

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 8
KOTA PEKANBARU**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains**



OLEH :

**NAMA : AGUSNILAWATI
NOMOR MAHASISWA : 177121043
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI (SMPN) 8 KOTA PEKANBARU**

TESIS

Oleh :

AGUSNILAWATI

NPM : 177121043

TIM PENGUJI

Ketua



Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si.

Anggota



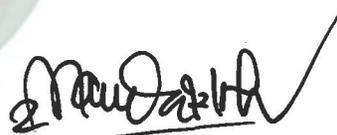
Dr. H. A. Tarmizi Yussa, MA.

Sekretaris



Dr. Khairul Rahman, S.Sos, M.Si.

Anggota



Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos., M.Si.

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum.

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 8
KOTA PEKANBARU**

TESIS

Nama : **AGUSNILAWATI**
NPM : 177121043
Program Studi : Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Pembimbing I Pekanbaru, 2 - 08 - 2021


Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si.

Pembimbing II Pekanbaru, 4 - 08 - 2021


Dr. Khairul Rahman, S.Sos., M.Si.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau


Dr. H. Moris Aqidi Yogya, S.Sos, M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Ilmu Administrasi peserta ujian konferehensif penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUSNILAWATI
NPM : 177121043
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya palagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah – kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 Juli 2021

Pelaku Pernyataan,



AGUSNILAWATI



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 134/A-UIR/5-PPS/2021

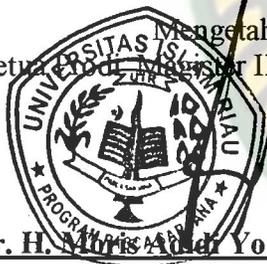
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **AGUSNILAWATI**
NPM : **177121043**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 09 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi, Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Nuris Azzahri Yogis, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 09 Juli 2021
Staf Pemeriksa

Indrian Syafitri, S.AP., M.Si.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip Syafitri_ind05

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN)
8 KOTA PEKANBARU** by Agusnilawati
Agusnilawati

From Prodi. Ilmu Administrasi (TESIS
PASCASARJANA UIR)

Similarity Index	Similarity by Source	
27%	Internet Sources:	25%
	Publications:	10%
	Student Papers:	8%

Processed on 09-Jul-2021 14:52 WIB

sources:

ID: 1617461900

Word Count: 30841

1

2% match (Internet from 12-Jul-2015)

[http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/197907232001121-CEPI TRIATNA/LAP_FUNDAMENTAL_Cepi_2009_ADPEND/BAB_II_KAJIAN_PUSTAKA.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/197907232001121-CEPI_TRIATNA/LAP_FUNDAMENTAL_Cepi_2009_ADPEND/BAB_II_KAJIAN_PUSTAKA.pdf)

2

2% match (Internet from 07-Aug-2019)

<http://jajaka-aja.blogspot.com/2011/12/makalah-tentang-substansi-rancangan.html?m=0>

3

1% match ()

Dharmawan Haryo Dewanto, Tedi Erviantono, I. Ketut Winaya. "Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar", Udayana University, 2016

4

1% match (Internet from 20-Aug-2019)

<https://www.jainiloen.com/2016/02/kualifikasi-guru-dalam-pengelolaan.html>

5

1% match (publications)

Putri Alifia Mediana, Nursiah Nursiah, Lathifah Shansabilah. "Analisis Bahan Instruksional di SDN Pondok Jagung 2", FONDATIA, 2020

6

1% match (Internet from 24-Jun-2017)

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/7292/artikel%2026.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

7

1% match (Internet from 29-Jul-2020)

<http://journal.unigres.ac.id/index.php/JurnalMagister/article/download/793/665>

8

1% match (Internet from 07-Oct-2015)

http://manpersediaan.blogspot.com/2015_02_01_archive.html

9

1% match (Internet from 28-Oct-2010)

<http://pekanbaru.go.id/sejarah-pekanbaru/>

10

1% match (Internet from 14-Jun-2013)

<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 459/KPTS/PPs-UIR/2021

TENTANG

**PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 9. Surat Permohonan Perubahan Judul Sdr/i Agusnilawati tanggal 12 Juli 2021 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 20 April 2021
 10. Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 337/KPTS/PPs-UIR/2021 tanggal 04 Juni 2021 tentang Perubahan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Khairul Rahman, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **AGUSNILAWATI**
N P M : **177121043**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis Baru : **"PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 8 KOTA PEKANBARU"**.

6. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 7. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 8. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 9. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
TANGGAL : 14 Juli 2021

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat merampung penyelesaian Tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru”**. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Tesis ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulisan tentang administrasi.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus – tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan Tesis ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H.Syafrinaldi, SH, MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Islam Riau.

2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si. selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dan selalu mendukung, menyemangati serta mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Khairul Rahman, S.Sos, M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan meluangkan waktu, tenaga dan fikiran serta selalu memotivasi dan juga mengingatkan penulis untuk menyelesaikan Tesis ini serta menyelesaikan studi tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh staf, karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Pascasarjana dan Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.

8. Kepada Almarhumah Dr. Abdul Aziz, S.Sos., M.Si yang pernah menjadi dosen Pembimbing I (Proposal) yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dan selalu mendukung, menyemangati serta mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini, semoga menjadi amal jariyah bagi beliau dan ditempatkan di tempat terindah di sisi Allah SWT Aamiin.
9. Keluarga tercinta Suami dan Anak – anak yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa.

Wabillahitaufikwalhidayah, wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 17 Juni 2021
Penulis

Agusnilawati

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS.....	18
2.1. Literature Review	18
2.2. Tinjauan Pustaka	33
2.2.1. Konsep Administrasi.....	33
2.2.2. Konsep Organisasi	36
2.2.3. Konsep Manajemen.....	38
2.2.4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	41
2.2.5. Konsep Akuntabilitas Kinerja.....	45
2.2.6. Konsep Guru	49
2.2.7. Konsep Kinerja Guru	53
2.2.8. Konsep Profesionalisme Guru	66
2.2.9. Konsep Sertifikasi	70
2.3. Kerangka Pemikiran	77
2.4. Hipotesis.....	80
2.5. Konsep Operasional	80
2.6. Operasional Variabel.....	83
2.7. Skala Pengukuran	86
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	88
3.1. Tipe Penelitian	88
3.2. Lokasi Penelitian.....	88
3.3. Populasi dan Sampel	89
3.4. Teknik Penarikan Sampel	90
3.5. Jenis dan Sumber Data	90
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	90
3.7. Teknik Analisa Data.....	93
3.8. Pengujian Hipotesis.....	93

3.9. Jadwal Kegiatan Penelitian	94
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	96
4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	96
4.2. SMPN 8 Kota Pekanbaru	105
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	108
5.1. Gambaran Subjek Penelitian	108
5.2. Uji Kualitas Data	109
5.3. Analisis Data Tentang Sertifikasi Guru (X)	112
5.4. Analisis Data Tentang Kinerja Guru (Y)	126
5.5. Analisis Data dan Hasil Penelitian	140
5.6. Pembahasan	146
BAB VI PENUTUP	151
6.1. Kesimpulan	151
6.2. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	153

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Jumlah Guru Pada SMPN 8 Kota Pekanbaru yang Mendapat Sertifikasi Guru	9
I.2 Daftar Prestasi Siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru	10
I.3 Daftar Prestasi Siswa SMPN berdasarkan Sekolah di Kota Pekanbaru	12
I.3 Daftar Prestasi Tenaga Pendidik Di SMPN 8 Kota Pekanbaru.....	13
II.1 Tabel Penelitian Terdahulu	17
II.2 Operasionalisasi Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 37 Kota Pekanbaru	83
III.1 Tabel Populasi Dan Sampel Penelitian	88
III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 37 Kota Pekanbaru	94
IV.1 Jumlah Guru, Tenaga Pendidik, PTK dan Peserta Didik di SMPN 8 Kota Pekanbaru	105
IV.2 Jumlah Sarana dan Prasarana di SMPN 8 Kota Pekanbaru	105
IV.3 Jumlah Rombongan Belajar SMPN 8 Kota Pekanbaru	106
V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	107
V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	107
V.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	108
V.4 Uji Validitas (X) Sertifikasi Guru	109
V.5 Uji Validitas (Y) Kinerja Guru	110
V.6 Hasil Uji Reliabilitas	111
V.7 Tanggapan responden tentang Kompetensi Pedagogik.....	115
V.8 Tanggapan responden tentang Kompetensi Profesional	118
V.9 Tanggapan responden tentang Kompetensi Sosial.....	119
V.10 Tanggapan responden masyarakat tentang Kompetensi Kepribadian.....	121
V.11 Rekapitulasi tanggapan responden tentang Sertifikasi Guru	122
V.12 Tanggapan responden tentang indikator Perencanaan Guru dalam Kegiatan Pembelajaran.....	127
V.13 Tanggapan responden dalam indikator Satuan Pendidikan Kelas, Semester dan Topik Bahasan	129
V.14 Tanggapan responden tentang indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran	133
V.15 Tanggapan responden indikator evaluasi pembelajaran	135
V.16 Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Kinerja Guru ..	136
V.17 Uji Normalitas	140
V.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	141
V.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru.....	79



PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 8 KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh

AGUSNILAWATI

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik didalam melaksanakan tugasnya sehari – hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tersermin sebagai guru professional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik. Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu eksplanatif asosiatif dengan metode kuantitatif sedangkan teknik analisa data menggunakan deskriptif dan SPSS 22 dalam mengolah data penelitian. Jumlah populasi dan sampel adalah 47 orang sedangkan teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus yang ditujukan kepada guru yang sudah menerima sertifikasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMPN 8 Kota Pekanbaru, hal ini diketahui dari uji parsial diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Adapun saran dari penelitian ini adalah Guru yang bersertifikat merupakan guru yang telah bersertifikat sebagai pendidik professional sehingga diharapkan untuk tidak cepat merasa puas atas prestasi yang diperoleh, terus melangkah maju kedepan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Bagi kepala sekolah diharapkan untuk terus memotivasi guru dan siswa demi meningkatkan kualitas sekolah agar bisa memperoleh prestasi ke jenjang nasional bahkan internasional. Kepada pegawai sekolah untuk selalu mengevaluasi kinerja guru agar dapat mengetahui perkembangan kinerja guru dari tahun ke tahun. Serta selalu memberikan motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan prestasi demi kemajuan dunia pendidikan. Kepada orang tua, diharapkan untuk turut berpartisipasi dalam meningkatkan motivasi belajar anak sehingga anak bersemangat dalam menuntut ilmu pengetahuan

Kata Kunci : Sertifikasi, Kinerja dan Tenaga Pendidik.

THE EFFECT OF TEACHER CERTIFICATION ON INCREASING PERFORMANCE OF EDUCATORS AT STATE MIDDLE SCHOOL (SMPN) 8 PEKANBARU CITY

ABSTRACT

By

AGUSNILAWATI

Being a certified teacher must have creative abilities, good teaching performance in carrying out their daily duties as teachers and educators, be able to be innovative and highly motivated so that they can be reflected as professional teachers who describe the ability of teachers in the teaching process seen from their good performance. The main purpose of this study was to determine and analyze the effect of teacher certification on improving teacher performance at State Junior High Schools (SMPN) 8 Pekanbaru City. The type of research used in this research is associative explanatory with quantitative methods, while the data analysis technique uses descriptive and SPSS 22 in processing research data. The total population and sample are 47 people, while the sampling technique is a census technique aimed at teachers who have received certification. The results of the study conclude that teacher certification has a significant effect on improving teacher performance at SMPN 8 Pekanbaru City, it is known from the partial test it is known that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Teacher Certification variables on Teacher Performance Improvement. The suggestion from this research is that certified teachers are teachers who have been certified as professional educators so that they are not expected to be quickly satisfied with the achievements obtained, continue to move forward to have better performance and be able to improve the quality of education. Principals are expected to continue to motivate teachers and students in order to improve the quality of schools in order to gain achievements at national and even international levels. For school supervisors to always evaluate teacher performance in order to know the development of teacher performance from year to year. And always provide motivation to teachers to continue to improve achievements for the advancement of the world of education. Parents are expected to participate in increasing children's learning motivation so that children are enthusiastic in seeking knowledge.

Keywords: Certification, Performance and Educators.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah sebagai aparatur negara mengemban tugas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mulai dari aspek kesehatan, ekonomi, keamanan, pertanian, dan juga yang salah satunya juga tidak luput yaitu pendidikan. Oleh karena itu pemerintah melahirkan kebijakan-kebijakan yang salah satunya adalah di aspek pendidikan, dimana masyarakat akan dihadapi perkembangan zaman, pertumbuhan penduduk yang semakin besar membuat tingkat kompetisi semakin tinggi dan juga demi menghadapi globalisasi.

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. 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. Tujuan pendidikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan portensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (*National Character Building*). Harkat dan martabat suatu bangsa sangat di tentukan oleh mutu pendidikannya. Pada konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan adalah sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian vital dalam usaha meningkatkan kulalitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Mulyasa, 2005).

Pendidikan haruslah dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan individu, kelompok, masyarakat, negara bahkan dunia. Dewasa ini masalah pendidikan telah menjadi salah satu topik pembicaran yang cukup mendapat perhatian baik itu dari pemerintah maupun masyarakat. Data yang di rilis oleh UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian *Education Development Index* (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. Total nilai EDI itu diperoleh dari rangkuman empat kategori penilaian, yaitu angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia lima belas tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan gender, dan angka bertahan siswa hingga kelas V Sekolah Dasar (UNESCO: 2012).

Data lain yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013, rata-rata nasional angka putus sekolah usia 7–12 tahun mencapai 0,67 persen atau 182.773 anak; usia 13–15 tahun sebanyak 2,21 persen, atau 209.976 anak; dan usia 16–18 tahun semakin tinggi hingga 3,14 persen atau 223.676 anak. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih cukup rendah.

Keberhasilan dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang tenaga Pendidik, dimana seorang tenaga Pendidik adalah seorang aparatur Negara yang menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik dan merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Di tengah iklim globalisasi saat ini tenaga Pendidik sebagai tenaga pendidik harus terus bisa mengembangkan kemampuannya dalam mengajar untuk mengikuti tuntutan pendidikan yang terus-menerus berkembang pula. Tenaga Pendidik adalah aparatur negara yang dituntut bekerja secara professional dengan tugas utama yaitu mengajar, mengarahkan, mendidik, melatih, dan, menilai, setiap peserta didik. (Priansa, 2014).

Pemerintah semakin gencar memperbaiki mutu pendidikan. Berbagai usaha yang dilakukan antara lain memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan tenaga pengajar dan kepala sekolah melalui berbagai bentuk pendidikan. Sejak tahun 2000-an, terutama sejak lahirnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), fokus perhatian pemerintah terhadap mutu pendidikan menjadi semakin terasa.

Undang-undang ini meskipun problematis, namun telah memberikan tonggak penting bagi peningkatan mutu pendidikan melalui perhatiannya pada standarisasi pendidikan nasional. Dalam pasal 35 undang-undang tersebut menyatakan dengan tegas delapan aspek penyelenggaraan pendidikan harus dikelola menurut standar tertentu, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan,

dan standar penilaian. Jabaran operasional dari amanat pasal 35 ini adalah ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Salah satu aspek penting untuk mewujudkan pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang tenaga Pendidik harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional.

Tenaga Pendidik mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan. Oleh karena itu, tenaga Pendidik perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun mutu pendidikannya sangat ditentukan oleh mutu tenaga Pendidiknya, hal ini dapat dicermati di negara-negara maju. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia telah lama disorot dari berbagai persektif dan cara pandang yang berkaitan dengan kinerja tenaga Pendidik.

Proses peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia disekolah memerlukan tenaga Pendidik baik pendidikan secara individu maupun kolaboratif untuk melakukan kinerja mengajar yang mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas, untuk itu tenaga Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang

diselenggarakan secara formal disekolah. Menjadi tenaga Pendidik merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali tenaga Pendidik berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari stakeholders, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan tenaga Pendidik untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tenaga Pendidik dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Tenaga Pendidik dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa tenaga Pendidik sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sebagai tulang punggung pendidikan, tenaga Pendidik bukanlah pekerjaan biasa yang berorientasi pada materi semata. Menjadi tenaga Pendidik adalah pilihan mulia untuk mengabdikan ilmu dan pengetahuannya bagi kemajuan pendidikan bangsa. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan dan keilmuan yang baik. Semangat inilah yang menjadikan pemerintah mencanakan program sertifikasi yaitu untuk mencapai tahap profesional dalam kinerjanya sebagai agen pembelajaran.

Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang – undang Tenaga Pendidik dan Dosen (UUGD) dan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007. Berdasarkan hukum undang – undang tersebut dikemukakan bahwa tenaga Pendidik adalah pendidik professional yang harus memenuhi sejumlah pernyataan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Adapun sertifikasi

Pendidik diartikan sebagai pemberian sertifikasi yang diberikan kepada tenaga Pendidik yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi pendidik ini diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi dan telah lulus uji sertifikasi pendidik, dengan melampirkan bukti yang menunjukkan tenaga Pendidik bersangkutan sudah memenuhi beban mengajar minimal 24 jam tatap muka dalam 1 minggu. Sertifikasi Pendidik ini merupakan salah satu tanggung jawab yang dilakukan oleh pemerintah sebagai apresiasi jalan untuk menjadi tenaga Pendidik professional dalam peningkatan mutu pembelajaran yang diimbangi dengan kesejahteraan tenaga Pendidik dalam bentuk pemberian tunjangan (kompensasi) sehingga kinerja tenaga Pendidik dapat meningkat.

Oleh karena itu pemerintah mewajibkan setiap tenaga Pendidik harus mendapatkan sertifikasi dimana sertifikasi adalah sebuah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada tenaga Pendidik sebagai tenaga professional, dengan harapan setiap tenaga Pendidik memenuhi SOP pengajaran yang sudah ditetapkan dan bisa meningkatkan kinerja setiap tenaga Pendidik. Seperti yang tertulis di Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Tenaga Pendidik dan Dosen.

Menjadi tenaga Pendidik yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik didalam melaksanakan tugasnya sehari – hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tersermin sebagai tenaga Pendidik professional yang menggambarkan

kemampuan tenaga Pendidik dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik.

Kinerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh tenaga Pendidik walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengajar tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan.

Program sertifikasi tersebut ditanggapi beragam oleh tenaga Pendidik. Program sertifikasi seharusnya selain meningkat kesejahteraannya juga mampu meningkatkan aktivitas akademik yang menunjang profesinya yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Djaali (2007: 21) Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya tenaga Pendidik selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan yang memadai akan memberikan motivasi kepada tenaga Pendidik agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh. Kesungguhan seorang tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan sangat menentukan perwujudan

pendidikan nasional yang bermutu karena berfungsi sebagai pengelola kegiatan pembelajaran.

Gambaran kinerja tenaga Pendidik dapat dicermati dari berbagai kajian hasil maupun dampak sertifikasi Pendidik. Hasil kajian yang dilakukan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) tahun 2008 menunjukkan bahwa tenaga Pendidik yang telah mengikuti (lolos) sertifikasi ternyata tidak serta merta menunjukkan peningkatan kinerja, meski lolos sertifikasi, nilai kompetensi tenaga Pendidik rata-rata di angka kisaran 52-64 persen, tak sedikit tenaga Pendidik yang nilai kompetensinya terus menurun. Kajian juga menemukan bahwa motivasi tenaga Pendidik untuk segera mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensi, melainkan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial berupa tunjangan profesi.

Dalam melaksanakan tugas pembelajaran, permasalahan akan muncul bukan saja pada tenaga Pendidik yang belum tersertifikasi yang menginginkan predikat professional akan tetapi pada tenaga Pendidik yang sudah tersertifikasi. Tenaga Pendidik akan menghadapi suatu problema yang berasal dari dalam maupun luar kepentingan tenaga Pendidik seperti halnya tenaga Pendidik yang tersertifikasi dituntut berkewajiban harus lebih mampu bekerja secara professional, memiliki kemampuan kompetensi, motivasi mengajar yang lebih, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja mengajar yang dikelolanya dan diembannya sebagai predikat professional sehingga tidak ada pemberitaan yang negative.

Temuan lain hasil survei yang dilakukan Persatuan Tenaga Pendidik Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi tenaga Pendidik terhadap kinerja tenaga Pendidik menunjukkan bahwa kinerja tenaga Pendidik yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh tenaga Pendidik-tenaga Pendidik di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi. Selain itu, peningkatan kinerja yang diharapkan dari tenaga Pendidik yang sudah bersertifikat seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Tenaga Pendidik-tenaga Pendidik yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti kegiatan akademik yang menunjang peningkatan profesionalisme tenaga Pendidik.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru adalah salah satu sekolah yang keseluruhan tenaga Pendidiknya sudah mendapatkan sertifikasi Pendidik, adapun jumlah tenaga Pendidik pada SMPN 8 Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel I.1 Jumlah Tenaga Pendidik Pada SMPN 8 Kota Pekanbaru yang Mendapat Sertifikasi Pendidik

No	Status Tenaga Pendidik	Jumlah Tenaga Pendidik	Persentase
1	Tenaga Pendidik PNS	48	84%
2	Tenaga Pendidik Honorer	9	16%
	Jumlah	57	100%

Sumber : SMPN 8 Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru adalah 57 orang dengan status tenaga Pendidik PNS berjumlah 48 orang dan tenaga Pendidik honorer berjumlah 9 orang. Pada penelitian ini, penulis hanya memfokuskan penelitian pada tenaga Pendidik PNS yang menerima tunjangan sertifikasi Pendidik yang dari tabel tersebut diketahui bahwa keseluruhan tenaga Pendidik PNS sudah memperoleh sertifikasi Pendidik.

