

Hubungan Antara Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya

Sri Astuti¹, Tonich Uda², Rinto Alexandro³, Revnussa Oktobery⁴, Sri Rohaetin⁵, Eriawaty⁶, Kuwing Baboe⁷, Dehen Erang⁸, Eko Riady⁹

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸⁹ Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Palangka Raya

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik korelasional, yang bermaksud mendeskripsikan hubungan antara Sertifikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling dengan jumlah populasi 110 orang dengan mengambil sampel 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja yang dibagikan kepada guru dan Lembar Kinerja Guru diisi Kepala Sekolah, sedangkan nilai hasil uji sertifikasi diperoleh dari Panitia Sertifikasi Guru Rayon 18 Universitas Palangka Raya. Untuk mengetahui Kevalidan instrumen digunakan uji validitas dan reliabilitas dan uji persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa: (1) Nilai Portofolio guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang mengikuti seleksi sertifikasi kuota 2008 dan 2009 tergolong pada klasifikasi sedang, (2) Motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya tergolong tinggi, (3) Kinerja Guru SD Negeri kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya tergolong tinggi, (4) Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, (5) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, (6) Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Berdasarkan hasil di atas maka disarankan kepada Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, memberikan pembinaan, bimbingan, dan pengarahan kepada guru-guru yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugas profesinya dengan mengikuti pelatihan, penataran, work shop, Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang sudah lulus sertifikasi hendaknya meningkatkan penguasaan terhadap empat kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, meningkatkan motivasi kerja, dan kinerjanya dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang diembannya. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Palangka Raya hendaknya tetap mendukung pelaksanaan sertifikasi dengan terus sosialisasi kepada guru-guru.

Kata Kunci: Sertifikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pendidikan. Pada saat sekarang dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru dituntut meningkatkan wawasan, pengetahuan dan ketrampilan mengajar untuk menuju guru profesional. Hamzah B. Uno (Martinis, 2010:87) menyatakan bahwa tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat para guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru

dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak sesuai dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Berkaitan dengan hal tersebut pemerintah secara resmi telah mencanangkan bahwa profesi guru disejajarkan dengan profesi lainnya sebagai tenaga profesional, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Guru sebagai agen pembelajaran merupakan ujung tombak peningkatan proses pembelajaran di dalam kelas yang akan berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tidaklah mungkin tugas berat yang dipikul guru tersebut terlaksana, tanpa disertai dengan kompetensi guru yang mumpuni serta jaminan hidup yang layak (Trianto dan Tutik,2007:1). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan harus didahului dengan peningkatan kualitas guru. Oleh karena itu para guru wajib mengembangkan kemampuan profesioanalnya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Martinis (2010:87) mengatakan bahwa kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik kearah perkembangan kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik. Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, merupakan indikator tingkat prestasi dari kinerja guru itu sendiri. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan sebagai tujuan. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dilihat pencapaian dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Menyadari hal tersebut, Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional, menyelenggarakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi merupakan konsekuensi dari disahkannya produk hukum tentang pendidikan, yaitu : Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PPSNP). Berdasarkan produk hukum tersebut dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Sebagai pendidik profesional, maka guru harus memenuhi sejumlah persyaratan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikasi bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Dengan diberlakukannya Undang-Undang tersebut minimal memiliki tiga fungsi. **Pertama**, sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. **Kedua**, untuk meningkatkan profesionalisme guru. **Ketiga**, untuk meningkatkan kesejahteraan guru (Muslich,2007:1). Program sertifikasi ini merupakan perwujudan tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini melalui peningkatan

