

**PENGARUH SUPERVISI DAN SERTIFIKASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
DI KECAMATAN ADIWERNA
KABUPATEN TEGAL**

Ery Suryanti
SMK Bhakti Praja Adiwerna
Erysuryanti35@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this reseach is the influence supervision and sertification to the work of motivation and to teacher's performance of vocational high school in adiwerna subdistrict Tegal regency. This research uses descriptive method. The supervition effect (X_1), sertification (X_2) as independent variable and work motivation (Y_1), teacher's performance (Y_2) as dependent variable. The technique of sampling uses proportional random sampling with number of population 211 people and for sample 68 people. The result showed that : 1) the supervition takes effect to teacher's wo the supervition takes effect to teacher's work motivation of vocational high school in adiwerna subdisrtict Tegal regency. 2) the sertification takes effect to teacher's work motivation of vocational high school in Adiwerna subdistrict Tegal regency. 3) the supervition doesn't takes effect to teacher's work motivation of vocational high school in Adiwerna subdisrtict Tegal regency. 4) the sertification takes effect to teacher's performance of vocational high school in Adiwerna subdisrtict Tegal regency. 5) the work motivation takes effect to teacher's performance of vocational high school in Adiwerna subdisrtict Tegal regency.

Keywords : *Supervition, Sertification, Work motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Supervisi adalah kegiatan penilaian yang dilakukan oleh Pimpinan atau kepala sekolah terhadap guru. Hasil supervisi diharapkan dapat memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Supervisi yang dilakukan oleh pengawas adalah supervisi untuk guru yang telah tersertifikasi sedangkan untuk guru yang belum bersertifikasi maka supervisi dilakukan oleh kepala sekolah. Melakukan penilaian kinerja guru serta mensupervisi hasil kinerja guru secara menyeluruh sehingga dapat mengetahui tingkat kemampuan dan

berusaha untuk melakukan peningkatan kinerjanya. Profesi guru memiliki tujuan utama yaitu mencerdaskan peseta didiknya dan bisa mentransformasi ilmu pengetahuan kepada siswa sehingga mampu menjadi manusia yang cerdas.

Kompetensi adalah kualifikasi seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati, kedua sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif. Super-

visi merupakan suatu layanan mengembangkan kinerja menjadi lebih baik. Kegiatan supervisi disebut pula sebagai kegiatan pengawasan. Karena dengan adanya pengawasan akan menjadikan lembaga lebih baik.

Sertifikasi merupakan sebuah upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan uji kompetensi tenaga pendidik dalam mekanisme teknis yang telah diatur oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, yang bekerja sama dengan instansi pendidikan tinggi yang kompeten, yang diakhiri dengan pemberian sertifikasi pendidik kepada guru yang telah dinyatakan memenuhi standar profesional. Jumlah guru yang bersertifikasi 211 guru yang terdiri dari PNS SMK 166 guru dan Non PNS SMK 45 guru. Dari jumlah tersebut masih banyak jumlah guru yang belum bersertifikat.

Kinerja guru dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam sesuai yang diamanatkan Pasal 35 ayat 2 Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Terlihat guru sangat sulit untuk memenuhinya, terutama guru-guru sekolah swasta di sekolah kecil yang umumnya mengajar 12-18 jam per hari. Dalam kaitannya dengan sertifikasi guru terpaksa mengajar dua bidang studi atau mengajar disekolah lain untuk dapat memenuhi ketentuan jam mengajar sebanyak 24 jam. Keadaan tersebut berdampak pada kurangnya optimal kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang memiliki tanggung jawab, mempunyai tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan. Adapun guru yang memiliki kinerja kurang adalah guru yang tidak memiliki rasa tanggung jawab, tidak memiliki rencana kerja sehingga tidak memiliki tujuan yang harus dicapai.

Motivasi kerja pada guru SMK haruslah tinggi untuk dapat menganalisa kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehingga tercipta proses pembelajaran yang baik. Disisi lain guru juga harus mampu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar dapat bersaing dan dapat menghadapi tantangan yang ada. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam dirinya adalah rasa semangat bekerja untuk memenuhi tuntutan profesinya secara bertanggung jawab dan berdisiplin juga merupakan komponen persatuan dalam organisasi.