Pengadaan sertifikasi Pendidik bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik bagi generasi penerus bangsa, namun berdasarkan hasil pengamatan penulis pada SMPN 8 Kota Pekanbaru pada tenaga Pendidik yang sudah tersertifikasi ditemukan fenomena sebagai berikut :

1. Terdapat peningkatan kinerja tenaga Pendidik yang sudah memperoleh sertifikasi pendidik, hal ini di buktikan dari perolehan prestasi siswa dari tahun ke tahun seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2. Daftar Prestasi Siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru

NO	NAMA	BIDANG	KATEGORI / TINGKAT					BUTI FISIK	TAHUN
			KOTA	PRO-PINSI	NASI-ONAL	INTER-NASIO NAL	PRINKAT		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba Morse		V			2	Piala	2018
2	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba Yel-Yel		V			2	Piala	2018
3	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba Tali Temali		V			1	Piala	2018
4	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba Sandi		V			2	Piala	2018
5	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba PBB		V			2	Piala	2018
6	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba TJTM		V			2	Piala	2018
7	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Lomba MTQ		V			1	Piala	2018
8	Regu Pramuka SMPN 8 P, Baru	Masakan Darurat	V	V			1	Piala	2018
9	Passus SMP N 8 Peakanbaru	Lomba LPBB	V				1	Piala	2018
10	Passus SMP N 8 Peakanbaru	Lomba LPBB	V				2	Piala	2018
11	Passus SMP N 8 Peakanbaru	Lomba LKBB	V				1	Piala	2018
12	Passus SMP N 8 Peakanbaru	Lomba LKBB	V				2	Piala	2018
13	Lomba Futsal SMP N 8 P.Baru	Futsal	V				2	Piala	2018
14	Lomba Futsal SMP N 8 P.Baru	Futsal	V				2	Piala	2018
15	Grub Drambend SMP N 8 P.Baru	Colour Guand		V			2	Piala	2018
16	Grub Drambend SMP N 8 P.Baru	Band Concert		V			2	Piala	2018
17	Fauzan Adhiputra	Duta Pantun	V				3	Piala	2018

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Tim SMP N 8 Pekanbaru	Lomba Yel Literasi	V				3	Piala	2018
19	Sabila Isni Putri	Lomba Lagu Solo	V	V	V		1, 1	Piala	2019
20	Prita Suciati	Art. Competition	V				3	Piala	2019
21	Fitri Justin	Cerdas Cermat	V				3	Piala	2019
22	Sabila Isni Putri	Lomba Menyanyi Melayu	V				3	Piala	2019
23	Prita	Melukis Kaleng	V				2	Piala	2019
24	Renanda Sari	Tekwondo				V	2	Mendali	2019
25	Passus SMP N 8 P. Baru	PBB	V				1	Piala	2019
26	PMR SMP N 8 Pekanbaru	Lomba Lintas Alam	V				2	Piala	2019
27	PMR SMP N 8 Pekanbaru	Pend. Remaja Sebaya	V				2	Piala	2019
28	PMR SMP N 8 Pekanbaru	Tandunisasi	V				3	Piala	2019
29	PMR SMP N 8 Pekanbaru	Ayo siaga bencana	V				2	Piala	2019
30	PMR SMP N 8 Pekanbaru	Tandunisasi	V				1	Piala	2019
31	PMR SMP N 8 Pekanbaru	P3K	V				1	Piala	2019
32	PMR SMP N 8 Pekanbaru	P3K	V				2	Piala	2019
33	Kids Zone SMP N 8 P. Baru	Lomba Dance	V				2	Piala	2019
34	Team Bola Voli SMP N P. Baru	Pertandingan Bola Voli	V				1	Piala	2019
35	Farel Adrian	GSI (sepak bola)			V			Piagam	2020
36	Wahyu Mulya Pratama	GSI (sepak bola)			V			Piagam	2020
37	Nazwa Alya	KOSN (karate)		V				Piagam	2020
38	Michail Syafik	KOSN (Silat)	V					Piagam	2020

Sumber : SMPN 8 Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui banyaknya prestasi siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru dalam 3 tahun terakhir. Berikut ini juga diuraikan tabel perbandingan prestasi siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru dengan SMPN yang ada di Kota Pekanbaru.

Tabel I.3. Daftar Prestasi Siswa SMPN berdasarkan Sekolah di Kota Pekanbaru

No	Nama Sekolah	Daftar Prestasi Siswa SMPN 2018-2021				Ket
		Kota	Provinsi	Nasional	Internasional	
1	2	3	4	5	6	7
1	SMPN 1	6	1	0	0	
2	SMPN 2	11	9	2	0	
3	SMPN 3	3	2	2	0	
4	SMPN 4	16	28	7	1	
5	SMPN 5	3	3	2	0	
6	SMPN 6	14	0	3	0	
7	SMPN 8	22	14	1	1	
8	SMPN 10	3	0	0	0	
9	SMPN 11	0	0	1	0	
10	SMPN 12	2	9	4	0	
11	SMPN 13	19	23	5	1	
12	SMPN 15	3	0	0	0	
13	SMPN 16	6	1	0	0	
14	SMPN 17	4	2	2	0	
15	SMPN 18	3	1	0	0	
16	SMPN 19	3	0	0	0	
17	SMPN 20	1	0	1	0	
18	SMPN 21	6	1	1	0	
19	SMPN 22	7	6	0	0	
20	SMPN 23	3	0	0	0	
21	SMPN 24	2	0	0	0	
22	SMPN 27	14	0	2	0	
23	SMPN 28	1	1	0	0	
24	SMPN 29	18	4	0	0	
25	SMPN 30	0	1	0	0	
26	SMPN 33	1	0	0	0	
27	SMPN 34	7	1	0	0	
28	SMPN 35	26	0	0	0	
29	SMPN 36	2	0	1	1	
30	SMPN 37	13	5	5	0	
31	SMPN 39	3	0	0	0	

1	2	3	4	5	6	7
32	SMPN 40	7	2	0	0	
33	SMPN Madani	19	6	0	0	
34	SMPN 42	13	9	0	0	
35	SMPN 45	21	1	0	0	

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel prestasi siswa SMPN se kota Pekanbaru dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 diatas, terlihat jelas prestasi siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru yang lebih menonjol bahkan ada yang mencapai tingkat internasional.

2. Meningkatnya motivasi tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru, hal ini di buktikan dengan peningkatan prestasi – prestasi tenaga Pendidik seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel I.4. Daftar Prestasi Tenaga Pendidik Di SMPN 8 Kota Pekanbaru

NO	NAMA	BIDANG	KATEGORI / TINGKAT					BUKTI FISIK	TAHUN
			KOTA	PRO-PINSI	NASIONAL	INTERNASIONAL	PRINGKAT		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hj. YUSRA,M.Pd	Kepala Sekolah Berprestasi	V	V			1 - 1	Sertifikat	2017
2	Yulismar, M.Pd	Instruktur Literasi	V	V	V			Sertifikat	2018 /2019
3	H. Kazwaini, M.Ag	Tenaga Pendidik Berprestasi	V				1	Sertifikat	2019
4	Hj. Wagirah, S.Pd	Instruktur Kota	V					Sertifikat	2018 /2019
5	Yulianais, S.Pd	Instruktur Kota	V					Sertifikat	2018 /2019
6	Yulismar, M.Pd	Tenaga Pendidik Inspiratif			V			Sertifikat	2018
7	Yulismar, M.Pd	Penulis bahan bacaan literasi terbaik		V				Sertifikat	2018
8	Yulismar	Lomba bahan bacaan literasi terbaik Balai Bahasa Riau		V				Sertifikat	2018

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Yulismar	Tenaga Pendidik Inspiratif dari penerbit Malang			V			Sertifikat	2018
10	Yulismar	Tenaga Pendidik Penulis Fiksi berprestasi Propinsi Riau			V			Sertifikat	2020
11	Yulismar	Lomba KTI Tenaga Pendidik se Propinsi Riau			V		1	Setifikat	2020
12	Yulismar	Lomba cerita anak se Propinsi Riau			V		3	Sertifikat	2020
13	Ely Yunita	Tenaga Pendidik Penggerak				V		Sertifikat	2020

Sumber : SMPN 8 Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa selain prestasi yang diterima siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru juga terdapat banyaknya prestasi yang diperoleh tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru dalam 3 tahun terakhir.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kualitas laporan keuangan pada Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik membahas kebenarannya, dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Sertifikasi Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru?

2. Bagaimanakah Kinerja tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru?
3. Seberapa besarkah Pengaruh Sertifikasi Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis Sertifikasi Pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru.
2. Mengetahui dan menganalisis Kinerja tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru
3. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sertifikasi Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama pengaruh sertifikasi terhadap peningkatan kinerja tenaga Pendidik serta menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna

melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi pengawas untuk lebih agar lebih rutin melakukan evaluasi mengenai kinerja tenaga pendidik setelah mendapat sertifikat pendidik. Bagi Kepala Sekolah untuk selalu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik agar dapat meningkatkan prestasi baik itu siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru maupun prestasi tenaga pendidik itu sendiri. Kepada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru diharapkan untuk mendukung dan memberikan support positif terhadap kegiatan yang menunjang prestasi siswa dan tenaga pendidik.

3. Manfaat akademik

Sebagai wacana sekaligus masukan dalam menentukan kebijakan pendidikan yang terkait dengan pendidikan pada era otonomi daerah. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan kajian di dunia akademis terkait dengan kebijakan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja tenaga Pendidik sebagai upaya dalam memperbaiki kualitas pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Literature Review

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema/ gejala yang diteliti berhasil dihimpun oleh penulis sebagian besar dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori – teori yang telah ada mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala desa Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa sekaligus menjadi acuan dalam menganalisis pada penelitian ini.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Author	Findings
1	Ahmad, Tahir; Farrukh, Faiza; Nazir, Sana (2015)	Efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan mengarah pada pertumbuhan perbankan secara keseluruhan. Dalam studi ini, kami menyoroti kontribusi sebelumnya di mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibahas. Secara khusus kami menyoroti peningkatan kapasitas karena pengembangan keterampilan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, penelitian ini berpendapat bahwa peran dukungan supervisor terhadap anggota timnya tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pengawasan dan OSCD (<i>Organizational Support for Career Development</i> / Dukungan Organisasi untuk Pengembangan Karir) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor perbankan Pakistan. Kurangnya kesadaran dan kekurangan diamati di bank tentang kontribusi dalam dukungan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan ketidaktertarikan manajemen puncak perbankan dalam menciptakan dan memberikan peluang pertumbuhan karir di organisasinya. Pengembangan Kapasitas prospek karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagaimana dibenarkan oleh penelitian ini, bagaimanapun, tidak dapat dicapai tanpa memberikan dukungan untuk pengembangan karir kepada karyawan mereka.
2	Ali, Shahid; Zhang, Junrui; Usman,	Bukti yang dapat dipercaya ditemukan bahwa insentif turnamen memotivasi CEO (<i>Chief Executive Officers</i> /

	<p>Muhammad; Khan, Muhammad Kaleem; Khan, Farman Ullah; Siddique, Muhammad Abubakkar (2019)</p>	<p>Pejabat Eksekutif Tertinggi) untuk lebih bertanggung jawab secara sosial. Analisis tambahan menunjukkan bahwa pengaruh positif dari insentif turnamen CEO terhadap kinerja tanggung jawab sosial perusahaan (CSR / <i>Corporate Social Responsibility Performance</i>) lebih terasa di perusahaan milik negara daripada di perusahaan bukan milik negara. Temuan studi ini konsisten dengan teori turnamen dan hipotesis kebijaksanaan konvensional, yang mengusulkan bahwa insentif yang lebih baik mengarah pada daya saing, yang meningkatkan kinerja keuangan dan sosial. Manajer atasan memainkan peran penting dalam CSR, karena hanya organisasi dengan eksekutif yang bertanggung jawab secara sosial yang bersedia mengorbankan tujuan perusahaan, kepentingan mereka sendiri, dan kebutuhan perusahaan untuk mengejanya. Manajer puncaklah yang mencontohkan perhatian tentang etika dan tanggung jawab sosial di seluruh organisasi dan memutuskan bagaimana berpartisipasi dalam kegiatan CSR (<i>Corporate Social Responsibility</i> / Tanggung jawab sosial perusahaan) melalui perkembangan manajemen strategis. Waldman dan Siegel (2008) menggambarkan pengaruh kritis dari manajer puncak pada praktek CSR dan menunjukkan bahwa, meskipun peran penting dari manajemen puncak dalam melaksanakan CSR, beberapa studi empiris telah menanganinya, dan karenanya membutuhkan eksplorasi lebih lanjut. Kecenderungan perusahaan untuk terlibat dalam CSR dapat dipengaruhi oleh standar dan kepribadian CEO-nya, karena CEO memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan perusahaan.</p>
3	<p>Ahmad, Tahir; Farrukh, Faiza; Nazir, Sana (2015)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pengawasan dan pengembangan OSCD (<i>Organizational Support for Career Development</i> / Dukungan Organisasi untuk Pengembangan Karir) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai sektor perbankan, sedangkan peningkatan kapasitas individu pegawai mengarah pada peningkatan kinerjanya. Efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan mengarah pada pertumbuhan perbankan secara keseluruhan. Dalam studi ini, penulis menyoroti kontribusi sebelumnya di mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibahas. Secara khusus, kami menyoroti peningkatan kapasitas karena pengembangan keterampilan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, penelitian ini berpendapat bahwa peran dukungan supervisor terhadap anggota timnya tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian</p>

		menunjukkan bahwa dukungan pengawasan dan OSCD tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor perbankan Pakistan. Kurangnya kesadaran dan kekurangannya diamati di bank tentang kontribusi dalam dukungan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan ketidaktertarikan manajemen puncak perbankan dalam menciptakan dan memberikan peluang pertumbuhan karir pada organisasi mereka.
4	Lau, Chong M; Amirthalingam, Vimala (2014)	Berdasarkan sampel manajer dari organisasi manufaktur, hasil <i>Partial Least Square</i> (Kuadrat Terkecil Parsial) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja komprehensif (PMS komprehensif) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap informasi yang relevan dengan pekerjaan. Ini juga menunjukkan bahwa PMS komprehensif memiliki efek tidak langsung pada keadilan informasi melalui informasi yang relevan dengan pekerjaan. Sebaliknya, sistem yang didasarkan pada ukuran keuangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap informasi yang relevan dengan pekerjaan dan keadilan informasi. Hasil ini menunjukkan bagaimana PMS komprehensif (melalui komunikasi sejumlah besar informasi terkait pekerjaan) dapat digunakan untuk menimbulkan persepsi karyawan tentang keadilan tempat kerja yang tinggi. Sehubungan dengan PMS komprehensif, hasilnya menunjukkan bahwa PMS komprehensif berhubungan positif dan signifikan dengan keadilan informasi. Kedua, PMS yang komprehensif juga terkait secara positif dan signifikan dengan informasi yang relevan dengan pekerjaan. Ketiga, informasi yang relevan dengan pekerjaan, pada gilirannya, secara positif dan signifikan terkait dengan keadilan informasi. Sehubungan dengan tindakan keuangan, hasil menunjukkan bahwa tindakan keuangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap informasi terkait pekerjaan. Mereka juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi karyawan tentang keadilan informasi.
5	Khahan Na-Nan, Khahan; Chaiprasit, Kanokporn; Pukkeeree, Peerapong (2018)	Pertanyaan kuesioner mengidentifikasi tiga faktor EJP (<i>Employee Job Performance</i> / Prestasi Kerja Karyawan) yaitu waktu kerja, kualitas pekerjaan, dan kuantitas pekerjaan, dengan 13 item. Hasil analisis faktor menegaskan validitas kuesioner sebagai alat evaluasi kinerja pegawai yang handal, dibuktikan dengan CR (<i>Composite Reliability</i>) sebesar 0.894 dan AVE (<i>Average Variance Extracted</i> / Varian Rata-rata Diekstraksi) sebesar 0.739, selain itu χ^2 $\frac{1}{4}$ 63.340, df $\frac{1}{4}$ 54, p $\frac{1}{4}$ 0.180, kebaikan dari kecocokan indeks $\frac{1}{4}$ 0,976, penyesuaian

		kebaikan indeks kesesuaian $\frac{1}{4}$ 0,960, RMSEA $\frac{1}{4}$ 0,021 dan akar rata-rata residu kuadrat $\frac{1}{4}$ 0,014.
6	Lichtenthaler, Philipp Wolfgang; Fischbach, Andrea (2018)	Temuan dalam penelitian ini berkaitan dengan pembuatan pekerjaan yang berfokus pada promosi berdampak positif dan pembuatan pekerjaan yang berfokus pada pencegahan berhubungan negatif dengan kesehatan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan berhubungan positif dengan pembuatan pekerjaan yang berfokus pada promosi tetapi tidak terkait dengan pembuatan pekerjaan yang berfokus pada pencegahan. Kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan secara tidak langsung terkait dengan kesehatan dan kinerja melalui pembuatan pekerjaan yang berfokus pada promosi. Selain itu, pembuatan pekerjaan yang berfokus pada promosi memiliki dampak positif terkuat pada kinerja adaptif, diikuti oleh kinerja proaktif dan kemudian kinerja tugas, sedangkan penyusunan pekerjaan yang berfokus pada pencegahan memiliki dampak negatif terkuat pada kinerja diikuti oleh kinerja proaktif dan adaptif.
7	Muhammad Sohail Jafar, Rana; Geng, Shuang; Ahmad Wasim; Niu, Ben; Chan, Felix T.S (2019)	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk keperluan pribadi dan pekerjaan terkait dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui pertukaran pengetahuan, dan aturan SM (<i>Social Media</i>) memiliki dampak negatif pada hubungan antara penggunaan media sosial dan pertukaran pengetahuan.
8	Ben-Hador, Batia (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Modal Sosial Intra-Organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, sedangkan SC (<i>Social Capital / Modal Sosial</i>) pribadi berhubungan positif dengan gosip. SC pribadi juga mengarah pada kinerja dengan mediasi Modal Sosial Intra-Organisasi, meskipun gosip tidak ditemukan terkait dengan kinerja. Temuan bahwa Modal Sosial Intra-Organisasi memediasi hubungan antara SC pribadi dan kekuatan kinerja, yang menyatakan bahwa SC pribadi akan bermanfaat bagi organisasi hanya jika itu akan mengarah pada Modal Sosial Intra-Organisasi (jaringan kesesuaian). Jika kongruensi jaringan ada, maka SC pribadi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, dampak positif dari gosip terhadap SC pribadi dapat dirasakan
9	Berlin, Johan M. (2014)	Insentif umum yang diidentifikasi terdiri dari tanggung jawab bersama, penghargaan, dan pandangan jauh ke depan. Insiden kontrak diam disorot sebagai penjelasan untuk kohesi tim. Tujuan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi insentif umum untuk kerja tim. Studi

		<p>tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti: tanggung jawab bersama, penghargaan dan pendekatan jangka panjang dianggap penting dalam mengembangkan insentif bersama tim. Kohesi tim merupakan motivasi kolektif yang kuat. Tantangannya adalah mengembangkan rasa saling percaya untuk mengembangkan kerjasama internal. Memiliki tanggung jawab kolektif dan pendekatan jangka panjang berarti bahwa karyawan tidak berjuang untuk keuntungan jangka pendek, tetapi lebih melihat perspektif jangka panjang untuk tim terbaik. Akumulasi pengetahuan tim berfungsi sebagai asuransi kolektif bagi karyawan ketika masalah sulit harus diselesaikan. Oleh karena itu, kerja tim merupakan sumber daya yang penting dalam pekerjaan jangka panjang. Kontrak tak tertulis berarti bahwa insentif bersama dapat dipertahankan dan dikembangkan. Ini tentang mengembangkan sistem transparan, dengan insentif umum yang disesuaikan dengan baik, untuk menghindari spiral negatif berkembang.</p>
10	Chang, Eunmi; Hahn, Juhee (2006)	<p>Temuan menunjukkan bahwa gaji untuk kinerja meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan distributif hanya jika ada praktik penilaian kinerja komitmen. Analisis tambahan menunjukkan bahwa praktik penilaian kinerja komitmen dari suatu perusahaan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap praktik tersebut dengan cara berbentuk U. Hasil penelitian saat ini harus ditafsirkan dengan hati-hati. Pertama, fakta bahwa bundel SDM mempengaruhi karyawan Korea dengan cara yang konsisten dengan rekan-rekan mereka di AS tidak menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya atau sikap karyawan Korea dan AS menjadi lebih serupa secara umum atau menyiratkan bahwa praktik SDM di perusahaan Korea dan AS menyatu dalam segala hal. Hasilnya secara sederhana menunjukkan bahwa jenis praktik SDM tertentu cenderung mempengaruhi karyawan dari Korea dan AS secara konsisten. Penelitian saat ini meneliti kasus bundel SDM, tetapi penelitian ini membutuhkan perhatian penelitian yang lebih luas untuk menentukan praktik SDM beragam yang menyatu atau menyimpang bersama dengan efek diferensial mereka pada karyawan dari budaya yang berbeda.</p>
11	Chia, Debbie P.S.; Lau, Chong M.; Tan, Sharon L.C. (2014)	<p>Penerapan <i>Balanced Scorecard</i> secara luas telah menyebabkan kebutuhan untuk memahami bagaimana ukuran kinerja mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Terlepas dari tren yang berkembang dalam penerapan <i>Balanced Scorecard</i>, ada sedikit bukti penelitian yang tersedia tentang hasil perilaku yang dihasilkan dari</p>