profesionalisme guru dan peningkatan kesejahteraan guru. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik, baik bagi guru yang berstatus PNS maupun guru non PNS. Bagi guru yang sudah mendapat tambahan gaji berupa tunjangan profesi sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan, seharusnya diimbangi dengan peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana guru sudah meningkatkan profesionalismenya, maka harus diadakan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas/kepala sekolah. Pendapat para pakar pendidikan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai secara utuh. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi diantara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Glickman (1981) bahwa ada empat prototipe guru dalam melaksanakan tugasnya mengelola proses pembelajaran. Menurut teori ini guru yang terbaik adalah guru prototipe profesional. Seorang guru dapat diklasifikasikan ke dalam prototipe profesional apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Menurut Sutarto (2007:1) bahwa motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena hal itu memberi sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tidak akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu juga jika motivasi untuk bekerja tidak disertai dengan keahlian untuk bekerja, maka motivasi tersebut tidak akan meningkatkan prestasi kerja. Setiap guru mempunyai motivasi kerja yang berbeda. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga produktifitasnya meningkat. Sebaliknya seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya menurun. Sebagai satu bentuk satuan pendidikan, sekolah dasar merupakan satuan pendidikan yang paling penting keberadaannya. Setiap orang mengakui bahwa tanpa menyelesaikan pendidikan pada sekolah dasar atau yang sederajat, secara formal seseorang tidak mungkin dapat mengikuti pendidikan di SLTP. Memperhatikan penting dan peranannya yang demikian besar itu, sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, baik secara sosial-institusional maupun fungsional-akademik. Secara sosial-institusional berarti sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya agar berfungsi sebagai tempat terjadinya proses sosialisasi antara anak didik yang pada akhirnya membina dan mengantarkan anak didik ke arah kedewasaannya secara mental maupun sosial. Sedangkan secara fungsional-akademik berarti seluruh perangkat sekolah dasar, seperti tenaga, kurikulum dan perangkat pendidikan lainnya harus dipersiapkan untuk mengemban misi pendidikan. Oleh karena itu, sekolah dasar harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi sekolah dasar yang bermutu (Bafadal, 2007:11) Selanjutnya menurut Uno (2009:87) salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru SD adalah motivasi kerja. Diduga munculnya motivasi yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Teori dua faktor dari Herzberg (Sedarmayanti, 2010:235) yakni (1) faktor kesehatan/higiene, merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada, (2) faktor motivasi, merupakan serangkaian kondisi instrinsik, yaitu kondisi ini apabila terdapat

dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. Uno (2009:86) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan pengertian tersebut tugas guru tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dari kepala sekolah. Kota Palangka Raya telah melaksanakan sertifikasi guru sejak tahun 2006. Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya jumlah guru SD Negeri yang mengikuti seleksi portofolio kuota 2008 dan 2009 sebanyak 110 orang. Guru yang sudah lulus sertifikasi mendapatkan tunjangan sebesar satu kali gaji pokok. Dengan adanya tunjangan ini pemerintah mengharapkan kesejahteraan guru meningkat, sehingga guru-guru tidak lagi mencari pekerjaan di luar profesinya sebagai pendidik yang dapat menurunkan kinerja mereka. Namun kelihatannya harapan pemerintah ini belum semuanya terwujud, karena di lapangan masih banyak dilihat kinerja guru yang sudah bersertifikasi ternyata jauh dari standar yang diharapkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik korelasional. Artinya penelitian ini bermaksud mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dan ingin menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih serta memprediksi keeratan hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Dalam penelitian ini populasinya adalah guru-guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang mengikuti seleksi portofolio kuota 2008 dan kuota 2009 yang berjumlah 110 orang. Penelitian ini menggunakan *Proportional stratified random sampling*, jumlah unit populasi dalam tiap strata adalah tidak sama, dengan demikian jumlah unit tiap strata dan sampel juga tidak sama yaitu sebanding secara proporsional. Berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 5% maka sampelnya adalah 84 orang. Prosedur pengambilan sampel adalah masing-masing kategori populasi sesuai proporsi atau perimbangannya.

Data tentang sertifikasi diperoleh dari dokumentasi yaitu nilai portofolio guru-guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang mengikuti seleksi portofolio kota 2008 dan kota 2009. Sedangkan data motivasi kerja guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner/angket. Data tentang kinerja guru dilakukan melalui pengamatan oleh kepala sekolah dengan menggunakan format penilaian kinerja guru. Angket yang diisi seluruhnya merupakan angket tertutup model skala likert variabel sertifikasi terdiri dari 10 sub variabel yakni (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependudukan dan variabel, (10) penghargaan dan relevan dalam bidang pendidikan. Variabel motivasi kerja guru terdiri dari dua sub variabel yakni

- 1) Aspek pendorong yang meliputi : a. Prestasi kerja, b. Penghargaan, c. Tanggung jawab, d. Sifat pekerjaan, e. Pertumbuhan dan perkembangan.