Kinerja merupakan proses penilaian guna menilai kinerja yang baik dengan adanya pengawasan diharapkan ada perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Sejauh mana Pengaruh supervisi dan sertifikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK di Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa bentuk supervisi di SMK Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
2. Untuk menganalisa kinerja guru yang sudah tersertifikasi di SMK Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
3. Untuk menganalisa motivasi kerja dan kinerja guru SMK di Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh supervisi terhadap motivasi kerja guru.
5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sertifikasi terhadap motivasi kerja guru.
6. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kinerja guru.
7. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kinerja guru

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya. Pekerjaan yang telah selesai dikerjakan tidak hanya dilihat dari hasilnya namun dilihat juga dari tepat waktunya penyelesaian.

Gilbert (dalam Soekidjo Noto-atmodjo 2009:124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai tugas dan fungsinya Sedangkan menurut Nurlaila (2010:71) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Luthans, (2005:165) dengan menggunakan pendekatan perilaku dan manajemen mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja yaitu proses yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pekerjaan yang kita kerjakan terdapat batasan-batasan yang dapat diukur pencapaiannya namun seberapa jauh dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan sumber-sumber di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja guru sangat ditentukan oleh output atau keluaran dari Lembaga Pendidikan tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai institusi penghasil tenaga guru,

LPTK juga memiliki tanggung jawab dalam menciptakan guru berkualitas, dan tentunya berdampak pada pembentukan sumber daya manusia berkualitas. Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik. Adapun kritik yang diberikan bernilai positif atau negatif kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Kritik terhadap guru perlu dilakukan hal ini dapat menjadi renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut. Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia dan tingkat sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, serta terlihat dari loyalitas didalam menjalankan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mathis dan Jakson (2001:82) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu

- 1). Kemampuan mereka
- 2). Motivasi
- 3). Dukungan yang diterima
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5). Hubungan mereka dalam organisasi

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1). Faktor kemampuan, 2) faktor motivasi yang penjabarannya sebagai berikut:

- 1). Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2). Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu faktor pendukung antara lain :

- 1). Motivasi kinerja guru merupakan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru yang muncul dalam diri sendiri, tetapi motivasi dari luar dapat memberikan semangat kinerja guru.
- 2). Etos kinerja guru, etos kerja yang dimiliki guru lebih besar guna keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- 3). Lingkungan kinerja guru, lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh.
- 4). Tugas dan tanggung jawab, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika sesuai moral Pancasila. Tanggung jawab dalam proses pembelajaran artinya guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada pada diri seseorang juga ada pada lingkungan sekitar. Bagaimana seseorang dapat termotivasi dalam bekerja maka timbul dorongan untuk bekerja sedangkan lingkungan akan sangat berpengaruh pada motivasi seseorang.

Indikator penilaian kinerja

Menurut Robbins (2006:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan

waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian. Yang penjelasannya sebagai berikut:

- 1). Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaannya yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2). Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.
- 3). Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4). Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5). Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitnem kerja.

Ruang lingkup penilaian kinerja

Ruang lingkup penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring dengan keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar organisasi tetap pada karyawan individual. Sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan rencana-rencana untuk tujuan dan sasaran. Berikut adalah langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menilai kinerja pegawai.

Manfaat penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sekolah dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat pada guru tersebut. Menurut Mangkupawira (2001:224), manfaat dari penilaian kinerja adalah :

- 1). Perbaikan kinerja
- 2). Penyesuaian kompensasi
- 3). Keputusan penetapan
- 4). Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5). Perencanaan dan pengembangan karir,
- 6). Efisiensi proses penempatan staf,
- 7). Ketidakakuratan informasi,
- 8). Kesalahan perencanaan
- 9). Kesempatan kerja yang sama
- 10). Tantangan-tantangan eksternal
- 11). Umpan balik sumber daya manusia.

Dari uraian diatas bahwa manfaat penilaian kinerja sangat berpengaruh pada perubahan kearah yang lebih baik. penilaian sangat penting guna melihat kemampuan masing-masing seseorang dalam bekerja. Gunanya sangat baik yaitu untuk diambil tindakan agar ada perubahan dan perbaikan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Motivasi itu berkaitan erat dengan pencapaian kerja.