		<p>penggunaan ukuran kinerja nonfinansial. Studi ini berusaha untuk mengatasi kesenjangan ini dengan memeriksa beberapa hasil perilaku, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja manajerial, yang dihasilkan dari penggunaan ukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengecualian ukuran keuangan dalam model komitmen organisasi dan kinerja manajerial, semua model lain menunjukkan hubungan tidak langsung yang signifikan melalui keadilan prosedural dan kepercayaan pada supervisor. Namun, hasil dari semua model menunjukkan hubungan tidak langsung yang signifikan yang dikaitkan dengan keadilan prosedural dan kepercayaan pada supervisor ketika diperiksa bersama. Temuan ini sejalan dengan banyak penelitian bahwa keadilan prosedural dan kepercayaan pada supervisor merupakan faktor penting dalam sistem pengukuran kinerja.</p>
12	Choi, Jang Ho; Lee, Khan Pyo (2013)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada hubungan positif antara HPWS (<i>High Performance Work Systems / Sistem Kerja Berkinerja Tinggi</i>) dan kinerja perusahaan dan antara HPWS dan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek mediasi dalam hubungan kinerja SDM; dan persepsi karyawan tentang keefektifan praktik SDM memoderasi hubungan ini. Hasilnya menunjukkan hubungan antara HWPS (diukur dengan adanya delapan praktik SDM) dan kinerja keuangan. Untuk kinerja keuangan tahun 2006, hasilnya memberikan dukungan umum untuk hipotesis bahwa HPWS akan terkait dengan ROA (<i>Return on Assets / Pengembalian Aset</i>) di tahun berikutnya. Kami memeriksa hubungan antara HPWS dan kepuasan kerja dan menemukan efek signifikan melalui analisis kuadrat terkecil dan HLM (<i>Hierarchical Linear Modeling / Pemodelan Linear Hirarkis</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi parsial terhadap hubungan antara HPWS dan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan HPWS memungkinkan karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka, mendorong mereka untuk lebih berupaya dalam pekerjaan mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja perusahaan.</p>
13	Ding, Xiu Hao; He, Yuanqiong; Wu, Jiang; Cheng, Chen (2016)	<p>Sistem insentif perusahaan memainkan peran kunci untuk transfer pengetahuan perusahaan karena karyawan adalah pencipta dan pemegang pengetahuan, dan berbagi pengetahuan membawa biaya bagi mereka. Studi ini menemukan bahwa insentif ekonomi positif, insentif</p>

		relasional positif dan insentif relasional negatif semua meningkatkan niat berbagi pengetahuan karyawan, berkontribusi pada peningkatan kinerja transfer pengetahuan perusahaan. Dengan demikian, baik insentif positif dan negatif serta insentif ekonomi dan relasional memberikan pengaruh pada aktivitas berbagi pengetahuan karyawan.
14	Ghosh, Sasanka Sekhar (2017)	<p>Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab utama dari produktivitas yang rendah diidentifikasi sebagai tenaga kerja yang kehilangan motivasi karena penghasilan insentif yang rendah. Skema insentif yang ada direvisi menggunakan alat Lean seperti analisis Alur Kerja, 'Heijunka', dan <i>brainstorming</i>. Anehnya, revisi sederhana pada skema insentif menghasilkan perubahan haluan yang luar biasa dalam produktivitas pabrik. Produktivitas meningkat secara signifikan menjadi 15% dalam enam bulan pertama, yang naik menjadi 39% tahun depan. Pesanan pelanggan & pemenuhan kualitas bertemu untuk pertama kalinya, membebaskan Manajemen dari rasa malu yang luar biasa. Keuntungan finansial tambahan tahunan lebih dari Rs. 1000 juta. Selain menjadi penyelamat yang hebat untuk sebuah pabrik yang berada di ambang penutupan, tindakan yang dijelaskan dalam studi kasus ini juga memiliki banyak kontribusi penting lainnya: (1) ini adalah kesaksian tentang kekuatan luar biasa dari insentif keuangan dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, meskipun mereka sudah menikmati gaji yang lumayan. Dengan demikian membuktikan bahwa kritikus salah yang selalu membantah kegunaan insentif keuangan untuk orang yang digaji. (2) Pekerjaan ini juga merupakan contoh yang sangat baik untuk memaksimalkan keuntungan dengan meningkatkan sebagian besar produktivitas. Keuntungan pendapatan yang dicapai pabrik adalah angka yang substansial lebih dari Rs. 2000 juta per tahun. (3) Selain keuntungan finansial, ada banyak manfaat tidak berwujud juga seperti peningkatan moral pekerja, pengurangan praktik yang dibatasi, peningkatan kerjasama, perubahan perilaku, dedikasi dan loyalitas dll. (4) Ini juga menandakan pentingnya rencana insentif yang dirancang dengan benar dan sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bergantian, itu juga mengidentifikasi tingkat kehancuran dan kerusakan yang dapat disebabkan oleh rencana yang salah.</p>
15	Hailesilasi,	Hasil rutinitas STATA menunjukkan bahwa, dalam

	Gebregziabher (2009)	<p>organisasi publik Ethiopia, kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi secara positif menentukan kinerja sampai beberapa tahap pengalaman, di luar itu kinerja menurun seiring dengan pengalaman. Demikian pula, persepsi peran ditemukan memiliki hubungan yang sangat positif dengan kemungkinan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan determinan kinerja individu pada EPO (<i>Ethiopian Public Organizations / Organisasi Publik Ethiopia</i>). Kemampuan memiliki peran yang tidak signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Karyawan EPO kurang memiliki keterampilan kewirausahaan sehingga meningkatkan kemampuan yang tidak penting. Motivasi menjelaskan kinerja karyawan di organisasi publik Ethiopia karena kurangnya kemampuan kewirausahaan. Karyawan muda yang termotivasi berkinerja lebih baik daripada rekan mereka yang lebih tua yang menunjukkan bahwa karyawan muda lebih berjiwa wirausaha. Anak-anak muda cenderung tampil lebih baik dan mengerahkan lebih banyak upaya dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih tua. Di sisi lain, para karyawan dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi merasa sangat tidak puas dengan pekerjaannya. Meskipun mereka mengetahui dasar teori kewirausahaan, mereka tidak dapat mempraktikkannya. Bahkan, karena tingkat kepuasan kerja yang relatif lebih tinggi, karyawan dengan kualifikasi pendidikan rendah memiliki kinerja yang lebih baik daripada rekan mereka yang berpendidikan tinggi. Kesimpulan lebih lanjut adalah, di EPO, peningkatan persepsi peran (apakah seorang karyawan mengetahui dengan jelas apa, bagaimana dan mengapa melakukan pekerjaan tertentu) memiliki dampak yang kuat dan positif pada kinerja individu. Persepsi peran memiliki pengaruh langsung pada kewirausahaan di EPO.</p>
16	Chen, Xiayu; Wei, Shaobo (2020)	<p>Penulis menemukan bahwa penggunaan media sosial untuk komunikasi vertikal (<i>Social Media Use for Vertical Communication/SMUVC</i>) secara positif terkait dengan pertukaran pemimpin-anggota (<i>Leader-Member Exchange/LMX</i>) dan penggunaan media sosial untuk komunikasi horizontal (<i>Social Media Use for Horizontal Communication/SMUHC</i>) secara positif terkait dengan pertukaran anggota tim (<i>Team-Member Exchange/TMX</i>). Dalam beberapa tahun terakhir, peneliti telah menyadari pentingnya media sosial untuk mendukung komunikasi antar karyawan di dalam organisasi. Namun, masih sedikit penelitian yang menyelidiki bagaimana penggunaan media</p>

		<p>sosial untuk komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan kami menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk vertikal dan horizontal komunikasi memberikan pengaruh yang besar pada LMX dan TMX. Selain itu, LMX dan TMX secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan. Kompleksitas tugas secara positif memoderasi hubungan antara LMX dan kinerja karyawan, sementara secara negatif memoderasi hubungan antara TMX dan kinerja karyawan. Secara kolektif, temuan menarik ini menawarkan panduan untuk penelitian di masa depan untuk meneliti lebih lanjut peran media sosial di tempat kerja.</p>
17	Ye, Zhongjun; Liu, Hefu; Gu, Jibao (2019)	<p>Analisis hasil kuesioner mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik dan kinerja kerja yang dirasakan dan kolektivisme memoderasi hubungan antara konflik dan kepuasan kerja. Secara khusus, hubungan positif antara konflik tugas dan kepuasan kerja diperkuat oleh tingkat kolektivisme horizontal (HC / <i>Horizontal Collectivism</i>) dan kolektivisme vertikal (VC / <i>Vertical Collectivism</i>) yang tinggi, sedangkan hubungan negatif antara konflik hubungan dan kepuasan kerja diperkuat oleh HC. Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan ada beberapa kesimpulan temuan yang didapatkan. <i>Pertama</i>, Pertama, terlepas dari pandangan yang diungkapkan oleh beberapa peneliti bahwa konflik positif sangat sulit dilacak, penulis menggunakan AET (<i>Affective Events Theory</i> / Teori Peristiwa Afektif) dan menemukan bukti empiris untuk hubungan positif antara konflik tugas dan kinerja pekerjaan yang dirasakan. Selain itu, kami menunjukkan bahwa hubungan antara konflik tugas dan kinerja yang dirasakan sebagian dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. <i>Kedua</i>, penulis juga menemukan hubungan negatif antara konflik hubungan dan kinerja pekerjaan yang dirasakan. Hasil juga menunjukkan bahwa HC dan VC dapat memperkuat hubungan positif antara konflik tugas dan kepuasan kerja. <i>Ketiga</i>, penulis tidak menemukan pengaruh interaksi yang signifikan dari konflik hubungan dan VC terhadap kepuasan kerja. Alasan yang mungkin dapat dikaitkan dengan fakta bahwa sampel adalah karyawan bank, yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Saat ini, sistem perbankan berada dalam persaingan yang ketat, karyawan bank biasanya berada di bawah tekanan kerja yang besar dan bahkan mungkin perlu menyelesaikan jutaan setoran bisnis. Oleh karena itu, mereka harus berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.</p>

18	Pawirosumarto, Suharno; Sarjana, Purwanto Katijan; Gunawan, Rachmad (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.
19	Ben Hador, Batia (2016)	Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara IOSC (<i>Intra-Organizational Social Capital</i> / Media Sosial Intra-Organisasi) dan kinerja dimediasi oleh semangat dan hubungan antara semangat dan kinerja karyawan dimoderasi oleh efikasi diri. Model ini mungkin menjawab pertanyaan penting: bagaimana kita akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik? Hubungan yang moderat sedemikian rupa sehingga karyawan dengan tingkat semangat tinggi dan efikasi diri tinggi bekerja lebih baik daripada karyawan dengan semangat tinggi dan efikasi diri rendah. Temuan ini menekankan pentingnya interaksi antara lingkungan dan kepribadian dan pengaruh interaksi ini terhadap kinerja karyawan. Karyawan tidak hanya harus memiliki lingkungan sosial yang mendukung yang mendukung semangat, tetapi keyakinan karyawan terhadap kualitas pekerjaannya juga penting untuk meningkatkan kinerja. Kemudian, kombinasi lingkungan yang mendukung (IOSC) dan kepribadian dapat menghasilkan hasil aktual yang lebih baik.
20	Kim, Min-Seong; Koo, Dong-Woo (2017)	LMX (<i>Leader-Member Exchange</i> / pertukaran pemimpin-anggota) secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan perilaku inovatif tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi keterlibatan organisasi. Keterlibatan kerja secara signifikan mempengaruhi keterlibatan organisasi dan perilaku inovatif tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja. Keterlibatan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku inovatif.
21	Maamari, Bassem E; Saheb, Adel (2018)	Hasil analisis data mengungkapkan beberapa faktor penting yang perlu disoroti lebih lanjut. <i>Pertama</i> , menganalisis untuk gender, hubungan antara gender dan masa jabatan menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Menambahkan hasil lain bahwa usia responden berkorelasi negatif dengan jenis kelamin, yaitu ada lebih banyak laki-laki yang lebih tua dalam usia daripada perempuan yang bekerja, sementara juga memiliki

		<p>lebih banyak perempuan muda daripada laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pasar kerja menerima perempuan dengan tingkat yang lebih tinggi dalam pekerjaan tingkat pemula sedangkan mayoritas mereka yang tetap adalah laki-laki. <i>Kedua</i>, hubungan antara usia dan kinerja berkorelasi positif. Sebagai aturan praktis, karyawan yang lebih tua harus mengetahui pekerjaan lebih baik karena tingkat belajar dan pengalaman kerja mereka, dan ini juga dikonfirmasi oleh lapangan latihan ini. Namun, hasil yang tidak terduga adalah bahwa karyawan yang lebih tua berperilaku dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan, dengan ekspektasi kedewasaan dan kebijaksanaan, orang akan mengharapkan sebaliknya. <i>Ketiga</i>, hubungan antara masa jabatan dan budaya organisasi secara tradisional mengikuti logika yang lebih lama di perusahaan, lebih beradaptasi dengan budayanya, dan lebih baik melayani sebagai duta untuk diseminasi. <i>Keempat</i>, budaya organisasi yang lebih kuat tentang efisiensi dan pencapaian, di mana manajemen berusaha menemukan alasan untuk menghargai standar atau perilaku yang telah disetujui sebelumnya mengarah pada kepatuhan dan adaptasi yang lebih baik terhadap aliran pemikiran dan perilaku rekan. <i>Kelima</i>, budaya organisasi yang kuat yang dicirikan oleh gaya kepemimpinan tertentu akan mempengaruhi kinerja banyak orang yang tidak memperjuangkan gaya yang sama ini. Hasil dari keyakinan tersebut dapat menghasilkan perilaku kerja yang kurang termotivasi dengan kinerja dan semangat yang kurang atau dengan karyawan yang stabil di mana pengembangan dan kinerja berada di luar semestinya. <i>Keenam</i>, menganalisis efek gender, hasilnya sedikit berbeda di antara gender dalam dimensi yang berbeda. Perbedaan tersebut dikaitkan dengan masalah gender umum dan perilaku. Pengenalan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, meningkatkan kesesuaian model yang menjelaskan pengaruh OC (<i>Organizational Cultural</i> / Budaya Organisasi) pada kinerja dengan kira-kira 9% untuk pria dan 5% untuk wanita.</p>
22	Ahmed Soomro, Aqeel; Breitenecker, Robert J; Shah, Syed Afzal Moshadi (2018)	<p>Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Karenanya, karyawan muda mampu menemukan keseimbangan yang cocok antara pekerjaan dan komitmen keluarga yang produktif untuk sebuah organisasi. Terbukti bahwa ketika sebuah organisasi menawarkan karyawannya pilihan yang memadai untuk mengelola pekerjaan dan peran keluarga mereka, itu akan dihargai dengan</p>

		kesempatan untuk menggali tingkat kinerja yang lebih kuat dari para karyawannya. Jelas, seorang karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berada dalam posisi yang lebih baik untuk melakukan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.
23	Anitha J (2014)	Ditemukan bahwa semua faktor yang teridentifikasi merupakan prediktor keterlibatan karyawan ($r^2 = 0,672$), sedangkan variabel yang berpengaruh besar adalah lingkungan kerja dan hubungan tim dan rekan kerja. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($r^2 = 0,597$). Studi ini menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dan juga mengidentifikasi berbagai aspek yang berpengaruh signifikan terhadapnya. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara keterlibatan dan kinerja karyawan. Analisis regresi memprediksi bahwa dari berbagai faktor penting yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap keterlibatan karyawan, terdapat dua faktor yang keluar dengan validitas jalur signifikan atau nilai t . Lingkungan kerja dan hubungan tim dan rekan kerja ditemukan memiliki nilai t yang signifikan dalam kaitannya dengan keterlibatan karyawan.
24	Pujiono, Bjardianto; Setiawan, Margono; Sumiati; Wijayanti, Risna (2020)	Ada beberapa temuan di dalam penelitian ini: (1) Pertama, penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transglobal (X1) berpengaruh terhadap Kepercayaan Interpersonal (Y2). Gaya Kepemimpinan Transglobal (X1) tergolong tinggi, terlihat dari tingginya Kemampuan Kognitif, Kemampuan Emosional, Kemampuan Budaya, Kemampuan Bisnis, Kemampuan Global dan Kemampuan Moral yang akan berdampak pada tingginya Kepercayaan Interpersonal (Y2) yang tercermin dalam aspek Kemampuan, Kebajikan dan Integritas. (2) Kedua, penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transglobal (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y3), melalui variabel mediasi profesionalisme dan kepercayaan antar karyawan. Gaya Kepemimpinan Transglobal (X1) tergolong tinggi, terbukti dari Kemampuan Kognitif, Kemampuan Emosional, Kemampuan Budaya, Kemampuan Bisnis, Kemampuan Global dan Kemampuan Moral yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi (Y3) yang tercermin pada aspek Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab Karyawan, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Independensi dan Komitmen Kerja. (3) Ketiga, Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepercayaan antar

		<p>karyawan (Y2). Budaya organisasi yang tinggi (X2), dimana misi, konsistensi, adaptabilitas dan partisipasi menjadi indikatornya, menghasilkan kepercayaan antar pegawai (Y2) yang tinggi, dimana kemampuan, kebajikan dan integritas menjadi indikatornya. (4) Keempat, temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y3). Budaya organisasi yang tinggi (X2) yang diwakili oleh misi, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan partisipasi akan meningkatkan prestasi kerja (Y3) yang diindikasikan adalah kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.</p>
25	Zahoor, Adil (2020)	<p>Temuan empiris menunjukkan bahwa kepribadian proaktif karyawan garis depan secara signifikan memperbaiki keterlibatan kerja mereka yang pada gilirannya memberikan efek pendorong positif pada kinerja pemulihan layanan mereka. Dalam kasus karyawan yang kurang proaktif (mereka yang memiliki skor proaktivitas kurang dari nilai rata-rata), kinerja pemulihan layanan didorong ketika mereka menerima umpan balik yang konstan tentang kinerja pemulihan mereka. Hasilnya, bagaimanapun, tidak memberikan bukti yang signifikan berkaitan dengan peran moderasi dari dukungan sosial dan pembinaan pengawasan.</p>
26	Pattnaik, Subash Chandra; Sahoo, Rashmita (2020)	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa kreativitas karyawan sebagian memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja tugas mereka dan otonomi tempat kerja yang dirasakan memoderasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan kreativitas. Studi kami telah menyelidiki hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja tugas dan menetapkan bahwa keterlibatan karyawan mendorong kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kreativitas. Juga ditemukan bahwa persepsi karyawan tentang otonomi tempat kerja memainkan peran yang sangat penting dalam memoderasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan kreativitas. Studi kami sangat penting dalam pengetahuan kami, tidak ada studi semacam itu yang telah dilakukan dalam konteks India dan, oleh karena itu, memberi bobot pada teori bahwa keterlibatan karyawan secara positif mempengaruhi kinerja tugas. Studi ini juga berkontribusi pada pemahaman kami terhadap mekanisme hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja tugas. Karena kreativitas hanya memediasi sebagian hubungan, hal itu membuat ruang penelitian terbuka untuk mengidentifikasi lebih banyak variabel mediasi yang dapat memperkaya teori. Kontribusi</p>

		tambahan dari studi kami untuk literatur adalah bahwa otonomi tempat kerja yang dirasakan memainkan peran fasilitasi dalam tingkat keterlibatan yang mempengaruhi kreativitas.
27	Otero-Neira, Carmen; Varela-Neira, Concepción; Bande, Belén (2015)	Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan manajer penjualan secara langsung dan positif terkait dengan kinerja anggota organisasi tenaga penjualan. Selain itu, kepemimpinan pelayan manajer penjualan secara tidak langsung terkait dengan kinerja anggota organisasi staf penjualan melalui persepsi dukungan organisasi staf penjualan - rantai OID (<i>Organizational Identification /</i> identifikasi Organisasi staf penjualan. (1) Pertama, sifat cross-sectional dari desain penelitian, karena manajer penjualan dan tenaga penjualan memberikan data hanya pada satu waktu dan bukan secara longitudinal. Meskipun jenis desain ini umum untuk kebanyakan studi tentang kepemimpinan yang melayani, kami mengakui bahwa kami harus berhati-hati dalam menarik kesimpulan kausal. Masuk akal bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja anggota organisasi yang lebih tinggi menganggap atasan mereka sebagai 'pelayan'. Namun, asumsi ini mungkin tidak terlalu mungkin mengingat hipotesis kami dikembangkan berdasarkan temuan sebelumnya dengan dukungan teoretis yang kuat. Namun demikian, penelitian masa depan harus menawarkan konfirmasi kausal melalui desain longitudinal. (2) Kedua, sedikitnya jumlah karyawan di setiap kelompok, yakni diawasi oleh seorang supervisor. Penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan desain penelitian di mana jumlah bawahan langsung per supervisor lebih tinggi. (3) Ketiga, sampel terdiri dari tenaga penjualan dan manajer penjualan mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa hal itu membantu mengesampingkan kemungkinan faktor berlebihan yang terkait dengan pekerjaan yang berbeda, hal itu dapat membatasi keumuman temuan untuk kelompok karyawan yang berbeda.
28	Pawirosumarto, Suharno; Sarjana, Purwanto Katijan; Gunawan, Rachmad (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan bukan merupakan variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan

		budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Gaya kepemimpinan berpengaruh paling positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Nilai tertinggi hubungan antar dimensi tersebut adalah hubungan antara dimensi kekuasaan posisi (LS03) dan dimensi pengaruh diri (PRF06) yang dianggap kuat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di Parador Hotels and Resorts. Nilai tertinggi hubungan antar dimensi tersebut adalah hubungan antara dimensi struktur tugas (LS02) dan dimensi supervisi (JS02) yang kemudian diklasifikasikan sebagai hubungan yang kuat.
29	Akkermans, Jos; Brenninkmeijer, Veerle; Blonk, Roland W.B; Koppes, Lando L.J (2009)	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan muda berpendidikan menengah berbeda dari karyawan berpendidikan tinggi dalam hal tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan kesehatan. Mereka melaporkan lebih sedikit permintaan, tetapi permintaan ini masih berpengaruh pada kesejahteraan dan kinerja. Mereka juga melaporkan lebih sedikit sumber daya, sementara sumber daya ini merupakan prediktor penting dari kesehatan dan kinerja mereka: baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja dan kelelahan emosional.
30	Ye, Zhongjun; Liu, Hefu; Gu, Jibao (2019)	Analisis hasil kuesioner mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik dan kinerja kerja yang dirasakan, dan kolektivisme memoderasi hubungan antara konflik dan kepuasan kerja. Secara khusus, hubungan positif antara konflik tugas dan kepuasan kerja diperkuat oleh tingginya tingkat kolektivisme horizontal (HC / <i>Horizontal Collectivism</i>) dan kolektivisme vertikal (VC / <i>Vertical Collectivism</i>), sementara hubungan negatif antara konflik hubungan dan kepuasan kerja diperkuat oleh HC.

