabel Tunjangan Sertifikasi

Variabel tunjangan sertifikasi yang diukur menggunakan teori motivasi ekstrinsik menurut Herzberg yang dikutip oleh Usman (2013), yaitu: (1) kondisi kerja, (2) hubungan

interpersonal, (3) upah atau gaji, dan (4) kebijakan dan administrasi.

Berdasarkan jawaban variabel Tunjangan Sertifikasi di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dari 80 responden, maka digambarkan sebagai berikut: (1) Dimensi kondisi kerja memiliki respon yang baik sebanyak 57 guru dengan presentase 71,25%. (2) Dimensi hubungan interpersonal memiliki respon yang baik sebanyak 44 guru dengan persentase 55%. (3) Dimensi upah atau gaji memiliki respon yang baik sebanyak 41 guru dengan persentase 51,25%. (4) Dimensi kebijakan dan administrasi memiliki respon yang baik sebanyak 57 guru dengan persentase 71,25%.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat kita lihat bahwa diantara 4 dimensi dalam variabel tunjangan sertifikasi yang memiliki respon yang baik tertinggi terdapat dalam dimensi kondisi kerja dan dimensi kebijakan dan administrasi yang sama-sama memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 71,25%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Tunjangan Sertifikasi di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang tergolong baik.

Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru diukur dari empat indikator menurut Mathis & Jackson (2006), yaitu: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) keandalan, dan (4) kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan jawaban variabel Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dari 80 responden, maka dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Dimensi kuantitas memiliki respon yang baik sebanyak 61 guru dengan persentase 76,25%. (2) Dimensi kualitas memiliki respon yang baik sebanyak 61 guru dengan persentase 76,25%. (3) Dimensi keandalan memiliki respon yang baik sebanyak 71 guru dengan persentase 88,75%. (4) Dimensi kemampuan bekerja sama memiliki respon yang baik sebanyak 62 guru dengan persentase 77,5%.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat kita lihat bahwa diantara 4 dimensi dalam variabel kinerja guru yang memiliki respon yang baik tertinggi terdapat dalam dimensi keandalan dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 88,75%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang tergolong baik.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan suatu instrumen agar mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dapat dikumpulkan peneliti (Suharsimi Arikunto, 2010). Data yang diambil dalam uji validitas ini berdasarkan butir pernyataan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop.

Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan; nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product moment. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (0.220) maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 dengan jumlah responden sebanyak 80.

Dari hasil uji validitas semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0.220 maka dengan demikian semua item pertanyaan Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang sudah valid.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada hal ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung $> 0,60$ maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik.

Dari hasil uji reabilitas didapatkan nilai Alpha tunjangan sertifikasi (X) sebesar 0,912 dan kinerja guru (Y) sebesar 0,937 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilainya $>0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil konsisten.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Output bagian pertama (Variabel Entered/Removed) menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Tunjangan Sertifikasi sebagai variabel Independent dan Kinerja Guru sebagai variabel Dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Output bagian kedua (Model Summary) menjelaskan besar nilai korelasi pengaruh (R) yaitu sebesar 0,5 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,26 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Tunjangan Sertifikasi) dengan variabel terikat (Kinerja Guru) adalah 0,26 (26%).

Output bagian ketiga (ANOVA) dari output diketahui bahwa nilai F hitung = 27,1 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel Tunjangan Sertifikasi (X) kuat hubungannya terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dengan demikian dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Output bagian keempat (Coefficients), diketahui nilai Constant (a) sebesar 43 sedangkan nilai Tunjangan Sertifikasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,7 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 43 + 0,7X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: (1) Konstanta sebesar 43 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Guru adalah sebesar 43. (2) Koefisien regresi X sebesar 0,7 menyatakan setiap perubahan 1% nilai Tunjangan Sertifikasi, maka nilai Kinerja

Guru bertambah sebesar 0,7. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. (3) Koefisien korelasi sebesar 0,5 mengandung arti bahwa pengaruh variabel tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru dikatakan kuat atau tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh tunjangan sertifikasi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Sederhana

(1) Berdasarkan nilai disignifikan: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Sertifikasi (X) berpengaruh dengan variabel Kinerja Guru (Y). (2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,206 > t_{tabel}$ 1,994 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Sertifikasi (X) berpengaruh dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Catatan: cara mencari t_{tabel}

$$t_{tabel} = (a/2: n-k-1)$$

Ket: $a = \text{constant}$

$n = \text{jumlah sampel}$

$k = \text{jumlah variabel}$

$$t_{tabel} = (0,05/2 : 80-2-1)$$

$$= (0,025: 77) \text{ [lihat pada distribusi nilai } t_{tabel}]$$

$$= 1,994$$

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t (Uji Parsial).