Perkembangan dan kemajuan bangsa ini sangat pesat sehingga kemampuan sumber daya manusia perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan

pengembangan oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana dan terarah.

Mangkunegara (2009:93) berpendapat, bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Seseorang dalam melakukan pekerjaan akan termotivasi jika menginginkan perubahan yang diharapkan dan apa yang diinginkan akan terus dilakukanlah

Menurut Nimran (2005:47) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Sedangkan menurut Adair (2007:192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam seseorang untuk melaksanakan kegiatan yang terus menerus dilakukan agar tercapai tujuannya dan motivasi tumbuh karena dukungan orang-orang di sekeliling, dimana kita mampu membawa diri kita dalam dunia pekerjaan dan mampu memenuhi kebutuhan hidup.

Guru memiliki berbagai motivasi yang dimiliki, dan masing-masing orang akan berbeda-beda, yang paling penting dalam motivasi adalah melakukan yang terbaik baik untuk instansi, perusahaan ataupun untuk diri sendiri dan bermanfaat bagi orang lain. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah guru yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang terus berupaya dengan semangat bekerja untuk memenuhi tuntutan profesinya,

berdisiplin, berusaha lebih maju, memperkuat harga diri dan berorientasi pada prestasi dapat dikatakan guru yang memiliki motivasi tinggi.

a. Teori-teori Motivasi kerja

1) Teori Maslow

Di dalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau teori hierarki kebutuhan adalah seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Artinya jika kebutuhan pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul dan menjadi kebutuhan utama kemudian muncul kebutuhan ketiga sampai dengan kebutuhan kelima.

2) Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh Mangkunegara, (2005:72) yang menyatakan bahwa :

- a) *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan untuk menunjang pelaksanaan kerja
- b) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan
- c) *Comparison Person* adalah seorang dalam organisasi yang sama, seorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

3) Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang dikutip oleh Hasibuan (2006:165) mendasarkan teori pada tiga konsep yaitu :

- a) Harapan (*expectancy*)
- b) Nilai (*valence*)
- c) Pertautan (*inatrumentality*)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang

ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan .

4) Teori Motivasi Prestasi

Menurut Hasibuan (2006:162) teori ini adalah karyawan memiliki cadangan energi yang potensial. Bagaimana energi digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan seseorang serta peluang yang tersedia.

Sedangkan teori motivasi menurut Robbin (2003: 208) yang menyatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Di dalam buku Thoha (2004:206) mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan bahwa perilaku seseorang dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Menurut Hariandja (2009:320), faktor-faktor yang mengarahkan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor intern dan faktor ekstern dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan, yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan adalah saling mendukung maka motivasi itu tetap terjalin.

Menurut Sinungan (2003:140), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1). Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran.
- 2). Penghargaan pada pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.

- 3). Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri.
- 4). Adanya peningkatan.
- 5). Adanya tanggung jawab.
- 6). Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- 7). Supervisi.
- 8). Hubungan antar perorangan.
- 9). Kondisi kerja.
- 10).Gaji.
- 11).Status.
- 12).Keamanan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses seseorang untuk mau melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan tinggi rendahnya motivasi juga tidak lepas dari gaji, lingkungan kerja dan keamanan kerja.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1). Faktor Eksternal
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin atau kepemimpinan
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
- 2). Faktor Internal
 - a. Pembawaan individu
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Pengalaman masa lampau
 - d. Keinginan atau harapan masa depan.

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi

- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mangkunegara (2005,68-67), berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Pengertian supervisi

Supervisi adalah kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses dan prestasi pendidikan. Ataupun bantuan yang diberikan kepada guru untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Amatembun dalam Sagala (2011: 195) bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan, perbaikan ini difokuskan pada kinerja pembelajaran sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar. Salah satu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para

guru melakukan pekerjaannya yang efektif, Purwanto (2002:76). Supervisi merupakan kegiatan untuk mewujudkan perubahan dan perbaikan begitu juga dengan pendapat.

Dari pendapat tersebut di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi adalah kegiatan ke arah perbaikan agar dapat menjadi guru yang profesional dan bekerja secara efektif.