Sumber : Reviewer jurnal PPs-UIR, 2021.

Dari literature review yang peneliti lakukan, belum ada satupun penelitian yang membahas secara spesifik penelitian mengenai pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru, sehingga riset ini menjadi sebuah riset baru dan layak untuk menjadi sebuah judul tesis.

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1. Konsep Administrasi

Menurut Handayani (2002:2) dalam bukunya Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen sebagai berikut : Administrasi secara sempit berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan cata-mencatat, suratmenyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan ketatausahaan yang meliputi kegiatan cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan dan pengarsipan surat serta hal-hal lainnya yang dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah memperoleh informasi kembali jika dibutuhkan.

Administrasi dalam arti luas berasal dari kata Administration (bahasa Inggris) yang dikemukakan beberapa ahli dan dikutip oleh Soewarno dalam Handayani (2002:2). Administrasi dalam arti luas yaitu : Leonard D. White dalam bukunya *Introduction to The Study of Public Administration* mengatakan : *Administration is a process common to all group effort, public or private, civil or military, large scale or small scale... etc.* (Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, swasta, sipil, atau militer, usaha besar atau kecil, dan sebagainya).

Di dalam proses administrasi pada umumnya memerlukan dua orang atau lebih dan kelompok yang terdiri dari kelompok-kelompok yang berada dalam suatu negara, yang bekerja di bidang swasta, bidang sipil atau bidang militer yang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Gie (2009:9) dalam bukunya administrasi perkantoran modern mengatakan bahwa : “Administrasi secara luas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.” Administrasi secara luas tersebut menjelaskan bahwa serangkaian kegiatan yang memerlukan proses kerja sama dan bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya peradaban manusia.

Menurut Siagian (2008:2) dalam buku Filsafat Administrasi mengatakan: “Administrasi adalah satu keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Jadi, dapat disimpulkan dari beberapa pengertian tentang administrasi oleh pendapat para ahli di atas bahwa pada dasarnya administrasi merupakan kegiatan dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu melalui suatu kerjasama di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Istilah administrasi sering kita dengar terlebih dalam bidang yang berurusan dengan catat-mencatat, pembukuan, surat-menyurat, pembuatan agenda, dan sebagainya. Ilmu mengenai administrasi dalam instansi pemerintahan atau suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah atau perusahaan. Apabila dalam suatu instansi pengelolaan administrasinya baik maka instansi tersebut juga akan dapat berjalan dengan baik.

Administrasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Pengertian administrasi dalam arti sempit menurut Prajudi Atmosudirdjo adalah “tata usaha atau *office work* yang meliputi kegiatan

catat-mencatat, tulis-menulis, mengetik, korespodensi, kearsipan, dan sebagainya”. (dalam Ayub, 2007:30).

Selain menurut Prajudi Atmosudirdjo ada pendapat lain mengenai administrasi dalam arti sempit. Menurut Ismail Nawawi administrasi dalam arti sempit adalah “mencatat setiap komponen administrasi yang meliputi komponen manajemen, organisasi, maupun kegiatan operasional”. (Nawawi, 2009:33)

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pengolahan data dan informasi yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan secara tertulis yang diperlukan oleh suatu organisasi.

Ada beberapa pengertian menurut para ahli mengenai administrasi dalam arti luas. Menurut Sondang P. Siagian administrasi dalam pengertian luas adalah “keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. (dalam Ayub, 2007:30). Apabila melihat pendapat dari Sondang P Siagian, administrasi dapat diilustrasikan seperti pemain sepak bola yang melakukan sebuah kerjasama bersama pemain lainnya untuk memenangkan timnya dalam sebuah pertandingan.

Pengertian administrasi dalam arti luas menurut ahli lainnya, yaitu Ismail Nawawi, mengatakan bahwa: Administrasi dalam arti luas adalah proses rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam kerjasama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien. (Nawawi, 2009:35).

Berdasarkan pengertian mengenai administrasi menurut para ahli, administrasi dapat dikatakan sebagai proses kerjasama yang melibatkan sedikitnya dua orang untuk mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan sebelum mereka memulai kegiatan.

2.2.2. Konsep Organisasi

Dalam pengertian sederhana organisasi sering diartikan sebagai kelompok orang yang bekerjasama dan ingin mencapai tujuan bersama. Organisasi didirikan karena beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan bersama-sama, apakah tujuan itu berupa laba, pemberian pendidikan, sosial dan lain-lain.

Dalam literatur dewasa ini, arti organisasi beraneka ragam. Walaupun banyak perbedaan dalam memberikan pengertian atau definisi organisasi oleh beberapa ahli manajemen, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut mempunyai elemen dasar yang sama yaitu adanya sekelompok orang, kerjasama, proses pembagian kerja, pengaturan hubungan dan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Barnard dalam Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan.

Atmosudirdjo dalam Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi itu sebagai struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan yang tertentu.

Istilah organisasi secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu kesatuan orang-orang yang tersusun dengan teratur berdasarkan pembagian tugas tertentu. Istilah sosial berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan pergaulan manusia dalam masyarakat. Organisasi sosial yang merupakan gabungan dari kedua istilah tersebut dapat diartikan sebagai suatu susunan atau struktur dari berbagai hubungan antar manusia yang terjadi dalam masyarakat, dimana hubungan tersebut merupakan suatu kesatuan yang teratur. Secara luas organisasi sosial diartikan sebagai jaringan tingkah laku manusia dalam ruang lingkup yang kompleks pada setiap masyarakat. Secara ringkas organisasi sosial dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian pelapisan terstruktur hubungan antar manusia yang saling ketergantungan (Syani. 2007 : 115).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Organisasi adalah suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama.
2. Organisasi merupakan suatu wadah dan alat pelaksanaan proses manajemen untuk mencapai tujuan bersama.
3. Organisasi merupakan suatu sistem terbuka dan organisasi sebagai kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
4. Organisasi adalah tempat kerjasama formal dari sekelompok orang, dalam melakukan tugas-tugasnya.
5. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan, pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.

Organisasi baik itu organisasi formal maupun informal dalam melakukan segala aktivitasnya pastilah terdapat hubungan diantara orang – orang yang melaksanakan aktivitas tersebut. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan, maka akan semakin kompleks juga hubungan yang terjalin. Mengatasi masalah tersebut, maka dibuatlah struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara kelompok/bagian.

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi dimana orang – orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan sumberdaya manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada.

2.2.3. Konsep Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya: Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) mengartikan manajemen sebagai seni

dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gulick dalam Wijayanti (2008: 1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Terry (dalam Hasibuan, 2009 : 2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Schein (2008: 2) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Terry (2005: 1) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari berbagai unsur, yakni man, money, method, machine, market, material dan information.

1. *Man* : Sumber daya manusia;
2. *Money* : Uang yang diperlukan untuk mencapai tujuan;
3. *Method* : Cara atau sistem untuk mencapai tujuan;
4. *Machine* : Mesin atau alat untuk berproduksi;
5. *Material* : Bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan;
6. *Market* : Pasaran atau tempat untuk melemparkan hasil produksi;

7. *Information* : Hal-hal yang dapat membantu untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.2.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) menurut Indrastuti (2017:1) bila diuraikan berasal dari kata manajemen dan Sumberdaya manusia. Manajemen berarti mengarahkan dan mendorong sumberdaya manusia untuk bekerja sebagai partner dalam mencapai kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Disamping itu dapat dikatakan pengertian manajemen sumber daya manusia, adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dimanage oleh profesional SDM dan Manajer sehingga 5 M dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan.

Manajemen mempunyai fungsi yang disebut dengan fungsi – fungsi manajemen berfungsi mengelola 6M yaitu : *Man, Machine, Material, Methode, Machine, dan Market*. Man adalah manusia atau SDM yang berfungsi mengelola 5 M lainnya. Dengan adanya SDM yang mempunyai potensi maka pengelolaan 5M lainnya akan dapat berkembang dengan baik yang dapat menghasilkan kreatifitas dan inovasi dan membuat perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu

pengetahuan dan teknologi sehingga dapat memenangkan persaingan pada pasar global melalui inovasi yang dapat menghasilkan *cost leadership* dan *product differensiasi* yang semakin mengglobal.

Sumber daya manusia yang berpotensi akan memperkuat perusahaan baik sekarang maupun masa depan dengan memunculkan kreatifitas yang menghasilkan dapat menguasai pasar persaingan. Begitu besarnya peran Man dalam mengelola 5 M lainnya maka untuk itu perlu adanya perencanaan dalam mengelola Man (SDM) tersebut dan dibutuhkan analisa – analisa yang tepat dan cepat dalam menghadapi tantangan bisnis dan memenangkannya.

Untuk memanage sumberdaya manusia diperlukan berbagai aktifitas departemen SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Aktifitas memanage SDM tersebut terangkup dalam beberapa kegiatan yang disebut dengan fungsi – fungsi manajemen sumberdaya manusia. Para ahli mengetengahkan fungsi – fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berbeda – beda namun pada prinsipnya tetap sama yaitu membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dengan mengarahkan assets SDM dalam menjalankan aktifitasnya sesuai dengan pergerakan bisnis.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan

dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Manajemen sumberdaya manusia menurut Wahyudi, (2002: 1), adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumberdaya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi – pribadi yang bersangkutan.

Definisi lain menurut Edwin B Flippo (dalam Wahyudi, 2002: 9) adalah :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan – tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Fathoni (2006; 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Menurut Hasibuan (2000;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2011;2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan

juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Adapun tujuan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Rachmawati (2008;14), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2000;6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarik seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009;6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan – tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi.

Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

1. Persiapan dan penarikan
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Pemeliharaan
5. Penggunaan

Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan, baik individu maupun organisasi yang akan menentukan kerja seorang pegawai.

2.2.5. Konsep Akuntabilitas Kerja

Istilah akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggung jawaban atau keadaan untuk dipertanggung jawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggung jawaban. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing

Secara harfiah akuntabilitas adalah pertanggungjawaban. Menurut Mardiasmo (2018: 27), menyatakan bahwa : Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Menurut Adisasmita (2011: 30), “Akuntabilitas adalah instrumen pertanggungjawaban keberhasilan dan kegagalan tugas pokok dan fungsi serta misi organisasi.” Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk perwujudan kewajiban individu atau kelompok terhadap unit organisasi untuk setiap kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wabster dan Waluyo (2007:190) mendefinisikan akuntabilitas sebagai suatu keadaan yang dapat dipertanggung jawabkan, bertanggung jawab, dan akuntabel. Arti dari akuntabel itu sendiri adalah: Pertama, dapat dipertanggung jawabkan, dapat menjawab pada atasan sebagaimana manusia bertanggung jawab kepada Tuhan-Nya atas apa yang telah ia lakukan. Kedua, memiliki kemampuan untuk dipertanggung jawabkan secara eksplisit, dan yang ketiga, sesuatu yang bisa diperhitungkan atau dipertanggung jawabkan.

Dari segi akuntansi, akuntabilitas adalah aktivitas untuk menghasilkan pengungkapan yang benar. Pertanggung jawaban pengungkapan tersebut dilakukan pertama adalah untuk Allah. Akuntabilitas juga terkait dengan peran sosial dimana hukum telah dilaksanakan dan kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan utama dari aktivitas lembaga dan tujuan tersebut telah tercapai (Tapanjeh,2009).

Menurut peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah nomor 20/Per/M.KUKM/IX/2015 pada pasal 1 yang dimaksud akuntabilitas adalah suatu perwujudan kewajiban entitas untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan

sasaransasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara priodik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan oleh seseorang atau sekelompok orang (organisasi) yang telah menerima amanah dari pihak-pihak yang berkepentingan tersebut.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar kerja yang berasal dari terjemahan kata performance dalam bahasa inggris yang berarti prestasi atau hasil kerja. Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, menyatakan bahwa “Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.”

Menurut Tim AKIP BPKP dalam Wahid (2016), menyatakan bahwa : Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang dimiliki.

Menurut Agusta (2013) menyatakan bahwa : Pengukuran kinerja merupakan alat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan melakukan pengukuran kinerja maka kita bisa memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan objektif. Selain itu, kita juga bisa memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan kinerja periode berikutnya. Berdasarkan uraian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu

prestasi maupun hasil yang telah dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja khususnya di lingkungan instansi pemerintah daerah diperlukan sebagai alat dalam pengambilan keputusan dan bentuk pertanggungjawaban terhadap publik.

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Dari sudut pandang fungsional, Ellwood (1993) dalam Mardiasmo (2018: 28-29) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas kebijakan dan akuntabilitas hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
2. Akuntabilitas proses (*Process Accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi

akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.

3. Akuntabilitas program (*Program Accountability*) Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
4. Akuntabilitas Kebijakan (*Policy Accountability*) Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

2.2.6. Konsep Guru

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Lalu, siapakah guru? Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 377), yang dimaksud dengan guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Pengertian guru menurut KBBI di atas, masih sangat umum

dan belum bisa menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru diperlukan definisi-definisi lain.

Suparlan dalam bukunya yang berjudul —Menjadi Guru Efektifl, mengungkapkan hal yang berbeda tentang pengertian guru. Menurut Suparlan (2008: 12), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Namun, Suparlan (2008: 13) juga menambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar.

Selain pengertian guru menurut Suparlan, Imran juga menambahkan rincian pengertian guru dalam desertasinya. Menurut Imran (2010: 23), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Pengertian-pengertian mengenai guru di atas sangat mungkin untuk dapat dirangkum. Jadi, guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Mulyasa (2007: 37) mengidentifikasi sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

Menurut Suparlan (2008: 146), guru merupakan salah satu unsur masukan instrumental yang amat menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, guru harus memiliki standar kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan yang memadai.

Tugas dan tanggung jawab utama seorang guru /pengajar adalah mengelola pengajaran secara lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif antara dua subyek pengajaran, guru sebagai penginisiatif awal dan pengarah serta pembimbing, sedang peserta didik sebagai

yang mengalami dan terlibat aktif untuk memperoleh perubahan diri dalam pengajaran. (Rohani dan Ahmadi, 2001:1)

Berdasarkan pendapat diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan guru dan beratnya tugas serta tanggung jawabnya terutama dalam pengembangan potensi manusia (siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru). Pekerjaan guru adalah suatu jenis pekerjaan yang tidak bisa dilihat hasilnya, seorang guru akan merasa bangga, puas dan merasa berhasil dalam tugasnya mendidik dan mengajar apabila diantara muridnya dapat menjadi seorang pelopor atau berguna bagi bangsanya.

Di samping itu guru sebagai pendidik dalam menentukan strategi belajar mengajarnya sangat memerlukan pengetahuan dan kecakapan khusus dalam bidang metodologi pengajaran. Karena gurulah yang akan membantu siswa untuk mencapai hasil yang baik. Metode mengajar merupakan suatu cara yang dilakukan atau diterapkan guru dalam menyampaikan materi pelajaran terhadap siswa dalam proses belajar mengajar.

Sedangkan untuk keberhasilan dalam suatu proses pendidikan dan pengajaran itu, hanya akan tercapai bila pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru juga baik, dengan disertai keikhlasan yang tinggi. Disamping persyaratan lahiriyah, harus ada pula persyaratan yang hakiki yaitu : mental, persiapan batin maupun kesanggupan bekerja sebagai guru, keinsafan yang dalam serta panggilan hati yang penuh dengan keikhlasan. Seorang guru juga harus mampu dalam bidang metodologi pendidikan, sebagaimana di kemukakan oleh Nasution, bahwa “guru yang baik menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran” (Oemar, 2005:554).

Dilihat dari perincian tugas dan kewajiban guru tersebut diatas maka sudah jelas bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, karena selain tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik, maka bertugas pula dalam bidang administrasi yang berkaitan dengan tugasnya, serta berkewajiban untuk berhubungan dan membina masyarakat di lingkungannya. Dengan melihat begitu besarnya tugas guru maka guru tidak hanya dituntut berilmu yang memadai tetapi juga berkepribadian yang dapat dijadikan panutan bagi anak didik dan lingkungannya.

Dengan demikian dapat maklumi bahwa tugas guru bukan hanya menjadikan anak pintar untuk menguasai segudang ilmu pengetahuan saja tetapi lebih dari itu mereka harus dibentuk menjadi manusia dewasa yang berkepribadian yang baik dan memiliki perasaan diri yang peka terhadap berbagai permasalahan dilingkungan hidupnya.

2.2.7. Konsep Kinerja Guru

A. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. (Suharsaputra, 2010:145)

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

1. Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
2. Membuat program perencanaan pembelajaran.
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
4. Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
5. Mengisi daftar hadir siswa.
6. Melaksanakan analisis hasil belajar.
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

8. Melaksanakan kegiatan membimbing.
9. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing- masing siswa.
10. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah. (Rusman, 2013:50)

Sementara itu tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

B. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu:

1. Rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
2. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*); dan
3. Penilaian pembelajaran.

Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap

satuan pokok bahasan. Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- a. Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- b. Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- c. Alternatif metode yang akan digunakan;
- d. Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan;
- e. Evaluasi pembelajaran;
- f. Alokasi waktu yang tersedia;

2. Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a. Tujuan pembelajaran khusus/indikator;
- b. Pokok materi yang akan disajikan;
- c. Kegiatan pembelajaran;
- d. Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;
- e. Alat evaluasi yang digunakan.

3. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi

kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”. Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

4. Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP) PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran. Bentuk tes tertulis yang banyak digunakan guru adalah benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan dan melengkapi dengan jawaban singkat. Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan suatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya.

Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengelolaan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan
2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapatlah dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

1. Kegiatan remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan
2. Kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.

C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya. (Suharsaputra, 2010:151).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Seseorang yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Sementara itu menurut Suragih beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
2. Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3. Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan

Sedikit berbeda, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mitchell adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja Kualitas yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjanya jelek maka kinerjanya lemah.
2. Ketepatan Seseorang yang dapat berkerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi. (Imam Wahyuni, 2012:87).