- 2) Aspek penyehat yang meliputi : a. Hubungan antar pribadi, b. Keamanan kerja, c. Kehidupan pribadi, d. Kebijakan dan administrasi, e. Kedudukan, f. Kondisi kerja
- Variabel kinerja guru terdiri dari lima sub variabel yakni
- 1) Kualitas kerja yang meliputi : a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat, b. Berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran, c. Melakukan penilaian hasil belajar, d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
 - 2) Kecepatan / ketepatan kerja yang meliputi : a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa, c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
 - 3) Inisiatif dalam kerja yang meliputi : a. Menerapkan media dalam pembelajaran, b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, c. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, d. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif menata administrasi sekolah.
 - 4) Kemampuan kerja yang meliputi : a. Mampu dalam memimpin kelas, b. Mampu mengelola IBM, c. Mampu menganalisa hasil evaluasi belajar siswa, d. Menguasai landasan pendidikan.
 - 5) Komunikasi yang meliputi : a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar, b. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran, c. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar, d. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Untuk mengetahui kevalidan instrument digunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Untuk keperluan itu digunakan korelasi ganda dengan dua variabel. Sedangkan untuk variabel X_1 dengan Y , dan X_2 dengan Y digunakan korelasi product moment dari Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa: (1) Ada hubungan positif dan signifikan (X_1) dengan kinerja guru (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,430$ dan $p = 0,000 < 0,01$. Hasil data dari para guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya berkategori sedang. Berpijak dari hasil penelitian ini berarti sertifikasi guru perlu dipertahankan, namun lebih penting lagi adalah selalu memberikan pembinaan terhadap guru-guru karena sertifikasi guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya berkategori sedang. Dengan demikian walaupun guru-guru sudah lulus sertifikasi harus tetap semangat untuk meningkatkan profesionalismenya sesuai dengan tujuan sertifikasi itu sendiri. Kinerja guru merupakan wujud keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya dengan penuh tanggung jawab. Penilaian terhadap empat kompetensi guru dalam pelaksanaan sertifikasi tersebut mencerminkan pencapaian prestasi guru dalam menjalankan tugas profesinya, sehingga bisa diketahui kinerja guru. Makin baik prestasi guru maka akan makin baik pula kinerja guru. (2) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,601$ dan $p = 0,0080 < 0,01$. Berdasarkan hasil temuan yang didapat dari jawaban guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru. Sebagian besar guru dalam melaksanakan pembelajaran dan tugas yang diembannya dengan penuh tanggung jawab dan mereka bekerja dengan mengutamakan peningkatan prestasi. Guru bekerja tidak

hanya sekedar sebagai kegiatan rutinitas saja, tetapi lebih berorientasi pada kualitas hasil yaitu output lulusan sekolah, metode yang diterapkan dalam pembelajaran dan media pembelajaran yang membantu mempercepat pemahaman terhadap materi pembelajaran. (3) Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data harga korelasi ganda R lebih besar dari korelasi individual r_{x_1y} (0,430) dan r_{x_2y} (0,601) yaitu 0,628. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Berdasarkan F test, diperoleh taraf signifikan 0,000 dan karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka variabel sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama ada hubungan dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Hasil temuan yang didapat dari jawaban guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya telah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu guru dituntut untuk siap memperbaiki dan meningkatkan mutu kinerjanya agar memiliki kompetensi yang optimal. Berdasarkan teori bahwa seorang guru akan termotivasi ketika guru tersebut mempunyai tujuan yang hendak dicapainya. Pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah kepada guru maupun motivasi diri dari guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, sehingga akan tercapai kinerja guru dengan maksimal dan tercapai juga tujuan sekolah. Hal ini sesuai dengan sejumlah teori motivasi yang menegaskan bahwa motivasi itu berawal dari kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga menimbulkan ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut teori Herzberg bahwa ada sejumlah faktor (kebutuhan) guru yang menjadi penyehat dan sejumlah faktor (kebutuhan) guru yang menjadi pendorong bagi guru. Faktor pendorong adalah faktor yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja, dan akan meningkatkan gairah atau motivasi kerja. Sebaliknya bila faktor pendorong ini tidak terpenuhi menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, sehingga tidak akan meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor pendorong tersebut adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, sifat pekerjaan, pertumbuhan dan perkembangan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui sertifikasi guru dan peningkatan motivasi kerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa (1) Nilai portofolio guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang mengikuti seleksi sertifikasi kuota 2008 dan 2009 tergolong pada klasifikasi sedang, (2) Motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya tergolong pada klasifikasi tinggi, (3) Kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya tergolong pada klasifikasi tinggi, (4) Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, (5) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, (6) Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