Supervisi ada 2 jenis yaitu supervisi umum dan supervisi pengajaran. Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan secara tidak langsung atau berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran. Supervisi pengajaran adalah kegiatan-kegiatan pengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki ataupun memungkinkan untuk memperbaiki terciptanya situasi belajar mengajar demi tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Richard Waller dalam Azhari, (2003:18) supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan kepada perbaikan pengajaran melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan, analisa intelektual yang intensif terhadap penampilan pengajaran sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional. Dari perencanaan yang matang maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Menurut Azhari (1992:20) supervisi dilaksanakan sesuai dengan topik yang akan dilaksanakan dan disepakati bersama dalam perencanaan, observasi dan pertemuan balikan.

Dari definisi dapat diambil kesimpulannya bahwa supervisi adalah kegiatan yang terjadwal, yang pelaksanaannya sesuai rencana dan diakhiri dengan perbaikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi

Besarnya tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, seperti dikatakan oleh Moh. Rifai dalam Ngalimpurwanto (2008:117) untuk menjalankan tindakan supervisi. Berikut prinsip-prinsip dalam melakukan supervisi sebagai berikut :

- 1) Supervisi harus bersifat konstruktif dan kreatif, pada yang bimbingan atau diawasi hendaklah memiliki dorongan untuk bekerja.
- 2) Supervisi harus didasari pada keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 3) Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- 4) Supervisi harus memiliki rasa aman pada guru-guru yang di supervisi
- 5) Supervisi harus didasari hubungan yang profesional.
- 6) Supervisi tidak bisa bersifat mendesak karena dapat menimbulkan kegelisahan.
- 7) Supervisi tidak bisa didasarkan pada kekuasaan, pangkat, kedudukan dan kekuasaan pribadi.

Pengertian sertifikasi

Undang-undang Republik Indonesia no 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen memberikan pemahaman tentang sertifikasi sebagai berikut (Muslich, 2007:2)

- 1) Pasal 1 butir II: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- 2) Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 11 butir I: sertifikasi pendidik sebagai mana dalam pasal 8 diberi-

kan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

- 3) Pasal 16: guru memiliki sertifikasi pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Adapun sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Hanafiah dan suhana, 2009:14).

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 sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Menurut Samani. M dkk (2010:3) adalah penguasaan pengajaran dan pendidikan beserta perangkat-perangkat pembelajaran yang dilakukan secara sistematis baik portofolio maupun pelatihan.

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia (Sanaky, 2004). Dan menurut Syafarudin (2008: 33), sertifikasi guru 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 diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Dari uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa sertifikasi guru merupakan tunjangan profesi yang diberikan pemerintah kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan

tertentu sebagai guru dan dosen yang profesional.

Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktifitas yang benar bahwa apapun yang dilakukan untuk mencapai kualitas. Kalau seorang guru kembali masuk kampus untuk meningkatkan kualitasnya, maka belajar kembali ini untuk meningkatkan kualifikasinya, maka belajar kembali ini bertujuan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan.

Tujuan sertifikasi guru adalah menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pemegang peranan penting dalam pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan guru yang bersertifikat pendidik melalui program sertifikat guru merupakan salah satu langkah pemerintah dalam membangun pendidikan yang berkualitas dan berkompeten baik disaat sekarang atau dimasa yang akan datang.

Manfaat sertifikat guru adalah melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru serta melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sertifikasi

Upaya peningkatan profesionalisme guru di Indonesia melalui sertifikasi guru sebenarnya bertolak dari beberapa kondisi dalam dunia pendidikan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek berikut: 1) Mutu guru, 2) prestasi siswa, 3) kesejahteraan guru, 4) manajemen guru pada era otonomi daerah, 5) beban kerja guru yang penjelasannya sebagai berikut: (Suyatno, 2007,4-8).

1). Mutu guru

Mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kualifikasi dan juga kompetensi yang dimiliki. Data terakhir menunjukkan bahwa kualifikasi guru di Indonesia sebagian besar masih dibawah kualifikasi S1/DIV sesuai tuntutan Undang-undang guru dan dosen (no 14/2005).