3. Inisiatif Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.
4. Kapabilitas Tingkat kinerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerimanya banyak tantangan.
5. Komunikasi Seseorang yang tingkat kerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan bawahan maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

D. Penilaian Kinerja

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus untuk meningkatkan kinerja gurunya agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi meningkatnya organisasi atau sekolah.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai,

mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
 2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.
- (Mulyasa, 2013:89)

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk:

1. Umpan balik terhadap kerja seseorang.
2. menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan.
3. Melakukan pengesahan terhadap kompensasi;
4. Menentukan keputusan tentang mutasi dan promosi jabatan; dan
5. Perbaikan program disiplin karyawan.

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting

bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja.

2.2.8. Konsep Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (*etimologi*), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian, sebagai mana disebutkan oleh S. Wojowasito. Selain itu, Drs. Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (Salim, 2004:92).

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara terminologi atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

1. Roestiyah (2005:176) yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.
2. Dr. Ahmad Tafsir (2011:10) yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.

3. Prof. Dr. M. Surya dkk (2003:45), mengartikan bahwa professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyanggah suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.
4. Syaifudin (2012:15), mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran isme, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan. (Sadirman, 2006:131). Dari rumusan pengertian diatas ini menggambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa

dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

1. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
2. Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep- konsep serta prinsip- prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
3. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
4. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
5. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
6. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
7. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.
8. Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota permanen.

Dari pengertian atau definisi “profesionalisme” dan “guru” diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta

mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

Kompetensi guru profesional adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus ada sesudah siswa. Apabila seorang guru tidak mempunyai sikap profesional maka peserta didik yang didikikan sulit tumbuh dan berkembang dengan sebagai mana mestinya. Hal ini karena guru adalah salah satu tumpuan bagi Negara dalam hal pendidikan dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mampu mencetak generasi penerus yang juga berkualitas pula. Kunci yang harus dimiliki oleh setiap guru adalah kompetensi, kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik.

Sementara itu standar kompetensi yang tertuang dalam peraturan menteri pendidikan nasional mengenai standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru dimana peraturan tersebut menyebutkan bahwa guru profesional harus memiliki 4 kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social. Dari 4 kompetensi guru profesional tersebut harus dimiliki oleh seorang guru melalui pendidikan profesi selama satu tahun.

1. Kompetensi pedagogic. Kompetensi ini menyangkut kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik yang dimiliki oleh seorang peserta didik melalui berbagai cara yang utama yaitu dengan memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif peserta didik merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan peserta didik.

2. Kompetensi kepribadian. Kompetensi pribadi ini adalah salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, sikap bijaksana, bersikap dewasa dan berwibawa serta memiliki akhlak yang mulia untuk menjadi suri tauladan yang baik.
3. Kompetensi professional. Kompetensi professional adalah salah satu unsur yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu dengan cara menguasai materi pembelajaran secara meluas dan mendalam
4. Kompetensi sosial. Kompetensi social adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru melalui cara yang baik dalam berkomunikasi dengan murid dan dengan seluruh tenaga kerja kependidikan atau juga dengan wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

2.2.9. Konsep Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan symposium. Namun sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang

diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. (Mulyasa, 2009:39)

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen Bab I pada Ketentuan Umum Pasal 1 diterangkan bahwa “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang di berikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap baik dalam mengemban tugas profesi mendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. (Trianto dan Titik, 2007:11).

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sebuah sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas baik. Sertifikat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Teliti (KBBI), merupakan tanda atau surat keterangan (pernyataan) tertulis atau tercetak dari orang yang berwenang yang dapat digunakan sebagai bukti kepemilikan atau suatu kejadian. (Trianto dan Titik, 2007:11).

Dari pengertian dalam KBBI tersebut, sertifikat bukan hanya sekedar kertas berlogo, dengan cap stempel dan tanda tangan sebagai bukti pengesahan, sertifikat hanyalah sebuah sarana sebagai tanda bukti kepemilikan. Sebagai salah satu bukti tertulis atas apa yang dicapai. Jadi Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru yang telah lulus uji kompetensi. Berdasarkan

pengertian tersebut, sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang telah diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. (Mulyasa, 2009,34).

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi. Sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi. (Martinis, 2006:2).

Menurut Wibowo, dalam bukunya E. Mulyasa, mengatakan bahwa sertifikasi dalam kerangka makro adalah upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten

4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan (Samani, 2006:27).

Sedang dalam buku panduan dari kemendiknas, kita bias mengetahui bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru ini sebagaimana berikut: (Zulaekha, 2011:11)

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalisme guru.

Sendangkan manfaat dari sertifikasi guru tidak hanya terkait hanya terkait dengan kualitas semata, lebih jauh lagi dari itu, sertifikasi guru juga berakses pada peningkatan kesejahteraan guru yang selama ini banyak disindir sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, tanpa imbalan uang untuk kesejahteraannya yang layak dan juga tanpa bintang dari pemerintah, inilah beberapa manfaat sertifikasi guru :

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik praktik pendidikan yang tidak profesional dan tidak berkualitas
3. Meningkatkan kesejahteraan guru.

Manfaat dari diadakan program sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Mutu

- a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik
- b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para profesi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- d. Proses yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai profesionalisme.

2. Penjaminan Mutu

- a. Adanya pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan atau pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu. Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-I /D-4 dan

berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan memiliki sertifikat pendidik yang nantinya akan mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. (Muslich, 2007:7).

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi juga diharapkan sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu untuk disertifikasi. Sertifikat pendidik disebut dengan sertifikat guru dan sertifikat dosen. Sertifikasi guru yang dimaksud disini adalah bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam tujuan pendidikan nasional yang berkualitas, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Sehingga nantinya diharapkan dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru secara finansial dapat menjadikan pendidikan nasional lebih berkualitas baik dari sisi pendidik maupun peserta didik.

Kesimpulan yang dapat dituangkan dari penjelasan diatas adalah sebenarnya jika merujuk pada tujuan dan manfaat sertifikasi menurut hemat penulis sangat besar sekali karena tujuan dan manfaat yang diharapkan dari sertifikasi begitu luas dan dalam jika dilaksanakan dengan bijak tanpa ada kecurangan sehingga tujuan yang diharapkan akan terwujud dan maksimal.

Dalam standar sertifikasi guru, uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Pentingnya uji kompetensi dalam sertifikasi guru antara lain dapat dikemukakan berikut ini (Mulyasa, 2007):

1. Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru

Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara kontinyu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal.

2. Merupakan alat seleksi penerimaan guru

Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, inovatif, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya. Dengan uji kompetensi yang digunakan sebagai alat seleksi, penerimaan guru baru dapat dilakukan secara profesional, tidak didasarkan atas suka-tidak suka, atau alasan subjektif lain, yang bermuara pada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tetapi berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon guru.

3. Untuk pengelompokan guru

Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesional, tunjangan jabatanm dan penghargaan profesi serta guru yang tidak profesional yang tidak berhak menerimanya. Dalam hal ini, guru-guru dapat dikelompokkan

berdasarkan hasil uji kompetensi, misalnya kelompok tinggi, kelompok sedang, dan kelompok kurang.

4. Sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum

Secara khusus keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempersiapkan calon guru ditentukan oleh berbagai komponen dalam lembaga tersebut, antara lain Kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru.

5. Merupakan alat pembinaan guru

Dengan adanya syarat yang menjadi kriteria calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih, menseleksi, dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik dan kondisi, serta jenjang sekolah.

6. Mendorong kegiatan dan hasil belajar

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu, uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran.

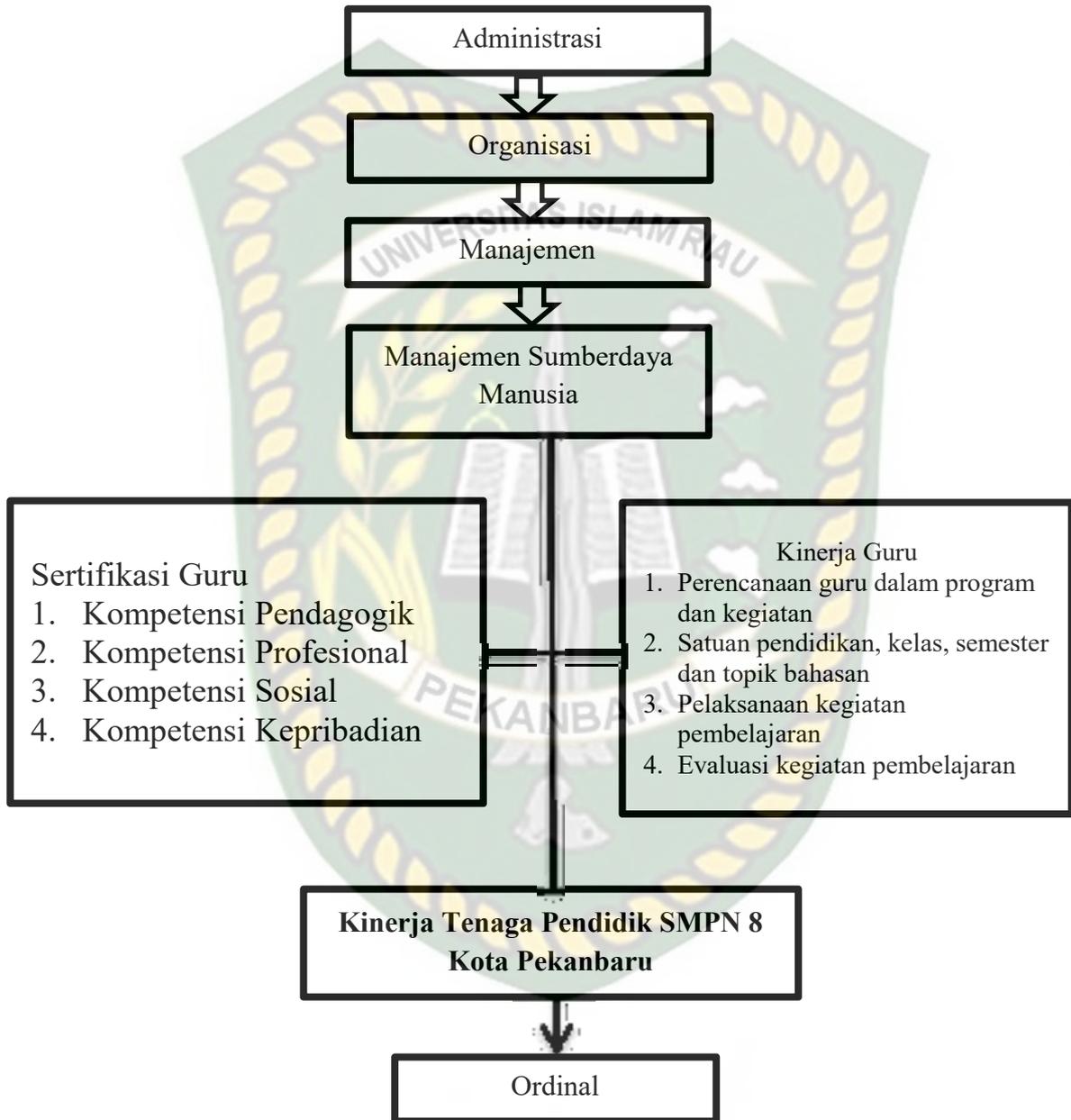
2.3. Kerangka Pemikiran

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik didalam melaksanakan tugasnya sehari – hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat

tersermin sebagai guru professional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik.

Kinerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran penelitian dengan judul Pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada SMPN 8 Kota Pekanbaru.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru



Sumber : Modifikasi Penulis 2021

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru.

2.5. Konsep Operasional

Untuk keseragaman pengertian dalam penelitian ini agar tidak menimbulkan salah pemahaman dan pengertian, maka akan dijelaskan dan dirumuskan beberapa konsep sebagai berikut :

1. Administrasi adalah proses kerjasama yang melibatkan sedikitnya dua orang untuk mencapai saasaran atau tujuan yang sudah ditentukan sebelum mereka memulai kegiatan
2. Organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan.
3. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumberdaya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi – pribadi yang bersangkutan.

5. Guru didefinisikan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pendidikan siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru.
6. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru.
7. Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru SMPN 8 Kota Pekanbaru.
8. Program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran SMPN 8 Kota Pekanbaru.
9. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran SMPN 8 Kota Pekanbaru.

10. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.
11. Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik
12. Uji kompetensi guru adalah metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru SMPN 8 Kota Pekanbaru.
13. Merupakan alat seleksi penerimaan guru adalah Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, inovatif, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya.
14. Pengelompokan guru maksudnya Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesional, tunjangan jabatanm dan penghargaan profesi serta guru yang tidak profesional yang tidak berhak menerimanya.
15. Sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum maksudnya Secara khusus keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempersiapkan calon guru ditentukan oleh berbagai komponen dalam lembaga tersebut,

antara lain Kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru SMPN 8 Kota Pekanbaru.

16. Merupakan alat pembinaan guru artinya Dengan adanya syarat yang menjadi kriteria calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih, menseleksi, dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik dan kondisi, serta jenjang sekolah.
17. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru.

2.6. Operasionalisasi Variabel

Secara terperinci operasionalisasi variabel masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel II.2 :Operasionalisasi Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Mulyasa (2009:34) menyatakan Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkap-kan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat	Sertifikasi Guru	1. Kompetensi Pedagogik	a. Memahami karakteristik peserta didik b. Merancang pembelajaran c. Pelaksanaan pembelajaran d. Evaluasi hasil belajar e. Pengembangan peserta didik	Ordinal

1	2	3	4	5
pendidik.		2. Kompetensi profesional	a. Menguasai materi b. Mendalami materi	Ordinal
		3. Kompetensi sosial	a. Berkomunikasi baik dengan wali murid b. Berkomunikasi baik dengan tenaga kerja kependidikan c. Berkomunikasi baik dengan peserta didik d. Berkomunikasi baik dengan masyarakat sekitar.	Ordinal
		4. Kompetensi kepribadian	a. Mencerminkan kepribadian yang baik b. Sikap bijaksana c. Bersikap dewasa d. Berwibawa e. Berakhlak mulia f. Menjadi contoh yang baik	Ordinal
Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun	Kinerja Guru	1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran	a. Tujuan/kompetensi sesuai kurikulum b. Pokok materi sesuai dengan materi yang diajarkan c. Alternative metode yang akan digunakan d. Alternative media dan sumber belajar yang	Ordinal

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

1	2	3	4	5
program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. (Suharsaputra, 2010:145)			e. digunakan f. Evaluasi pembelajaran g. Alokasi waktu yang tersedia	
		2. Satuan pendidikan kelas, semester, topik bahasan	a. Tujuan pembelajaran khusus/ indicator b. Pokok materi yang akan disajikan c. Kegiatan pembelajaran d. Alternative media dan sumber belajar e. Alat evaluasi yang digunakan	Ordinal
		3. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	a. Pengelolaan kelas b. Penggunaan media dan sumber belajar c. Penggunaan metode pembelajaran	Ordinal
		4. Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran	a. Kegiatan remedial b. Kegiatan perbaikan program	Ordinal

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

2.7. Skala Pengukuran.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dengan alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala *likert* (Sugiyono, 2007:51). Dengan

skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini skala *Likert* yang digunakan untuk Sertifikasi Guru yaitu: Sangat Baik (skor 5), Baik (skor 4), Cukup baik (skor 3), Kurang Baik (skor 2) dan Tidak Baik (skor 1). Untuk Kinerja Guru yaitu : Sangat baik (skor 5), baik (skor 4), Cukup baik (skor 3), Kurang baik (skor 2) dan Tidak baik (skor 1).

Sebelum menganalisa deskriptif penelitian ini, akan di buat tabel rentang skala yang menjadi acuan dalam analisis deskriptif. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 47 responden dan banyaknya alternative jawaban berjumlah 5 (Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, Tidak Baik), maka:

- Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel x jumlah pertanyaan
- Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel x jumlah pertanyaan

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus:

$$\text{Rentang Skala (interval)} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{alternatif jawaban}}$$

Variabel	Indikator	Skala	Rentang Skor	Kriteria Skor
1	2	3	4	5
Sertifikasi Guru		5	3356,8 – 3995	Sangat Baik
		4	2717,6 – 3355,8	Baik
		3	2078,4 – 2716,6	Cukup Baik
		2	1439,2 – 2077,4	Kurang Baik
		1	799 – 1438,2	Tidak Baik
	Kompetensi Pendagogik	5	988 – 1175	Sangat Baik
		4	800 – 987	Baik
		3	612 – 799	Cukup Baik
		2	424 – 611	Kurang Baik
		1	235 – 423	Tidak Baik
	Kompetensi profesional	5	395,8 – 470	Sangat Baik
		4	320,6 – 394,8	Baik
		3	245,4 – 319,6	Cukup Baik
		2	170,2 – 244,4	Kurang Baik
		1	94 – 169,2	Tidak Baik
Kompetensi	5	790,6 – 940	Sangat Baik	

Variabel	Indikator	Skala	Rentang Skor	Kriteria Skor
1	2	3	4	5
	Sosial	4	640,2 – 789,6	Baik
		3	489,8 – 639,2	Cukup Baik
		2	339,4 – 488,4	Kurang Baik
		1	188 – 338,4	Tidak Baik
	Kompetensi Kepribadian	5	1185,4 – 1410	Sangat Baik
		4	959,8 – 1184,4	Baik
		3	734,2 – 958,8	Cukup Baik
		2	508,6 – 733,2	Kurang Baik
		1	282 – 507,6	Tidak Baik
Peningkatan Kinerja Guru		5	3159,4 – 3760	Sangat Baik
		4	2557,8 – 3158,4	Baik
		3	1956,2 – 2556,8	Cukup Baik
		2	1354,6 – 1955,2	Kurang Baik
		1	752 – 1353,6	Tidak Baik
	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran	5	1185,4 – 1410	Sangat Baik
		4	959,8 – 1184,4	Baik
		3	734,2 – 958,8	Cukup Baik
		2	508,6 – 733,2	Kurang Baik
		1	282 – 507,6	Tidak Baik
	Satuan pendidikan kelas, semester, topik bahasan	5	988 – 1175	Sangat Baik
		4	800 – 987	Baik
		3	612 – 799	Cukup Baik
		2	424 – 611	Kurang Baik
		1	235 – 423	Tidak Baik
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	5	593,2 – 705	Sangat Baik
		4	480,4 – 592,2	Baik
		3	367,6 – 479,4	Cukup Baik
		2	254,8 – 366,6	Kurang Baik
		1	141 – 253,8	Tidak Baik
Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran	5	395,8 – 470	Sangat Baik	
	4	320,6 – 394,8	Baik	
	3	245,4 – 319,6	Cukup Baik	
	2	170,2 – 244,4	Kurang Baik	
	1	94 – 169,2	Tidak Baik	

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif asosiatif (*explanatory associate research*) yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel (asosiatif) melalui pengujian hipotesis. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat atau pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri fakta-fakta sebagai faktor penyebabnya. Peneliti mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (*variable dependen*) yaitu Sertifikasi Guru dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (*variable independen*) yaitu Kinerja.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru. Adapun alasan yang mengiring peneliti untuk meneliti Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru adalah terdapat peningkatan kinerja guru setelah memperoleh sertifikat pendidik yang dibuktikan dengan peningkatan prestasi, baik prestasi siswa maupun prestasi guru serta peningkatan kedisiplinan guru hadir di sekolah.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi secara umum dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah 1 orang Kepala Sekolah SMPN 8 Kota Pekanbaru, 1 orang pengawas sekolah dan 47 orang guru penerima sertifikasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili dan mencerminkan secara keseluruhan dari populasi yang diteliti. Sampel didefinisikan sebagai sekelompok kecil dari elemen-elemen yang terseleksi dari kelompok target yang lebih besar dan diharapkan dari informasi tersebut dapat dibuat penilaian mengenai kelompok yang lebih besar tersebut. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh populasi, untuk efisiensi waktu dan biaya untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel. Adapun jumlah sampel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.1 : Tabel Populasi dan Sampel Penelitian

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Sekolah	1	1	100%
2	Pengawas Sekolah	1	1	100%
3	Guru SMPN 8 Pekanbaru yang bersertifikasi	47	47	100%
	Jumlah	49	49	-

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel populasi sampel diatas, jumlah keseluruhan populasi adalah 49 dan keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Hal ini dikarenakan jumlah guru yang mendapat sertifikasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru jumlahnya sedikit dan semuanya layak dijadikan sampel, sehingga peneliti menetapkan keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Menurut Supriyanto dan Mahfudz, 2010:188) Sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder:

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari responden perseorangan, seperti hasil wawancara dan pengisian kuesioner. Data ini semua merupakan data mentah yang diproses untuk menjawab tujuan penelitian.
2. Data sekunder, berupa data yang diperoleh melalui sumber tidak langsung yang berasal dari berbagai literature serta data yang didapat melalui survey ke instansi terkait. Diantaranya tabel, grafik, diagram, gambar dan sebagainya sehingga lebih informative jika digunakan oleh pihak lain.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis tentang pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada SMPN 8 Kota

Pekanbaru, yang diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam variabel penelitian. Adapun responden yang diberikan kuisioner dalam penelitian ini adalah guru yang menerima sertifikasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru.