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut: (1) Menentukan Hipotesis. H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara Tunjangan Sertifikasi dengan Kinerja Guru. H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Tunjangan Sertifikasi dengan Kinerja Guru. (2) Menentukan tingkat signifikan. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). (3) Menentukan t_{hitung} . Berdasarkan tabel di peroleh t_{hitung} sebesar 5,206. (4) Menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat ($a/2: n-k-1$) = 77. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,994. (5) Kriteria Pengujian. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. (6) Membedakan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (5,206 > 1,994)$ maka H_0 ditolak. (7) Kesimpulan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (5,206 > 1,994)$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara tunjangan sertifikasi dengan kinerja guru. jadi

kasus ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tunjangan sertifikasi dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dapat diterima.

Pada Bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Pembahasan ini akan memberikan jawaban atas perumusan masalah penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Tunjangan Sertifikasi

Tunjangan Sertifikasi di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang apabila dilihat dari 4 indikator yang mendukung yaitu: kondisi kerja, hubungan interpersonal, upah atau gaji dan kebijakan dan administrasi. Secara keseluruhan tunjangan sertifikasi di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 71,25%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator kondisi kerja sebesar 71,25%, hubungan interpersonal

sebesar 55%, upah atau gaji sebesar 51,25%, serta kebijakan dan administrasi sebesar 71,25%.

Dari ke-empat indikator tersebut yakni kondisi kerja, hubungan interpersonal, upah atau gaji serta kebijakan dan administrasi, mayoritas responden menunjukkan baik yang mencakup dari pada indikator tersebut. Sedangkan pada indikator upah atau gaji mendapat nilai terendah hanya dengan 51,25%, mayoritas guru belum puas dengan gaji yang mereka peroleh di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

Kinerja Guru

Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang apabila dilihat dari 4 indikator yang mendukung yaitu: kuantitas, kualitas, keandalan, dan kemampuan bekerja sama. Secara keseluruhan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 88,75%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator kuantitas 76,25%, kualitas 76,25%, keandalan 88,75%, dan kemampuan bekerja sama 77,5%.

Dari ke-empat indikator tersebut yakni kuantitas, kualitas, keandalan, dan kemampuan bekerja sama berada dalam

kategori baik, mayoritas responden menunjukkan baik dari pada mencakup indikator tersebut. Sedangkan pada indikator kuantitas dan kualitas mendapat nilai terendah dengan 76,25%, mayoritas guru kurang menunjukkan kuantitas dan kualitasnya dalam melaksanakan pekerjaan di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi yang dianalisis menggunakan teori motivasi ekstrinsik dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang diproses yaitu variable tunjangan sertifikasi (X) merupakan variabel independen dan variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Data output SPSS 24 dengan uji regresi antara tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru diperoleh konstanta sebesar 43 menjelaskan bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 43. Koefisien regresi X sebesar 0,7 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai tunjangan sertifikasi, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa arah

pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kuat tunjangan sertifikasi maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Koefisien korelasi sebesar 0,5 mengandung arti bahwa pengaruh variabel tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru dikatakan kuat atau tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh tunjangan sertifikasi maka kinerja guru akan semakin tinggi atau meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pada bab sebelumnya, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang memiliki kecenderungan yang baik, dan hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif, walaupun masih ada yang perlu ditingkatkan lagi.

Tunjangan sertifikasi kategori baik (71,25%). Hal ini dapat ditinjau dari indikator yang digunakan yakni konsidi kerja berada pada tingkat presentase sebesar 71,25%, hubungan interpersonal sebesar 55%, upah atau gaji berada pada tingkat persentase

51,25%, serta kebijakan dan administrasi berada pada persentase 71,25%.

Kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 88,75%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator kuantitas 76,25%, kualitas 76,25%, keandalan 88,75%, dan kemampuan bekerja sama 77,5%.

Koefisien korelasi sebesar 0,5 mengandung arti bahwa pengaruh variabel tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru dikatakan kuat atau tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh tunjangan sertifikasi maka kinerja guru akan semakin tinggi atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husaini, Usman. (2013). *Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jakson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Marselus, R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Purwanto, M. Ngalim. (1998). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Suprihanto, J. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*. Yogyakarta: BPFE.
- Suyatno, A.Djihad. (2008). *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.