2). Prestasi siswa

Prestasi siswa di Indonesia secara nasional yang diukur melalui ujian akhir nasional maupun survei skala besar tingkat nasional memperlihatkan hasil yang kurang menggembirakan. Rata-rata nilai ujian nasional di Indonesia dilihat dari standar pencapaian ketuntasan belumlah memuaskan (Payong,2012:19).

3). Kesejahteraan guru

Masalah yang terjadi saat ini, sebagian guru mengakui ada yang mencari pekerjaan diluar tugas mengajar. Melihat nasib dan kesejahteraan guru yang memprihatinkan maka pemerintah ingin memberikan reward berupa pemberian tunjangan profesional yang berlipat dari gaji yang diterima (Muslich, 2007:4-5).

4). Manajemen guru pada era otonomi daerah

Masalah yang muncul dalam manajemen guru ini adalah pengangkatan guru yang tidak mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan riil sekolah.

5). Beban kerja guru

Beban guru di pedesaan dan tempat terpencil justru cukup tinggi akibat kekurangan guru, survei yang dibuat oleh bank dunia pada tahun 2005 memperlihatkan bahwa untuk guru SD beban guru di daerah perkotaan rata-rata 24,9 jam per minggu, sedangkan di pedesaan terpencil rata-rata 27 jam perminggu (Payong, 2012:21).

Dari uraian faktor-faktor pen-
dorong diatas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain mutu guru, kesejahteraan, beban guru dengan adanya program sertifikasi maka dapat diwujudkan perubahan menuju arah dan peningkatan yang baik.

Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh supervisi terhadap motivasi guru

Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan. Potensi sumber daya guru perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya. Dengan adanya kegiatan supervisi maka guru harus mampu menunjukkan hasil yang baik dan dalam menjalankan tugasnya harus memiliki perencanaan yang matang. Selain perencanaan yang matang proses pembelajaran dan kemampuan guru dalam penilaian juga mampu mematangkan suatu pekerjaan. Supervisi mampu menggerakkan seseorang menjadi lebih baik dan dapat menumbuhkan kekuatan dalam diri seseorang. Dengan kata lain seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan mencapai hasil yang diharapkan. Hasil dari supervisi menjadi motivasi seseorang untuk adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Ada pengaruh yang positif supervisi terhadap motivasi guru

b. Pengaruh supervisi terhadap kinerja guru

Pelaksanaan supervisi sangat diperlukan untuk membenah dan perbaikan kinerja. Pelaksanaan supervisi yang terjadwal yang terprogram secara teratur serta dilaksanakan secara objektif, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat. Peran supervisi mampu membina dan membimbing guru agar meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Peningkatan mutu pendidikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas anak didiknya. Menurut edwin Locke bahwa: penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang paling efektif. Meningkatnya mutu kinerja guru dapat membantu guru untuk memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membentuk kelompok dan mempersatukan guru dalam tim yang saling bekerja sama dan saling menghargai guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Ada pengaruh yang positif supervisi terhadap kinerja guru

c. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru

Dengan adanya sertifikasi guru maka kinerjanya akan meningkat sehingga prestasi siswa meningkat. salah satu jalan yang di tempuh pemerintah untuk mengatasi mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi guru. Untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya dan untuk mewujudkan tujuan, serta meningkatkan proses dan hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesional guru Jalal (2007). Dengan adanya sertifikasi diharapkan kompetensi guru sebagai

pengajar akan meningkat sesuai standar yang telah ditetapkan. Kompetensi guru yang memenuhi standar dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat meningkat Samami dkk (2006:3).

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : ada pengaruh yang positif sertifikasi terhadap kinerja guru

d. Pengaruh sertifikasi terhadap motivasi guru

Tujuan utama guru mengikuti sertifikasi, bukan sekedar untuk mendapatkan tunjangan profesi melainkan untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan memiliki kompetensi. dengan demikian guru akan termotivasi dalam mempersiapkan diri menghadapi sertifikasi dan akan dapat meningkatkan kualitas guru. motivasi merupakan daya penggerak yang membuat seseorang dapat bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2009:219). Sedangkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI no. 14 tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Ada pengaruh yang positif sertifikasi terhadap motivasi guru