2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti. Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui secara langsung dan bertatap muka dengan aparatur pemerintah sebagai objek yang ditunjuk untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Responden yang diwawancarai dalam penelitian pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada SMPN 8 Kota Pekanbaru adalah kepala sekolah, dan pengawas komite hal ini dikarenakan kepala sekolah lebih mengetahui secara pasti mengenai kinerja guru yang ada disekolahnya.
3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan untuk mengetahui dan melihat langsung kinerja guru setelah menerima dana sertifikasi guru..
4. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen – dokumen, baik dokumen tertulis maupun dokumen tak tertulis seperti gambar dan elektronik. Dokumen – dokumen tersebut dipilih sesuai dengan kajian penelitian (Sugiyono, 2012: 146).

3.7. Teknik Analisa Data

Dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mempermudah pengolahan data pada penelitian ini digunakan analisis data.

3.7.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto, 2002:17)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

X = Nilai dari variabel independen

Y = Nilai dari variabel dependen

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka pengujian indikator valid. Sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka pengujian indikator tidak valid. Apabila koefisien korelasi semua butir pertanyaan dengan skor total diatas atau lebih besar dari 0,3 maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono 2010 : 153).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur variabel (Sugiyono, 2010). Nilai batas yang diperkenankan untuk menilai

atau menguji apakah setiap variable dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula *alpha cronbach*. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto (1998) instrument dinyatakan reliable apabila nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$, jika *alphacronbach* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi variabel-variabel mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada distribusi normal kurva akan menyerupai *bell-sharpedcurve* yang kedua sisinya melebar tak terhingga, tetapi juga tidak berpotongan dengan sumbu horisontal. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram, apabila data menyebar disekitar garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi kriteria dan sesuai dengan asumsi normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi normalitas (Santoso, 2002).

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun bersama-sama (simultan) serta untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier sederhana dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 x : Sertifikasi
 e : error

3.8.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial dapat mempengaruhi variabel terikat. Analisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} pada tabel *analysis of variance*.

Hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$ Berarti dimensi variabel bebas X_i tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y

$H_a : \beta_i \neq 0$ Berarti dimensi variabel bebas X_i mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y

Kriteria :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.9. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal penelitian akan dilaksanakan mulai dalam pembuatan tesis ini sampai dengan selesai selama masih diperlukan maka jadwal penelitian akan berjalan. Diperkirakan selama kurang lebih 6 bulan dimulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021.

Tabel III.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																							
		Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal Tesis																								
2	Seminar Proposal Tesis																								
3	Revisi Proposal Tesis																								
4	Revisi Kuisisioner																								
5	Rekomendasi Survey																								
6	Survey Lapangan																								
7	Analisis Data																								
8	Penyusunan Tesis																								
9	Konsultasi Tesis																								
10	Ujian Konferehensif Tesis																								
11	Revisi Tesis																								
12	Penggandaan Tesis																								

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Kota Pekan Baru

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Pekanbaru mempunyai satu bandar udara internasional yaitu Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II dan terminal bus terminal antar kota dan antar provinsi Bandar Raya Payung Sekaki, serta dua pelabuhan di Sungai Siak, yaitu Pelita Pantai dan Sungai Duku. Saat ini Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya.

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama "Senapelan" yang pada saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah yang mulanya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan Senapelan berpindah ke tempat pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak di tepi muara sungai Siak.

Nama Payung Sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan Senapelan. Perkembangan Senapelan berhubungan erat dengan perkembangan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun istananya di Kampung Bukit berdekatan dengan perkampungan Senapelan. Diperkirakan istana tersebut terletak di sekitar Masjid Raya sekarang. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk

membuat Pekan di Senapelan tetapi tidak berkembang. Usaha yang telah dirintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali di tempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang.

Selanjutnya pada hari Selasa tanggal 21 Rajah 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan Kampar), negeri Senapelan diganti namanya menjadi "Pekan Baharu" selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Kota Pekanbaru. Mulai saat itu sebutan Senapelan sudah ditinggalkan dan mulai populer sebutan "PEKAN BAHARU", yang dalam bahasa sehari-hari disebut PEKANBARU. Perkembangan selanjutnya tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan, antara lain sebagai berikut:

1. SK Kerajaan Besluit van Her Inlanche Zelf Bestuur van Siak No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District. Tahun 1931 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dikepalai oleh seorang Controleur berkedudukan di Pekanbaru. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dikepalai oleh seorang Gubernur Militer disebut Gokung, Distrik menjadi Gun dikepalai oleh Gunco. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No.103 Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte atau Kota.
2. UU No.22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil. UU No.8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai kota kecil. UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja. Kepmendagri No. Desember 52/I/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi

ibukota Propinsi Riau. UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya. UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota.

Visi Kota

Pernyataan visi yang dirumuskan oleh aparat penyelenggara pemerintah Kota Pekanbaru menuju tahun 2020 adalah "Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan Dan Jasa, Pendidikan serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera yang Berlandaskan Iman dan Taqwa".

Visi tersebut diatas mengandung makna sebagai berikut: Pusat Perdagangan dan Jasa, menggambarkan keadaan masyarakat Kota Pekanbaru yang diinginkan dalam decade 20 tahun kedepan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan dukungan masyarakatnya yang dinamis akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mewujudkan Kota Pekanbaru menjadi pusat perdagangan dan jasa di kawasan Sumatera. Pusat Pendidikan, pemerintah Kota Pekanbaru kedepan akan selalu berusaha untuk memberdayakan masyarakatnya agar dapat berperan serta secara aktif meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka menciptakan pembangunan manusia seutuhnya.

Pemberdayaan sumber daya manusia lebih diarahkan kepada terwujudnya sarana dan prasarana pendidikan formal dan nonformal dibidang keahlian dan kejuruan yang terpadu diikuti dengan upaya penyiapan sarana dan prasarana pra pendidikan sampai perguruan tinggi. Dengan langkah tersebut sangat diharapkan dalam decade 20 tahun kedepan di Kota Pekanbaru akan dapat tersedia sarana pendidikan yang lengkap dan unggul. Pusat Kebudayaan Melayu merupakan refleksi dari peradaban tatanan nilai-nilai budaya luhur masyarakat Kota Pekanbaru

yang mantap dalam mempertahankan, melestarikan, menghayati, mengamalkan serta menumbuhkembangkan budaya Melayu. Kehendak menjadikan Kota Pekanbaru sebagai pusat kebudayaan Melayu antara lain akan diarahkan kepada tampilnya identitas fisik bangunan yang mencerminkan kepribadian daerah, adanya kawasan beridentitas adat Melayu serta makin mantapnya kehidupan adapt yang digali dari nilai-nilai luhur Melayu.

Masyarakat Sejahtera merupakan salah satu tujuan kehidupan masyarakat Kota Pekanbaru pada decade 20 tahun kedepan. Dalam kondisi ini dicita-citakan masyarakat akan dapat hidup dilingkungan yang relatif aman, bebas dari rasa takut dan serba kecukupan lahir batin secara seimbangan dan selaras baik material maupun spiritual yang didukung dengan terpenuhinya kualitas gizi, kesehatan, kebersihan dan lingkungan. Berlandaskan iman dan taqwa merupakan landasan spiritual moral, norma dan etika dimana masyarakat pada kondisi tertentu mempunyai pikiran, akal sehat dan daya tangkal terhadap segala sesuatu yang merugikan dengan memperkuat sikap dan prilaku individu melalui pembinaan agama bersama-sama yang tercermin dalam kehidupan yang harmonis, seimbang dan selaras.

2. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru terletak antara $101^{\circ}14'$ - $101^{\circ}34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ}25'$ - $0^{\circ}45'$ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 - 50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari $\pm 62,96 \text{ Km}^2$ menjadi $\pm 446,50 \text{ Km}^2$, terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil

pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km²

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentukkan Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa.

Letak Kota Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh keberadaan Sungai Siak yang membelah kota menjadi wilayah. Sungai Siak ini pulalah yang kemudian menjadi acuan orientasi Utara-Selatan kota, dimana wilayah di atas Sungai Siak diidentifikasi sebagai daerah utara kota dan sebaliknya daerah dibawah Sungai Siak diidentifikasi sebagai daerah Selatan Kota.

Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten/Kota :

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
- c. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Secara spasial Pekanbaru memiliki lokasi yang sangat strategis sebagai kota transit yang menghubungkan kota-kota utama di pulau Sumatera. Keuntungan lokasional ini, harus dicermati sebagai potensi dan masalah yang harus diantisipasi agar pembangunan kota ke depan benar-benar dapat memberikan manfaat yang

sebesar-besarnya, dan mereduksi kemungkinan dampak/pengaruh negatif yang akan ditimbulkan.

2. Kependudukan

Masalah penduduk di kota Pekanbaru sama halnya seperti daerah lainnya di Indonesia. Untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai. Program kependudukan yang meliputi pengendalian kelahiran, menurunkan tingkat kematian bagi bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran penduduk yang seimbang serta pengembangan potensi penduduk merupakan modal pembangunan yang harus ditingkatkan.

Data jumlah penduduk tahun 2012 sebanyak 964.558 jiwa dan tahun 2013 sebanyak 999.031 jiwa. Penduduk kota Pekanbaru mengalami penambahan sebanyak 34.473 jiwa (3,57%). Apabila dilihat menurut Kecamatan, daerah dengan penduduk terpadat adalah di Kecamatan Sukajadi yakni 13.064,63 jiwa setiap km², sedangkan yang kepadatan penduduk terkecil adalah di Kecamatan Rumbai Pesisir yaitu 458,08 jiwa setiap km².

Sejak tahun 2010, Pekanbaru telah menjadi kota ketiga berpenduduk terbanyak di Pulau Sumatera, setelah Medan dan Palembang. Laju pertumbuhan yang cukup pesat, menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya. Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar dengan jumlah sekitar 37,96% dari total penduduk kota. Mereka umumnya bekerja sebagai profesional dan pedagang. Selain itu, etnis yang juga memiliki proporsi cukup besar adalah Melayu, Jawa, Batak, dan Tionghoa. Perpindahan ibu kota Provinsi Riau dari Tanjungpinang ke Pekanbaru pada tahun 1959, memiliki andil besar menempatkan Suku Melayu

mendominasi struktur birokrasi pemerintah kota. Namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau, hasil pemekaran Provinsi Riau.

Masyarakat Tionghoa Pekanbaru pada umumnya merupakan pengusaha, pedagang, dan pelaku ekonomi. Selain berasal dari Pekanbaru sendiri, masyarakat Tionghoa yang bermukim di Pekanbaru berasal dari wilayah pesisir Provinsi Riau, seperti dari Selatpanjang, Bengkalis, dan Bagan Siapi-api. Selain itu, masyarakat Tionghoa dari Medan dan Padang juga banyak ditemui di Pekanbaru, terutama setelah era milenium dikarenakan perekonomian Pekanbaru yang bertumbuh sangat pesat hingga sekarang.

Masyarakat Jawa awalnya banyak didatangkan sebagai petani pada masa pendudukan tentara Jepang, sebagian mereka juga sekaligus sebagai pekerja romusha dalam proyek pembangunan rel kereta api. Sejak tahun 1950 kelompok etnik ini telah menjadi pemilik lahan yang signifikan di Kota Pekanbaru.

3. Agama

Agama Islam merupakan salah satu agama yang dominan dianut oleh masyarakat Kota Pekanbaru, sementara pemeluk agama Kristen, Buddha, Katolik, Khonghucu, dan Hindu juga terdapat di kota ini. Sebagai bagian dalam pembangunan kehidupan beragama, Kota Pekanbaru tahun 1994 ditunjuk untuk pertama kalinya menyelenggarakan Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) tingkat nasional yang ke-17. Pada perlombaan membaca Al- qur'an ini, jika sebelumnya diikuti oleh satu orang utusan, untuk setiap wilayah provinsi, maka pada MTQ ini setiap provinsi mengirimkan 6 orang utusan.

Data yang dikumpulkan Kementerian Agama menunjukkan bahwa pada tahun 2013 di Kota Pekanbaru terdapat mesjid dan gereja. Banyaknya jamaah haji yang berangkat ke Mekkah terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013, jamaah haji yang berangkat ke Mekkah berjumlah 1.116 orang yang terdiri dari 482 laki-laki dan 534 perempuan.

4. Perekonomian

Saat ini Pekanbaru telah menjadi metropolitan, yaitu dengan nama Pekansikawan, (Pekanbaru, Siak, Kampar, dan Pelalawan). Perkembangan perekonomian Pekanbaru, sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik pulp dan kertas, serta perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya. Kota Pekanbaru pada triwulan I 2010 mengalami peningkatan inflasi sebesar 0,79% dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang mencapai 0,30%.

Berdasarkan kelompok barang dan jasa kecuali kelompok sandang dan kelompok kesehatan yang pada triwulan laporan tercatat mengalami deflasi masing-masing sebesar 0,88% dan 0,02%. Secara tahunan inflasi kota Pekanbaru pada bulan Maret 2010 tercatat sebesar 2,26% terus mengalami peningkatan sejak awal tahun 2010 yaitu 2,07% pada bulan Januari 2010 dan 2,14% pada bulan Februari 2010.

Posisi Sungai Siak sebagai jalur perdagangan Pekanbaru telah memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi kota ini. Penemuan cadangan minyak bumi pada tahun 1939 memberi andil besar bagi perkembangan dan migrasi penduduk dari kawasan lain. Sektor perdangan dan jasa saat ini menjadi andalan Kota Pekanbaru, yang terlihat dengan menjamurnya pembangunan ruko

pada jalan-jalan utama kota ini. Selain itu, muncul beberapa pusat perbelanjaan modern diantaranya Plaza Senapelan, Plaza Citra, Plaza Sukaramai, Mal Pekanbaru, Mal Ska, Mal Ciputra Seraya, Lotte Mart, Metropolitan Trade Center, The Central, Ramayana dan Giant.

5. Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh sebab itu berhasil tidaknya pembangunan banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan penduduknya. Untuk melihat gambaran secara umum perkembangan pendidikan di Kota Pekanbaru dalam publikasi ini disajikan data pendidikan yang meliputi data TK, SD, SLTP, dan SLTA baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola oleh swasta. Pada tahun 2012, jumlah sekolah, murid, guru, dan kelas disemua tingkat sekolah dalam lingkungan Depdikbud tidak banyak mengalami perubahan.

Beberapa perguruan tinggi juga terdapat di kota ini diantaranya adalah Politeknik Caltex Riau, Universitas Riau, UIN Suska, Universitas Muhammadiyah Riau, Universitas Islam Riau, dan Universitas Lancang Kuning. Sampai tahun 2008, di Kota Pekanbaru sekitar 13,87% masyarakatnya dengan pendidikan tamatan perguruan tinggi, dan masih didominasi tamatan SLTA sekitar 37,32%. Sedangkan tidak memiliki ijazah sama sekali sebanyak 12,94% dari penduduk kota Pekanbaru yang berumur 10 tahun keatas.

6. Adat Istiadat

Adat istiadat adalah peraturan-peraturan atau yang dikeluarkan oleh penguasa adat (ninik mamak, penghulu, alim ulama) seperti adat peminangan atau adat menikah. Sejarah Riau mencatat, bahwa dikawasan ini dahulu pernah berdiri

beberapa kerajaan Melayu, antara lain : Kerajaan Bintan, dan Kerajaan Riau Lingga di Kepulauan Riau ; Kerajaan Pekan Tua, Kampar, Pelalawan, Segati, dan Gunung Sahilan.

Bagi masyarakat Melayu Riau perkawinan amatlah penting perannya dalam Adat istiadat, mereka amat cermat mengatur tata perkawinan, mulai dari persiapan sampai kepada pelaksanaan bahkan sesuai upacaranya. Didalam mempergunakan alat dan kelengkapan adat, cara ini saraf dengan lambang dan filosofi yang mencerminkan nilai-nilai luhur agama dan budaya yang dianut masyarakatnya.

Didalam masyarakat Melayu Riau dikenal beberapa bentuk perkawinan antara lain : Perkawinan biasa (perkawinan secara wajar dan normal), kawin gantung (nikah gantung: kawin ganti tikar), kawin tukaer anak panah, kawin dua setengger, kawin lari dan sebagainya. Dari bentuk-bentuk perkawinan, yang dihindari masyarakat adalah kawin lari, karna dapat menimbulkan aib malu bagi keluarga dua belah pihak, bahkan persukuan dan kampungnya.

4.2. SMPN 8 Kota Pekanbaru

SMPN 8 Pekanbaru merupakan sekolah menengah pertama negeri yang melayani pengajaran jenjang pendidikan SMP di Kota Pekanbaru. Adapun pelajaran yang diberikan meliputi semua mata pelajaran wajib sesuai kurikulum yang berlaku. SMPN 8 Pekanbaru dikepalai oleh Ibu Ade Armi, M.Pd dan memiliki staf pengajar guru yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu yang terbaik di Kota Pekanbaru. Tersedia juga berbagai fasilitas sekolah seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin dan lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah guru, tenaga kependidikan, dan jumlah murid dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.1 Jumlah Guru, Tenaga Pendidik, PTK dan Peserta Didik di SMPN 8 Kota Pekanbaru.

1. Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	10	4	14	549
2	Perempuan	48	7	55	581
TOTAL		58	11	69	1130

Sumber : Data Pokok SMPN 8 Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah guru yang ada di SMPN 8 Kota Pekanbaru berjumlah 58 orang 10 diantaranya berstatus honorer sedangkan 48 nya lagi berstatus PNS dan sudah memiliki sertifikasi pendidik. SMPN memiliki 11 tenaga pendidik yang selalu siap sedia memenuhi kebutuhan administrasi guru dan peserta didik. Serta jumlah peserta didik di SMPN 8 Kota Pekanbaru adalah 1130 yang terdiri dari 549 orang laki – laki dan 581 orang perempuan.

Sedangkan untuk sarana dan prasarana yang tersedia di SMPN 8 Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2 Jumlah Sarana dan Prasarana di SMPN 8 Kota Pekanbaru

2. Data Sarpras		
No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	30
2	Ruang Lab	3
3	Ruang Perpustakaan	1
TOTAL		34

Sumber : Data Pokok SMPN 8 Pekanbaru, 2021

Sarana dan prasarana yang tersedia di SMPN 8 Kota Pekanbaru terdiri dari 30 ruang kelas, 3 buah Laboratorium dan 1 buah ruang perpustakaan yang sudah dilengkapi dengan buku penunjang pembelajaran. Sementara untuk jumlah rombongan belajar yang ada di SMPN 8 Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini.

Tabel IV.3 Jumlah Rombongan Belajar SMPN 8 Kota Pekanbaru

3. Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 7	L	177	353
		P	176	
2	Kelas 8	L	183	384
		P	201	
3	Kelas 9	L	189	393
		P	204	

Sumber : Data Pokok SMPN 8 Pekanbaru, 2021

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik SMPN 8 Pekanbaru yang bersertifikasi. Dengan penyebaran kuisioner sebanyak 47 responden dengan menggunakan teknik sensus bagi Tenaga Pendidik SMPN 8 Pekanbaru yang sudah bersertifikasi sedangkan kepala sekolah dijadikan key informan dalam penelitian ini. Karakteristik penelitian terdiri dari :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	10	21
2	Perempuan	37	79
		47	100

Sumber : Kuisioner (identitas responden)

Berdasarkan tabel V.1 diketahui bahwa mayoritas reponden penelitian adalah didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 37 orang atau sebesar 79%. Sementara responden laki – laki yaitu berjumlah 10 atau 21%.

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 30	9	19
2	31 – 40	17	36
3	41 – 50	15	32
4	≥ 50	6	13
	Jumlah	47	100

Sumber : Kuisioner (identitas responden)

Berdasarkan tabel V.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah 17 orang atau sebanyak 36%. Urutan kedua ditempati oleh responden dengan usia 41 – 50 tahun dengan jumlah 15 orang atau sebanyak 32%. Urutan ketiga ditempati oleh responden dengan usia dibawah 30 tahun yang berjumlah 9 orang atau 19%, sedangkan yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 6 orang atau 13%.

3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel V.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	43	91
2	S2	4	9
	Jumlah	47	100

Sumber : Kuisisioner (Identitas Responden)

Berdasarkan tabel V.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan strata 1 (S1) yakni sebanyak 43 orang atau sebesar 91% sedangkan sisanya ditempati oleh responden dengan latar belakang pendidikan S2 yang berjumlah 4 orang dengan persentase 9%.