Berpijak dari temuan hasil penelitian tersebut maka disarankan kepada Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, memberikan pembinaan, bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugas profesinya dengan mengikuti pelatihan, penataran, workshop, Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sehingga bisa meninggalkan kinerjanya. Kepada guru-guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya yang sudah lulus sertifikasi hendaknya meningkatkan penguasaan terhadap empat kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang diembannya. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Palangka Raya hendaknya tetap mendukung pelaksanaan sertifikasi dengan terus sosialisasi kepada guru-guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, I.2007. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, Bumi Aksara.
- Fattah N. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Pemberdayaan Sekolah Dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*, Bandung: Andira.
- Furqon. 2008. *Statistika Terapan Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Glickman, C.D. 1981. *Developmental Supervision: Alternative Practises for Helping Teachers*, New York: Holt, Rinchart and Winston.
- Hadis A dan Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H & Malayu, SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F, Mausner, B & Synderman, B.B. 1987. *The Motivation to Work*, New York: John Wiley Sons, INC.
- Husaini U.2008. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalal F dan Supriadi D.2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otoda*, Yogyakarta: Adicita.
- Khoiri, H. 2010. *Jitu Dan mudah Lulus Sertifikasi Guru*, Yogyakarta: Bening.
- Kountur, R. 2005. *Statistik Praktis, Pengolahan Data Untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM.
- Mangkunegara.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rusda Karya.
- Mariani. 2009. *Sertifikasi Guru dan Mutu Pendidikan*, Malang: UM Press.
- Martinis, Y, dan Masiah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press.
- Maslow A.B. 1984. *Motivation and Personaly*, New York: Harper and Row Publisher.
- Mulyasa, E.2010. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E.2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Partino, H.R, dan Idrus, H.M. 2010. *Statistik Inferensial*, Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 tentang *Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, G. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Sarimaya, F. 2008. *Sertifikasi Guru, Apa Mengapa dan Bagaimana. dilengkapi dengan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bandung : Yrama Widya.
- Sedarmayanti.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian S. 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, NS. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutarto, W.2007. *Motivasi Kerja*, Salatiga: Widya Sari.
- Trianto & Tutik, T. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara.
- Uno.H.2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yamin M. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press.
- Dari Internet:
- Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, 2008. Penilaian Kinerja Guru. http://www.sdn-cijawura.sch.id/daftar-guru-dan-siswa/daftar-guru-dan-staff/doc_download/265-penilaian-kinerja-guru.html. Diakses tanggal 28- april-2011
- Ediyanto, W. 2009. Artikel: Sertifikasi Guru, Bumerang Bagi Pendidikan. http://www.paperku.co.cc/2009/02/sertifikasi-guru_12.html. Diakses tanggal 28- april-2011.
- Kurniati, L. 2007. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <http://digilib.unnes.ac.id>
- Soekarno, P. 2009. Artikel: Kinerja Guru dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya. <http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html>
- Sudarto. Sertifikasi Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan, http://www.paperku.co.cc/2009/02/sertifikasi-guru_12.html
- Sunardi. Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri se Kota Samarinda. Tesis. Sekolah Menengah Kejuruan Kota Samarinda. <http://www.guruvalah.20m.com/tesis-sunardi-5.pdf>. Diakses tanggal 23- april-2011.
- Yuliana, E. 2006. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Kebumen. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <http://digilib.unnes.ac.id>