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi guru mempengaruhi hasil kinerja guru. Ketika semangat dalam diri meningkat maka semua kreatifitas dalam proses pembelajaran akan semakin kreatif dan menarik. Besarnya keinginan seseorang untuk mencapai prestasi oleh Thompson (2001:7). Motivasi yang didukung oleh

beberapa faktor baik dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekeliling akan berpengaruh dengan hasil pekerjaan yang akan dicapai. Robbins dan Ridwan (2010:147) bahwa motivasi diukur dalam dua dimensi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, yaitu motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan karir, rasa tanggung jawab dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi. Sedangkan motivasi eksternal meliputi: supervisi, honor/gaji, kondisi kerja.

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Ada pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan kuisioner yang di berikan kepada guru SMK di Kabupaten Tegal yang bersertifikasi.

Lokasi penelitian ini di Kabupaten Tegal Propinsi Jawa tengah. Instansi yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah kantor dikpora Kabupaten Tegal dan guru SMK di Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dengan Path Diagram

Path analysis atau analisa jalur menurut Robert D. Reheford (1993), adalah tehnik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Path analysis atau analisa jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh

koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini variabel yang dianalisis adalah variabel supervisi (X₁) sertifikasi (X₂) motivasi kerja (Y₁) kinerja guru (Y₂). Langkah-langkah analisis data penelitian dengan analisa jalur adalah sebagai berikut

a. Menyusun Path diagram

Berdasarkan pada model berbasis teori yang telah dikembangkan sebelumnya maka langkah selanjutnya adalah menggambar path diagram. Tampilan model yang digambarkan dalam path diagram dapat dilihat pada gambar berikut.

1. Sub –struktural pertama

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + E_1$$

a. Analisa data sub stuktural pertama: pengaruh supervisi (X₁) dan sertifikasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁)

Untuk memperoleh koefisien pada masing-masing jalur dilakukan langkah- langkah sebagai berikut

Tabel 4.17 Analisis Bivariate Pearson variabel eksogen

	X1	X2	Sig
X1	1	651	0,000
X2	651	1	0,000

Pada output diatas terlihat bahwa korelasi antara supervisi (X₁) dan sertifikasi (X₂) adalah 0.651 dengan sig 0.000 (signifikan).

b. Analisa jalur untuk mengetahui koefisien pada tiap jalur

Selanjutnya dilakukan analisa jalur untuk menganalisa pengaruh supervisi (X₁), sertifikasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁).

1. Model summary

Pada sub struktural satu, tersebut diperoleh nilai R Square sebesar 0.553 artinya bahwa variasi motivasi kerja (Y_1) dapat dijelaskan oleh variasi supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) sebesar 55,3%. Adapun sisanya yaitu sebesar 44,7%, Ditentukan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti.

2. Anova

Pada output substruktural satu, tersebut diperoleh nilai Fhitung sebesar 40,185 sedangkan nilai Ftabel dengan Df (0,05:2:66) adalah 3,14 dengan nilai sig 0,000; karena nilai Fhitung > nilai Ftabel atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel motivasi kerja (Y_1). Dengan demikian model regresi dinyatakan cocok atau fit.

3. Coefficient

Pada tabel output Coefficients sub struktural satu, nilai standardized coefficients (beta) atau koefisien jalur supervisi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,349, koefisien jalur sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y_1) sebesar 0,468.

Pada output tersebut juga diperoleh nilai sig supervisi (X_1) sebesar 0.002 dan nilai sig sertifikasi (X_2) sebesar 0.000. karena semua nilai sig lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

Sub- struktural kedua

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_3}X_3 + E_2$$

a. Analisa data sub-stuktural kedua; pengaruh supervisi (X_1), sertifikasi (X_2), terhadap motivasi kerja (Y_1) dan Kinerja guru (Y_2).