5.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Uji validitas instrument Sertifikat Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dengan menggunakan teknik koefisien korelasi antara skor butir soal atau pertanyaan dengan skor total melalui uji dengan membandingkan nilai Corrected item – total

Correlation (rhitung) masing – masing item pertanyaan kuesioner dengan nilai rtabel (0,05;n/2). Jika hasil rhitung lebih besar dari rtabel, maka item pertanyaan valid. Untuk lebih jelas tentang hasil uji validitas variabel Sertifikat Pendidik dapat dilihat pada tabel V.4 berikut :

Tabel V.4 Uji Validitas (X) Sertifikat Pendidik

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sign	Kriteria
1	Pertanyaan 1	0,531	0,456	0,005	Valid
2	Pertanyaan 2	0,618	0,456	0,005	Valid
3	Pertanyaan 3	0,598	0,456	0,005	Valid
4	Pertanyaan 4	0,469	0,456	0,005	Valid
5	Pertanyaan 5	0,720	0,456	0,005	Valid
6	Pertanyaan 6	0,646	0,456	0,005	Valid
7	Pertanyaan 7	0,617	0,456	0,005	Valid
8	Pertanyaan 8	0,703	0,456	0,005	Valid
9	Pertanyaan 9	0,758	0,456	0,005	Valid
10	Pertanyaan 10	0,500	0,456	0,005	Valid
11	Pertanyaan 11	0,665	0,456	0,005	Valid
12	Pertanyaan 12	0,542	0,456	0,005	Valid
13	Pertanyaan 13	0,652	0,456	0,005	Valid
14	Pertanyaan 14	0,697	0,456	0,005	Valid
15	Pertanyaan 15	0,777	0,456	0,005	Valid
16	Pertanyaan 16	0,817	0,456	0,005	Valid
17	Pertanyaan 17	1,000	0,456	0,005	Valid

Sumber : Data hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel V.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Sertifikat Pendidik memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected item – total correlation*) lebih besar dari rtabel sebesar 0,456.

Tabel V.5 Uji Validitas (Y) Kinerja Tenaga Pendidik.

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,718	0,456	0,005	Valid
2	Pertanyaan 2	0,617	0,456	0,005	Valid
3	Pertanyaan 3	0,750	0,456	0,005	Valid
4	Pertanyaan 4	0,646	0,456	0,005	Valid
5	Pertanyaan 5	0,698	0,456	0,005	Valid
6	Pertanyaan 6	0,733	0,456	0,005	Valid
7	Pertanyaan 7	0,683	0,456	0,005	Valid
8	Pertanyaan 8	0,577	0,456	0,005	Valid
9	Pertanyaan 9	0,564	0,456	0,005	Valid
10	Pertanyaan 10	0,610	0,456	0,005	Valid
11	Pertanyaan 11	0,638	0,456	0,005	Valid
12	Pertanyaan 12	0,675	0,456	0,005	Valid
13	Pertanyaan 13	0,739	0,456	0,005	Valid
14	Pertanyaan 14	0,744	0,456	0,005	Valid
15	Pertanyaan 15	0,768	0,456	0,005	Valid
16	Pertanyaan 16	0,814	0,456	0,005	Valid

Sumber : Sumber : Data hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel V.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja Tenaga Pendidik memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected item – total correlation*) lebih besar dari rtabel sebesar 0,456.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir – butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun reliabilitas untuk masing – masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel V.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Pertanyaan	Crobach's Alpha	Syarat minimal	Keterangan
1	Sertifikat Pendidik	17	0,903	0,6	Reliabel
2	Kinerja Tenaga Pendidik	16	0,897	0,6	Reliabel

Sumber : Data hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel V.6 diketahui bahwa uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan tersebut selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Sertifikat Pendidik adalah sebesar 0,903, instrument Kinerja Tenaga Pendidik adalah sebesar 0,897 dari data tersebut terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa kedua instrument dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

5.3. Analisis Data Tentang Sertifikat Pendidik (X)

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada Tenaga Pendidik dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah suatu proses dan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Tenaga Pendidik dan dosen sebagai tenaga profesional (Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tenaga Pendidik dan Dosen, Depdiknas, 2004).

Sertifikat Pendidik merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan Tenaga Pendidik. Karena itu undang – undang Tenaga Pendidik dan dosen pasal 16 disebutkan bahwa Tenaga Pendidik yang memiliki sertifikat sebagai Tenaga Pendidik profesional atau sebagai pendidik, berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan

profesi. Besar tunjangan profesi yang diamanatkan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya.

Sertifikat Pendidik merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan Sertifikat Pendidik untuk meningkatkan kualitas Tenaga Pendidik, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa Tenaga Pendidik sehingga Tenaga Pendidik lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Tenaga Pendidik yang telah lulus uji Sertifikat Pendidik akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai upaya bentuk pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan Tenaga Pendidik. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi Tenaga Pendidik yang berstatus Pegawai Negara Sipil (PNS) maupun bagi Tenaga Pendidik yang berstatus non – pegawai negeri sipil (non-PNS/swasta).

Disadari pula bahwa sertifikasi merupakan program pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Pendidik melalui pemberian sertifikasi, harus dipahami dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi Tenaga Pendidik sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui kompetensi Tenaga Pendidik yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja Tenaga Pendidik dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara pada peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Sertifikat Pendidik ini dapat diberikan kepada Tenaga Pendidik atau calon Tenaga Pendidik sebagai dokumen yang menunjukkan bahwa seorang Tenaga Pendidik telah memenuhi standar kompetensi untuk melakukan pekerjaan profesi Tenaga Pendidik pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain Sertifikat Pendidik merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sertifikat pendidik juga merupakan salah satu bukti formal yang diberikan kepada Tenaga Pendidik sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, Sertifikat Pendidik dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang Tenaga Pendidik telah memiliki kompetensi pendidik untuk melaksanakan program pembelajaran dan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu. Sertifikat Pendidik diberikan setelah seorang Tenaga Pendidik lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, Sertifikat Pendidik adalah proses ujian kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seorang Tenaga Pendidik sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik dan menjadi dasar untuk memberikan tunjangan profesinya sebesar satu kali gaji pokok.

Sertifikasi yang diterima Tenaga Pendidik dapat memberikan motivasi dalam peningkatan kinerjanya. Tenaga Pendidik akan bekerja secara maksimal apabila didukung beberapa faktor diantaranya adalah Sertifikat Pendidik dan motivasi kerja

Tenaga Pendidik. Sertifikasi dan motivasi saling berhubungan satu dengan lain yang berpengaruh atau berdampak pada kinerja Tenaga Pendidik. Menjadi Tenaga Pendidik tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya Tenaga Pendidik bergairah untuk bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Dalam mengukur Variabel Penelitian Sertifikat Pendidik terdapat empat indikator yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Ditambahkan Sanaky (2007), aspek pada kompetensi ini berkaitan dengan aktualisasi diri dan menekuni profesi, jujur, beriman, bermoral, peka, luwes, humanis, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat.

Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik yang memperoleh sertifikasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan

responden atau jawaban responden terhadap indikator Kompetensi Pedagogik adalah sebagai berikut :

Tabel V.7 Tanggapan responden tentang Kompetensi Pedagogik

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Memahami karakteristik peserta didik	175	48	0	0	0	223
2	Merancang pembelajaran	175	24	18	0	0	217
3	Melaksanakan Pembelajaran	140	52	18	0	0	210
4	Evaluasi hasil belajar	165	28	21	0	0	214
5	Pengembangan peserta didik	165	56	0	0	0	221
	Total tanggapan	820	208	57	0	0	1085
Rentang skor							988-1175
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 (lima) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 1085 total jawaban tentang kompetensi pedagogik, sebanyak 820 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 208 total tanggapan responden pada skala baik. Pada kategori cukup baik berjumlah 57 dari total skor responden. Berdasarkan tabel tersebut indikator kompetensi pedagogik berada pada kategori sangat baik. Keadaan ini menunjukkan bahwa sudah memiliki kemampuan mengelola dalam memahami karakteristik yang dimiliki oleh seorang peserta didik yang dilihat dari upaya memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif peserta didik, merancang

pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan peserta didik.

Pemahaman Tenaga Pendidik terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikator esensial sebagai berikut. Peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial dengan memanfaatkan prinsip-prinsip: perkembangan kognitif; kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik. Merancang pembelajaran, memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Subkompetensi merancang dan indikator esensial evaluasi pembelajaran: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan

berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2. Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ditambahkan Sanaky (2007), aspek pada kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan mengajar, meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, penyusunan program perbaikan dan pengayaan, kemampuan dalam membimbing dan konseling. Kemampuan dalam bidang keilmuan, terkait dengan keluasan dan kedalaman ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan ditransformasikan kepada peserta didik, pemahaman terhadap wawasan pendidikan, dan kemampuan memahami kebijakan-kebijakan pendidikan.

Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator kompetensi profesional yaitu sebagai berikut.

Tabel V.8 Tanggapan responden tentang Kompetensi Profesional

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Menguasai Materi	100	65	42	0	0	207
2	Mendalami Materi	200	0	21	0	0	221
		300	65	63	0	0	428
Rentang skor							395,8 – 470
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 428 total jawaban tentang kompetensi profesional, sebanyak 300 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 65 total tanggapan responden pada skala baik, dan pada skala cukup baik terdapat 63 dari total skor responden. Keadaan ini menunjukkan Tenaga Pendidik sudah menguasai materi pembelajaran secara meluas dan mendalam.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut : Menguasai substansi keilmuan memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Subkompetensi menguasai struktur dan

metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan Tenaga Pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan lain. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar. Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik bersertifikasi pada SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator Kompetensi Sosial.

Tabel V.9 Tanggapan responden tentang Kompetensi Sosial

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Berkomunikasi baik dengan wali murid	135	52	21	0	0	208
2	Berkomunikasi baik dengan tenaga kependidikan	170	52	0	0	0	222
3	Berkomunikasi baik dengan peserta didik	135	40	0	0	0	175
4	Berkomunikasi baik dengan	135	80	0	0	0	215

1	2	3	4	5	6	7	8
	masyarakat sekitar						
	Total tanggapan	575	224	21	0	0	820
Rentang skor							790,6 – 940
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 4 (empat) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 820 total jawaban tentang kompetensi sosial, sebanyak 575 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 224 total tanggapan responden pada skala baik, dan 21 total berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Tenaga Pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar sudah baik.

4. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai Tenaga Pendidik; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator

esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai Tenaga Pendidik.

Sub-kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Sub-kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.

Sub-kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai pengelola keuangan daerah, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator Kompetensi Kepribadian yaitu sebagai berikut :

Tabel V.10 Tanggapan responden masyarakat tentang Kompetensi Kepribadian

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mencerminkan kepribadian yang baik	65	80	42	0	0	187
2	Sikap bijaksana	70	132	0	0	0	202
3	Bersikap dewasa	135	80	0	0	0	215
4	Berwibawa	135	80	0	0	0	215
5	Berakhlak mulia	135	24	42	0	0	201
6	Menjadi contoh	135	80	0	0	0	215

1	2	3	4	5	6	7	8
	yang baik						
	Total Tanggapan	675	476	84	0	0	1235
Rentang Skor							1185,4 – 1410
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 6 (enam) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 1235 total jawaban tentang kompetensi kepribadian, sebanyak 675 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 476 total tanggapan responden berada pada skala baik, dan 84 total tanggapan responden berada pada skala cukup baik. Dengan rentang skor 1185,4 - 1410 masuk dalam kategori sangat baik. Keadaan ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru sudah mempunyai kemampuan professional yang harus dimiliki oleh seorang Tenaga Pendidik yaitu mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, sikap bijaksana, bersikap dewasa dan berwibawa serta memiliki akhlak yang mulia untuk menjadi contoh yang baik bagi peserta didiknya.

Sementara dibawah ini dijelaskan tabel rekapitulasi variable peneltian Sertifikat Pendidik berdasarkan tanggapan responden pada Tenaga Pendidik SMPN 8 Kota Pekanbaru.

Tabel V.11 Rekapitulasi tanggapan responden tentang Sertifikat Pendidik

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran					Skor
			SB	B	CB	KB	TB	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sertifikat Pendidik	Kompetensi Pendagogik	820	208	57	0	0	1085
2		Kompetensi Profesional	300	65	63	0	0	428
3		Kompetensi	575	224	21	0	0	820

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Sosial						
4		Kompetensi Kepribadian	675	476	84	0	0	1235
Total tanggapan			2370	973	225	0	0	3568
Rentang skor			3356,8 – 3995					
Kategori			Sangat Baik					

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel rekapitulasi yang peneliti paparkan pada tabel diatas tentang Sertifikat Pendidik dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 17 item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat total 3568 total jawaban tentang variabel Sertifikat Pendidik, sebanyak 2370 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 973 total tanggapan atau responden berada pada skala baik, dan 225 total tanggapan responden berada pada skala kategori cukup baik. Dengan rentang skor 3356,8 – 3995 masuk dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 8 Kota Pekanbaru Ibu Ade Irma yang diwawancarai pada Selasa 18 Mei 2021 menyatakan bahwa :

“Alhamdulillah, kami melihat adanya peningkatan kinerja dari tenaga pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun, hal ini tidak hanya dibuktikan dengan peningkatan prestasi siswa namun juga prestasi tenaga pendidik juga meningkat, bahkan tenaga pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru telah banyak memperoleh prestasi di tingkat provinsi maupun nasional, kami selaku kepala sekolah mengapresiasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh Tenaga Pendidik dan siswa SMPN 8 Kota Pekanbaru baik itu dibidang akademik maupun non akademik dengan harapan dapat mengharumkan nama SMPN 8 Kota Pekanbaru sampai ke tingkat Nasional bahkan Internasional”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 8 Kota Pekanbaru diketahui bahwa selaku kepala sekolah ibu Ade selalu mendukung dan mengapresiasi penuh setiap kegiatan yang diikuti oleh siswa dan Tenaga Pendidik SMPN 8 Kota Pekanbaru dengan harapan Tenaga Pendidik dan siswa tersebut dapat mengharumkan nama SMPN 8 Kota Pekanbaru di tingkat nasional dan internasional. Tanggapan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan tanggapan pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang menyatakan bahwa :

“Kami menilai adanya peningkatan kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir, mulai dari metode pembelajaran dan alat media pembantu pembelajaran telah di tingkatkan dan tenaga pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru selalu melakukan rapat rutin setiap bulan untuk memantau perkembangan kinerja Tenaga Pendidik dalam proses belajar dan mengajar”.

Berdasarkan uraian wawancara dengan pengawas dari Dinas Pendidikan kota Pekanbaru diketahui bahwa kualitas kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru sudah meningkat beberapa tahun terakhir, peningkatan dapat dilihat dari merencanakan pembelajaran, meningkatkan metode pembelajaran serta menggunakan alat media pembelajaran.

Kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai Tenaga Pendidik yang

berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan. Dalam menciptakan suasana belajar bagi pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan Tenaga Pendidik perlu diarahkan untuk mencapai keempat kompetensi tersebut.

5.4. Analisis Data Tentang Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja Tenaga Pendidik mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja Tenaga Pendidik dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap Tenaga Pendidik. Berkaitan dengan kinerja Tenaga Pendidik, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan Tenaga Pendidik dalam proses pembelajaran.

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat Tenaga Pendidik menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang Tenaga Pendidik harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang Tenaga

Pendidik mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dalam mengukur kinerja Tenaga Pendidik terdapat empat indikator yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan Tenaga Pendidik dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan Tenaga Pendidik menguasai bahan ajar. Kemampuan Tenaga Pendidik dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh Tenaga Pendidik. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Kegiatan Pembelajaran.

Tabel V.12 Tanggapan responden tentang indikator Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Kegiatan Pembelajaran

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Tujuan/ kompetensi sesuai kurikulum	175	48	0	0	0	223
2	Pokok materi sesuai dengan materi yang diajarkan	105	76	21	0	0	202
3	Alternative metode yang akan digunakan	105	104	0	0	0	209
4	Alternative media dan sumber belajar yang digunakan	135	52	21	0	0	208
5	Evaluasi pembelajaran	165	28	21	0	0	214
6	Alokasi waktu yang tersedia	130	84	0	0	0	214
Total tanggapan		815	392	63	0	0	1270
Rentang skor							1185,4 – 1410
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 6 (enam) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 1270 total jawaban tentang indikator Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Kegiatan Pembelajaran, sebanyak 815 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 392 total tanggapan responden pada skala baik, dan sebanyak total 63 total responden menjawab cukup baik.

2. Satuan Pendidikan Kelas, Semester dan Topik Bahasan

Program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a. Tujuan pembelajaran khusus/indikator;
- b. Pokok materi yang akan disajikan;
- c. Kegiatan pembelajaran;
- d. Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;
- e. Alat evaluasi yang digunakan.

Secara ideal tujuan perencanaan pembelajaran adalah menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, menyampaikan kurikulum atas dasar bahasan dan mengelola alokasi waktu yang tersedia serta membelajarkan siswa sesuai yang diprogramkan. Tujuan pembelajaran itu memungkinkan Tenaga Pendidik memilih metode yang sesuai sehingga proses pembelajaran itu mengarah dan dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Bagi Tenaga Pendidik setiap pemilihan metode berarti menentukan proses belajar mengajar mana yang dianggap efektif untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Hal ini juga mengarahkan bagaimana Tenaga Pendidik mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam proses pembelajaran yang telah dipilihnya. Menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, menyampaikan kurikulum atas dasar bahasan

dan mengelola alokasi waktu yang tersedia dan membelajarkan siswa sesuai yang diprogramkan.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab Tenaga Pendidik yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan Tenaga Pendidik.

Tabel V.13 Tanggapan responden dalam indikator Satuan Pendidikan Kelas, Semester dan Topik Bahasan

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tujuan pembelajaran khusus/ indicator	165	56	0	0	0	221
2	Pokok materi yang akan disajikan	65	136	0	0	0	201
3	Kegiatan pembelajaran	100	108	0	0	0	208
4	Alternative media dan sumber belajar	100	108	0	0	0	208
5	Alat evaluasi yang digunakan	170	52	0	0	0	222
Total tanggapan		600	460	0	0	0	1060
Rentang skor							988 – 1175
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 (lima) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 1060 total jawaban tentang

indikator Satuan Pendidikan Kelas, Semester dan Topik Bahasan, sebanyak 600 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, dan sisanya sebanyak 460 total tanggapan responden pada skala baik.

3. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab Tenaga Pendidik yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan Tenaga Pendidik.

1. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang Tenaga Pendidik dalam pengelolaan kelas. Kemampuan Tenaga Pendidik dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai Tenaga Pendidik di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan

sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. (R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., 1993: 78) Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang Tenaga Pendidik juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan Tenaga Pendidik di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan Tenaga Pendidik dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau Tenaga Pendidik dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

3. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Tenaga Pendidik diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993: 74) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat

dari berbagai sudut, namun yang penting bagi Tenaga Pendidik metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang Tenaga Pendidik harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik bersertifikasi pada SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Tabel V.14 Tanggapan responden tentang indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Pengelolaan kelas	170	52	0	0	0	222
2	Penggunaan media dan sumber belajar	100	80	21	0	0	201
3	Penggunaan metode pembelajaran	65	136	0	0	0	201
Total tanggapan		335	268	21	0	0	624
Rentang skor							593,2 - 705
Kategori							Sangat Baik

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 624 total jawaban tentang

indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran berapada pada kategori sangat baik dengan uraian sebagai berikut, sebanyak 335 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 268 total tanggapan responden pada skala baik, sebanyak 21 total responden menjawab cukup baik.

4. Evaluasi dalam Kegiatan Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang Tenaga Pendidik dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan caracara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soalsoal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada passing grade atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai Tenaga Pendidik pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang Tenaga Pendidik dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan Tenaga Pendidik adalah ragam benar/ salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan Tenaga Pendidik kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Hasil olahan data penelitian yang peneliti lakukan pada Tenaga Pendidik bersertifikasi di SMPN 8 Kota Pekanbaru, maka didapat tanggapan responden atau jawaban responden terhadap indikator evaluasi pembelajaran.