Untuk memperoleh koefisien pada masing-masing jalur dilakukan langkah- langkah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Analisis Bivariate Pearson variabel eksogen

	X1	X2	Y1	Sig
X1	1	,651	,653	0,000
X2	,651	1	,695	0,000
Y1	,653	,695	1	0,000

Pada output diatas terlihat bahwa korelasi antara supervisi (X_1) dengan sertifikasi (X_2) adalah 0.651 dengan sig 0,000 (signifikan); korelasi antara supervisi (X_1) dengan motivasi kerja (Y_1) adalah 0,653 dengan sig 0,000 (signifikan) dan korelasi sertifikasi (X_2) dengan motivasi kerja (Y_1) adalah 0.695 dengan nilai sig 0,000 (signifikan).

b. Analisa jalur untuk mengetahui koefisien pada tiap jalur

Selanjutnya dilakukan analisis jalur untuk menganalisis pengaruh supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).

1. Model summary

Pada tabel sub-struktural dua tersebut diperoleh nilai R Square sebesar 0,667 artinya bahwa variasi kinerja guru (Y_2) dapat dijelaskan oleh variasi supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) sebesar 66,7%. Adapun sisanya yaitu sebesar 33,3% ditentukan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti.

2. Anova

Pada output sub struktural dua, tersebut diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,805 sedangkan nilai Ftabel dengan Df: (0,05;3;66) adalah 2,74 dengan nilai sig 0,000; krena nilai Fhitung > nilai Ftabel atau nilai

sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi (X_1), sertifikasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1), secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja guru (Y_2). Dengan demikian model regresi tersebut dinyatakan cocok atau fit.

3. Coefficients

Pada output Coefficients sub struktural dua, terlihat nilai standardized coefficients (beta) atau koefisien jalur supervisi (X_1) terhadap kinerja guru (Y_2) sebesar 0,088, koefisien jalur sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) sebesar 0,034, koefisien jalur motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_2) sebesar 0,572.

Pada output tersebut juga diperoleh nilai sig supervisi (X_1) sebesar 0.392 dan nilai sig sertifikasi (X_2) sebesar 0.034 dan nilai sig motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan sertifikasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y_2) karena keduanya memiliki nilai sig lebih kecil.

Pengujian hipotesis

H1. Supervisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

Dari hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1). Dengan adanya supervisi maka guru akan termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (beta) sebesar 0,349 atau dapat dinyatakan bahwa kontribusi pengaruh supervisi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) adalah sebesar $0,349^2 = 0,122$ atau 12,2%. Hipotesis alternatif “terdapat

pengaruh supervisi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1)” dapat diterima dibuktikan dengan nilai sig hitung sebesar $0,002 <$ dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa supervise berpengaruh positif terhadap motifasi kerja, diterima.

H2. Sertifikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Dari hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1). Dengan adanya sertifikasi maka guru akan termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (beta) sebesar 0,468 atau dapat dinyatakan bahwa kontribusi pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) adalah sebesar $0,468^2 = 0,219$ atau 21,9%. Hipotesis alternatif “terdapat pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1)” dapat diterima dibuktikan dengan nilai sig hitung sebesar $0,000 <$ dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh positif terhadap motifasi kerja, diterima.

H3. Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Dari hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh supervisi (X_1) terhadap kinerja guru (Y_2). Dengan adanya supervisi maka kinerja guru akan semakin baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (beta) sebesar 0,088 atau dapat dinyatakan bahwa kontribusi pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) adalah sebesar $0,088^2 = 0,007$ atau 0,7%. Hipotesis alternatif “adapun sertifikasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y_2)” dapat diterima dibuktikan dengan

nilai sig hitung sebesar $0,392 >$ dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, ditolak.

H4. Sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Dari hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2). Dengan adanya sertifikasi maka kinerja guru akan lebih baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (beta) sebesar 0 , atau dapat dinyatakan bahwa kontribusi pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) adalah sebesar $0,233^2 = 0,054$ atau $5,4\%$. Hipotesis alternatif “terdapat pengaruh sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2)” dapat diterima dibuktikan dengan nilai sig hitung sebesar $0,034 <$ dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis yang me-

nyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, diterima.

H5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Dari hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_2). Dengan adanya motivasi kerja maka kinerja guru akan lebih baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (beta) sebesar 0 , atau dapat dinyatakan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_2) adalah sebesar $0,572^2 = 0,327$ atau $32,7\%$. Hipotesis alternatif “terdapat pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_2)” dapat diterima dibuktikan dengan nilai sig hitung sebesar $0,000 <$ dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.