Tabel V.15 Tanggapan responden indikator evaluasi pembelajaran

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran					Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kegiatan remedial	105	140	0	0	0	245
2	Kegiatan perbaikan program	104	48	21	0	0	173
Total tanggapan		209	188	21	0	0	418
Rentang skor							395,8 – 470
Kategori							Sangat Baik

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat 418 total jawaban tentang evaluasi pembelajaran, sebanyak 209 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 188 total tanggapan responden pada skala baik, dan sebanyak total 21 total responden menjawab cukup baik. Adapun tabel rekapitulasi mengenai variable kinerja Tenaga Pendidik berdasarkan uraian indikator adalah sebagai berikut:

Tabel V.16 Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran					Skor
			SB	B	CB	KB	TB	
1	Kinerja Tenaga Pendidik	Perencanaan Tenaga Pendidik dalam program kegiatan pembelajaran	815	392	63	0	0	1270
2		Satuan pendidikan kelas, semester, topik bahasan	600	460	0	0	0	1060
3		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	335	268	21	0	0	624
4		Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran	209	188	21	0	0	418
Total tanggapan			1959	1308	105	0	0	3372
Rentang skor			3159,4 – 3760					
Kategori			Sangat Baik					

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Dari tabel rekapitulasi yang peneliti paparkan pada tabel diatas tentang Kinerja Tenaga Pendidik yang sudah memperoleh Sertifikat Pendidik dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 16 item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat total 3372 total jawaban tentang variabel kinerja Tenaga Pendidik, sebanyak 1959 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 1308 total tanggapan atau responden berada pada skala baik dan 105 total tanggapan responden berada pada skala kategori cukup baik. Dengan rentang skor 3159,4 - 3760 masuk dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 8 Kota Pekanbaru Ibu Ade Irma yang diwawancarai pada Selasa 18 Mei 2021 menyatakan bahwa :

“Kinerja Tenaga Pendidik sampai saat ini saya menilai sudah bagus, karena Tenaga Pendidik lebih professional dalam mengajar juga sudah bagus, sehingga output peserta didik juga bagus. Perbedaannya variasi mengajar berbeda banyak saat ini Tenaga Pendidik – Tenaga Pendidik banyak menggunakan media seperti laptop. Untuk anak hasilnya lebih bagus, anak lebih senang dalam belajar. Selain itu mereka lebih disiplin, mungkin karena sudah tersertifikasi dan sudah menerima tunjangan jadi lebih disiplin. Jadi secara keseluruhan kinerja Tenaga Pendidik disini sudah bagus dan kami selaku kepala sekolah selalu memotivasi dan mengontrol para Tenaga Pendidik dengan rapat rutin setiap bulan yang membahas tentang proses pembelajaran, seperti apa kinerja Tenaga Pendidik sebenarnya, dan bagaimana para Tenaga Pendidik memberikan yang terbaik kepada peserta didik dan setiap Tenaga Pendidik harus membuat perencanaan dan perangkat pembelajaran, serta kedisiplinan Tenaga Pendidik selalu saya perhatikan, menurut saya peningkatan kinerja Tenaga Pendidik itu apa yang menjadi tugas dari profesi Tenaga Pendidik yang berkaitan dengan mengajar itu dipenuhi juga tanggung jawab, selain itu juga melingkupi aspek pedagogis dan aspek sosial”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 8 Kota Pekanbaru diketahui bahwa Setelah terSertifikat Pendidik merasa lebih professional dalam kerjanya yaitu lebih bertanggung jawab terhadap tugas utama Tenaga Pendidik sebagai Tenaga Pendidik, dan bertanggung jawab terhadap profesi Tenaga Pendidik. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak positif Sertifikat Pendidik diantaranya yaitu: Motivasi mengajar Tenaga Pendidik semakin meningkat karena Tenaga Pendidik merasa harus lebih baik kinerjanya dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dengan sertifikasi, Tenaga Pendidik juga lebih variatif dan kreatif dalam metode mengajar, Tenaga Pendidik tidak hanya mengajar dengan ceramah tetapi dengan diskusi kelompok, pembelajaran di luar kelas, dan memanfaatkan media-media penunjang seperti menggunakan LCD, serta sumber-sumber belajar seperti internet, buku-buku literature, koran dll. Sertifikat Pendidik juga bermanfaat bagi kehidupan Tenaga Pendidik karena dapat meningkatkan kesejahteraan. Tenaga Pendidik. Tunjangan Sertifikat Pendidik membantu Tenaga Pendidik untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga Tenaga Pendidik dapat fokus mengajar tanpa harus dibebani dengan permasalahan ekonomi dalam kehidupannya. Tanggapan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan tanggapan pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang menyatakan bahwa :

“Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru sudah bagus dan kepala sekolah selalu memberi motivasi dan mengontrol para Tenaga Pendidik dengan rapat rutin setiap bulan yang membahas tentang proses pembelajaran, seperti apa kinerja Tenaga Pendidik sebenarnya, dan bagaimana para Tenaga Pendidik harus membuat perencanaan dan

perangkat pembelajaran, serta kedisiplinan Tenaga Pendidik selalu diperhatikan”.

Berdasarkan uraian wawancara dengan pengawas dari Dinas Pendidikan kota Pekanbaru diketahui bahwa kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru sudah bagus dan kepala sekolah selalu memberi motivasi dan mengontrol para Tenaga Pendidik dengan rapat rutin setiap bulan yang membahas tentang proses pembelajaran, seperti apa kinerja Tenaga Pendidik sebenarnya, dan bagaimana para Tenaga Pendidik harus membuat perencanaan dan perangkat pembelajaran, serta kedisiplinan Tenaga Pendidik selalu diperhatikan.

Kinerja Tenaga Pendidik sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena Tenaga Pendidik mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh dari kependidikan. Hal ini sejalan dengan hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari yang artinya: “Rasulullah SAW bersabda: jika urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka nantikanlah saat kehancurannya” (HR. Bukhari). Dari hadits tersebut dijelaskan bahwa segala sesuatu itu harus dilakukan oleh ahlinya (orang yang berkompeten dalam tugasnya tersebut).

Tenaga Pendidik sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan mempunyai peran dan tanggung jawab yang berat untuk mensukseskan tujuan pendidikan nasional. Tenaga Pendidik memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di lingkungan sekolah, Tenaga

Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama kaitannya dengan proses belajar mengajar (Mulyasa, 2007: 5).

Sertifikat Pendidik merupakan sebuah terobosan dalam dunia pendidikan, yaitu untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang Tenaga Pendidik, sehingga ke depannya semua Tenaga Pendidik diharapkan harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar. Lewat program Sertifikat Pendidik inilah upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sertifikat Pendidik merupakan salah satu cara dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang Tenaga Pendidik, sehingga ke depan semua Tenaga Pendidik harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar. Dengan demikian, upaya pembentukan Tenaga Pendidik yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan seperti yang diharapkan.

5.5. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi variabel-variabel mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Variabel yang diuji adalah variabel dependen (Sertifikat Pendidik) dan variabel independen (Kinerja Tenaga Pendidik). Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2011:43). Berikut untuk melihat hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel V.16 :

Tabel V.16 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53310876
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.067
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS tersebut Pengaruh Sertifikat Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru diperoleh hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan angka 0,200 dengan tingkat signifikansi yang berarti berada diatas 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun bersama-sama (simultan) serta untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui atau menguji hipotesis parsial yaitu variabel Pengaruh Sertifikat Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik, secara rinci dapat dilihat pada tabel V.17 dibawah ini :

Tabel V.18 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.798	1	375.798	17.635	.000 ^b
	Residual	575.374	27	21.310		
	Total	951.172	28			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

b. Predictors: (Constant), Sertifikat Pendidik

Berdasarkan persamaan regresi linier diketahui bahwa nilai F hitung = 17.635 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Sertifikat Pendidik (X) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik (Y) atau secara statistik hipotesis diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.783	7.826		3.678	.001
	Sertifikat Pendidik	.480	.114	.629	4.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Sumber : Olahan data SPSS 22

Regresi linier dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel dependent dan satu variabel independent. Bentuk persamaan regresi berupa :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 28.783 + 0,480x$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. a = nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika Sertifikat Pendidik adalah 0, maka Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik adalah 28.783.
2. b = 0,480 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan oleh Sertifikat Pendidik sebesar 1 point, maka Kinerja Tenaga Pendidik akan meningkat sebesar 0,480.

3) Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial dapat mempengaruhi variabel terikat. Untuk lebih jauh mengenai hasil Uji t dapat dilihat dari tabel V.18 berikut ini :

Tabel V.12: Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Sertifikat Pendidik	68.07	34	7.634	1.418
	Kinerja Tenaga Pendidik	61.45	34	5.828	1.082

Paired Samples Statistics

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Sertifikat Pendidik & Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	34	.629	.000

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X	166.964	46	.000	76.489	75.57	77.41

Sumber : Hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel V.17 tersebut diatas untuk dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi pendidik (X) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja tenaga pendidik (Y).
2. Berdasarkan nilai bahwa t_{hitung} adalah 5.916 pada t_{tabel} dengan $df = 46$ dan taraf signifikan 5% atau 0,005 diperoleh 76.489. Karena $t_{hitung} (76,489) > t_{tabel} (0,456)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Sertifikasi pendidik (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja tenaga pendidik (Y).

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji parsial diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Sertifikat Pendidik

terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 76,489 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan ditemukan bahwa kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru telah mengalami peningkatan beberapa tahun terakhir dan hal tersebut selalu dipantau oleh kepala sekolah, Tenaga Pendidik dinilai lebih siap dalam pengetahuan isi penugasan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan dan standar nasional pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang diampu. Setelah tersertifikat Pendidik dirasa lebih professional dalam kerjanya yaitu lebih bertanggung jawab terhadap tugas utamanya sebagai Tenaga Pendidik, dan bertanggung jawab terhadap profesi Tenaga Pendidik. Dengan sertifikasi, Tenaga Pendidik juga lebih variatif dan kreatif dalam metode mengajar, Tenaga Pendidik tidak hanya mengajar dengan ceramah tetapi dengan diskusi kelompok, pembelajaran di luar kelas, dan memanfaatkan media-media penunjang seperti menggunakan LCD, serta sumber-sumber belajar seperti internet, buku-buku literature, koran dan sebagainya.

5.6. Pembahasan

Dari hasil analisis data dan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa Sertifikat Pendidik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmawan Haryo Dewanto, Tedi Erviantono dan I Ketut Winaya pada tahun 2020

dengan judul penelitian Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA N 1 Gianyar yang menyatakan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,209 dan nilai dari signifikansi atau Asymp. Sig. sebesar 0,102. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik nilai signifikansi K-S lebih besar dari alpha 5%, maka dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data. Sedangkan uji heterokedastisitas Sig. 0,505 > 0,05 berarti lolos uji heterokedastisitas.

Model yang digunakan dalam menganalisis Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA N 1 Gianyar adalah Model Analisis Regresi Linier Sederhana sehingga memperoleh hasil $Y = 23,988 + 0,454X_1$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Tenaga Pendidik di pengaruhi Sertifikasi. Hasil dari analisis korelasi sederhana (R) sebesar 0,695 bernilai positif maka hubungan yang ada adalah hubungan yang positif atau searah. Uji t-tes dengan hasil perhitungan thitung sebesar 6,037 lebih besar dari ttabel yaitu 1,685, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan “Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Sertifikasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA N 1 Gianyar”

Dari hasil penyebaran kuisioner tentang Sertifikasi Pendidik dapat diketahui bahwa dari empat indikator dan 17 item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat total 3568 total jawaban tentang variabel Sertifikat Pendidik, sebanyak 2370 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 973 total tanggapan atau responden berada pada skala baik, dan 225 total

tanggapan responden berada pada skala kategori cukup baik. Dengan rentang skor 3356,8 – 3995 masuk dalam kategori sangat baik.

Dan dari rekapitulasi yang peneliti paparkan pada tabel diatas tentang Kinerja Tenaga Pendidik yang sudah memperoleh Sertifikat Pendidik dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 16 item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 47 orang responden maka didapat total 3372 total jawaban tentang variabel kinerja Tenaga Pendidik, sebanyak 1959 total tanggapan responden berada pada skala sangat baik, sebanyak 1308 total tanggapan atau responden berada pada skala baik dan 105 total tanggapan responden berada pada skala kategori cukup baik. Dengan rentang skor 3159,4 - 3760 masuk dalam kategori sangat baik.

Hasil observasi peneliti dilapangan yang menyatakan bahwa terjadinya peningkatan kinerja Tenaga Pendidik yang signifikan setelah memperoleh Sertifikat Pendidik hal ini dibuktikan dengan peningkatan prestasi siswa baik dibidang akademik maupun non akademik, tidak hanya itu prestasi Tenaga Pendidik – Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru juga terjadi peningkatan dibuktikan dengan prestasi Tenaga Pendidik saat mengikuti perlombaan antar Tenaga Pendidik baik di tingkat kota maupun di tingkat Provinsi. Serta yang lebih utama lagi kedisiplinan Tenaga Pendidik juga meningkat serta tingkat kehadiran disekolah juga meningkat.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS tersebut Pengaruh Sertifikat Pendidik Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru diperoleh hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan angka 0,200 dengan tingkat signifikansi yang berarti berada

diatas 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel telah terdistribusi secara normal.

Berdasarkan persamaan regresi linier diketahui bahwa nilai F hitung = 17.635 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Sertifikat Pendidik (X) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik (Y) atau secara statistik hipotesis diterima. Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut : a = nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika Sertifikat Pendidik adalah 0, maka Kinerja Tenaga Pendidik adalah 76,489. b = 0,480 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan oleh Sertifikat Pendidik sebesar 1 point, maka kinerja Tenaga Pendidik akan meningkat sebesar 0,480.

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial dapat mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sertifikat Pendidik (X) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Berdasarkan nilai bahwa t_{hitung} adalah 166.694 pada t_{tabel} dengan $df = 46$ dan taraf signifikan 5% atau 0,005 diperoleh 76,489. Karena $t_{hitung} (76,489) > t_{tabel} (0,456)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Sertifikat Pendidik (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Tenaga Pendidik (Y). Jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji parsial diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Sertifikat Pendidik terhadap

peningkatan kinerja Tenaga Pendidik sebesar 76,489 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Sertifikat Pendidik berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik atau secara statistik dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan yang menyatakan bahwa terjadinya peningkatan kinerja Tenaga Pendidik yang signifikan setelah memperoleh Sertifikat Pendidik hal ini dibuktikan dengan peningkatan prestasi siswa baik dibidang akademik maupun non akademik, tidak hanya itu prestasi Tenaga Pendidik – Tenaga Pendidik di SMPN 8 Kota Pekanbaru juga terjadi peningkatan dibuktikan dengan prestasi Tenaga Pendidik saat mengikuti perlombaan antar Tenaga Pendidik baik di tingkat kota maupun di tingkat Provinsi. Serta yang lebih utama lagi kedisiplinan Tenaga Pendidik juga meningkat serta tingkat kehadiran disekolah juga meningkat

6.2. Saran

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Pendidik yang bersertifikat merupakan Tenaga Pendidik yang telah bersertifikat sebagai pendidik professional sehingga diharapkan untuk tidak cepat merasa puas atas prestasi yang diperoleh, terus

melangkah maju kedepan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan.

2. Bagi kepala sekolah diharapkan untuk terus memotivasi Tenaga Pendidik dan siswa demi meningkatkan kualitas sekolah agar bisa memperoleh prestasi ke jenjang nasional bahkan internasional.
3. Kepada pegawai sekolah untuk selalu mengevaluasi kinerja Tenaga Pendidik agar dapat mengetahui perkembangan kinerja Tenaga Pendidik dari tahun ke tahun. Serta selalu memberikan motivasi kepada Tenaga Pendidik untuk terus meningkatkan prestasi demi kemajuan dunia pendidikan.
4. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru diharapkan untuk memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan semua kegiatan yang menunjang prestasi baik prestasi siswa maupun prestasi tenaga pendidik demi peningkatan kualitas pendidikan di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Syani. 2007. Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ahmad Rohani H.M. dan Abu Ahmadi, 2001 Pengelolaan Pengajaran, (Jakarta: PT. Rineka. Cipta.
- Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset. Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Dewi, Ratih Kartika dan Zulaikha, 2011. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perataan Laba (Income Smoothing) Pada Perusahaan Manufaktur Dan Keuangan Yang Terdaftar Di BEI (2006-2009)". Universitas Diponegoro
- Djaali. 2007. Psikologi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka. Cipta.
- Gie, The Liang. 2009. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty.
- Hamalik, Oemar. 2005. Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan. Sistem. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno, 2002, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Haji Masagung.
- Imran.(2010). Pembinaan Guru Di Indonesia. Jakarta: Pustaka Jaya
- Indrastuti, Sri, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Edisi. Revisi, cetakan Universitas Riau Press, Pekanbaru.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). (2005). Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.

- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2007). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Mulyasa, E, 2009. Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mulyasa, 2013, Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. rosdakarya bandung.
- Muslich, M. 2007. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Jakarta: Bumi Akasara.
- Muchlas Samani, Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia, (Jakarta, Asosiasi Peneliti Pendidikan. Indonesia(SIC), 2006).
- Nawawi, Ismail. 2009. Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan. Praktek.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : ANDI.
- Rusman. (2013). Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan. Profesionalisme Guru. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2000. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja), Bandung : CV.Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2009, Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Jilid II. Bandung; Mandar Maju.
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Santoso, S. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Schein, 2008. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta

- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- Suparlan, 2008, Menjadi Guru Efektif, Jakarta: Hikayat Publishing. Supriadi, Dedi, 1999, Mengangkat Citra dan Martabat guru, Yogyakarta: Adicita. Karya Nusa
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Trianto, Titik Triwulan Tutik, 2007, Sertifikasi Guru dan Upaya Kualifikasi, Kompetensi dan kesejahteraan, Jakarta, Prestasi Pustaka. Ayub, M. 2007. Manajemen Masjid. Depok: Gema Insani. Nawawi, Ismail. 2009. Prilaku Administrasi Kajian, Teori dan Praktis,. Surabaya: ITSPers
- Wahyudi, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Sulita.
- Wahyudi, Imam (2012). Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. Manajemen. Editor: Ari.
- Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press.
- Yamin, Martinis (2006). Stategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi. Jakarta: Gaung Persada Press.

Jurnal

- Ahmad, Tahir; Farrukh, Faiza; Nazir, Sana. Capacity Building Boost Employess Performance. Vol. 47 No. 2. 2015. Emerald Group Publishing.
- Ali, Shahid; Zhang, Junrui; Usman, Muhammad; Khan, Muhammad Kaleem; Khan, Farman Ullah; Siddique, Muhammad Abubakkar. Do Tournament Incentives Motivate Chief Executive Officers to be socially responsible?. Vol 35 Issue 5. 2020. Managerial Auditing Journal. 597-619.
- Lau, Chong M; Amirthalingam, Vimala (2014). The Relative Importance of comprehensive performance measurement system and financial performance measures on employees perceptions of informational fairness. Vol 24 No. 77. Advances in Management Accounting. 2014.
- Khahan Na-Nan, Khahan; Chaiprasit, Kanokporn; Pukkeeree, Peerapong (2018). Performance Management in SME high Growth sectors and high impact sectors in Thailand : Mixed method research. Vol 9. International Journal of Engineering Bussines Management: 1-8.
- Lichtenthaler, Philipp Wolfgang; Fischbach, Andrea (2018). Leadership. Job Crafting and Employee health and performance. Vol 39. (5) : 620-632.
- Muhammad Sohail Jafar, Rana; Geng, Shuang; Ahmad Wasim; Niu, Ben; Chan, Felix T.S (2019). Social Media Usage and Employee's job performance : The moderating role of social media rules. Industrial Management & Data Systems, Vol. 119 Number 9.
- Ben-Hador, Batia (2019). Personal Social Capital in Organizations : A New Scale to Assess Internal and External Personal Social Capital in Organizations. The Department of Economics and Business Administration. Ariel University. Israel.
- Berlin, Johan M. (2014). Managing Boundaries at the Accident Scene a – qualitative study of collaboration exercises. International Journal Of Emergency Services. Vol 3 No. 1, 2014.
- Chang, Eunmi; Hahn, Juhee (2006). Does pay-for-performance enhance perceived distributive justice for collectivistic employees?. Vol 35 No. 4 : 397-412
- Chia, Debbie P.S.; Lau, Chong M.; Tan, Sharon L.C. (2014). The relationships between performance measures and employee outcomes : the mediating roles of procedural fairness and trust.

- Choi, Jang Ho; Lee, Khan Pyo (2013). Effects of employees' perceptions on the relationship between HR practices and firm performance for Korean firms.
- Ding, Xiu Hao; He, Yuanqiong; Wu, Jiang; Cheng, Chen (2016). Yuanqiong He's research while affiliated with Huazhong University of Science and Technology and other places
- Ghosh, Sasanka Sekhar (2017). Study on Biodiversity of Aquatic Insect Population in Wetlands of Majuli River Island, Assam, Indi
- Hailesilassie, Gebregziabher (2009). Determinants of public employees' performance: Evidence from Ethiopian public organizations. *International Journal Of Productivity and Performance Management* Vol 58 No. 3.
- Chen, Xiayu; Wei, Shaobo (2020). The impact of social media use for communication and social exchange relationship on employee performance.
- Ye, Zhongjun; Liu, Hefu; Gu, Jibao (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance : Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, Volume 30, Number 5, 2019.
- Pawirosumarto, Suharno; Sarjana, Purwanto Katijan; Gunawan, Rachmad (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management* 59(7):00-00
- Ben Hador, Batia (2016). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development* 36(3):348-360.
- Maamari, Bassem E; Saheb, Adel (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders.
- Ahmed Soomro, Aqeel; Breitenacker, Robert J; Shah, Syed Afzal Moshadi (2018). Relation of Work-life Balance, Work-family Conflict, and Family-work Conflict with the Employee Performance-moderating Role of Job Satisfaction.
- Anitha J (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management* 63(3):308-323

Pujiono, Bjardianto; Setiawan, Margono; Sumiati; Wijayanti, Risna (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable.

Pattnaik, Subash Chandra; Sahoo, Rashmita (2020). Human Resource Practices as Predictors of Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Approach.

Otero-Neira, Carmen; Varela-Neira, Concepción; Bande, Belén (2015). Supervisory servant leadership and employee's work role performance: A multilevel mediation model. *Leadership & Organization Development Journal* 37(7):860-881

Akkermans, Jos; Brenninkmeijer, Veerle; Blonk, Roland W.B; Koppes, Lando L.J (2009). Fresh and Healthy? Well-Being, Health and Performance of Young Employees with Intermediate Education.

Peraturan Perundang- Undangan :

Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN)

Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah