
HUBUNGAN PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DENGAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU SMP DI OKSIBIL KABUPATEN
PEGUNUNGAN BINTANG

Elisabeth Nawipa
Guru SMA Negeri 1 Oksibil

***Abstract.** This study uses hypothesis testing with multiple regression and partial regression analysis. Multiple regression is used to test the fourth hypothesis concerning the relationship of giving certification allowance to motivation and work discipline of teacher, while for hypothesis testing one, two and three used partial test, that is to know relation of giving of certification allowance with motivation and relation giving certification allowance to discipline teacher work and motivational relationships and work discipline of teachers. The results showed that there was a relationship between certification allowance with motivation with significance value of 0.444 with medium category. There is a relationship between certification allowance and teacher work discipline with significance value of 0.469 with medium category. There is a relationship between motivation and discipline of junior high school teachers in Oksibil Pegunungan Bintang Regency with a significance value of 0.661 with strong category. There is a correlation between certification allowance with motivation and discipline of junior high school teacher in Oksibil Pegunungan Bintang Regency 0,502 with medium category.*

***Keywords:** Provision of Teacher Certification Allowance, Motivation, Teacher Work Discipline*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, 2) Mengetahui hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, 3) Mengetahui hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, dan 4) Mengetahui hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi dengan motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,444 dengan kategori sedang. Terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi dengan disiplin kerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,469 dengan kategori sedang. Terdapat hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang dengan nilai signifikansi sebesar 0,661 dengan kategori kuat. Terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 0,502 dengan kategori sedang.

Kata Kunci: Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru, Motivasi, Disiplin Kerja Guru

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Hal itu menuntut kita untuk selalu melakukan suatu perubahan pada tatanan kehidupan, dimana kita harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kita mampu berperan dalam persaingan global. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan.

Kementerian Pendidikan Nasional mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan visi dan misi pendidikan serta tujuan pendidikan nasional dengan mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia dan sarana yang tersedia. Pembangunan di bidang pendidikan terus diupayakan melalui program dan kebijakan seperti pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan bahan ajar, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, pengadaan bahan ajar, penyediaan sarana dan prasarana, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajar yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas

(Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Pendidikan yang berkualitas bisa diraih apabila terdapat guru yang berkualitas. Oleh sebab itu, upaya peningkatan sumber daya manusia sebagai pendidik yang berkualitas harus terus dilaksanakan untuk menjawab permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia yakni rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang, jenis, dan satuan pendidikan.

Salah satu upaya pemerintah dalam peningkatan kinerja gurusebagai pendidik adalah melalui program sertifikasi guru. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu penyebab terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahtera semakin tinggi tingkat kinerjanya. Menurut Handoko dalam Sudarsono (2008) cara meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Mulyasa (2007) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Menurut F.W. Taylor dalam Romli (2011 : 84), bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya menyebabkan orang mau bekerja keras. Imbalan bertambah maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu, dalam teori ini pemberian imbalan memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007,

yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Samani, dkk 2012). Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru sehingga guru lebih dihargai dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Sanaky, 2004). Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah Sertifikat Kompetensi Pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain, sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional.

Profesionalitas guru tidak hanya dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga dilihat dari sisi penghasilannya sehingga pemerintah mengambil kebijakan memberikan tunjangan yang pantas dan berkeadilan. Tujuannya untuk meningkatkan penghasilan para pendidik secara finansial yang disebut dengan istilah tunjangan sertifikasi bagi para guru yang telah memperoleh sertifikat sertifikasi di seluruh Indonesia. Kebijakan pemerintah ini merupakan suatu langkah untuk memberikan rangsangan atau dorongan motivasi dan disiplin kerja kepada para guru agar memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Tunjangan

sertifikasi yang diberikan kepada guru, diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan secara tidak langsung.

Peran guru sebagai seorang pendidik menjadi sangat urgen untuk mewujudkan tercapainya tujuan sekolah. Guru juga sebagai motor penggerak yang menggerakkan terjadinya proses perubahan di sekolah sesuai dengan kompetensinya. Pendidikan yang berkualitas, baik proses maupun produknya merupakan instrumen utama bagi penyelesaian persoalan-persoalan sosial dan pendidikan. Guru sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran di sekolah, berperan menciptakan budaya sekolah yang mengarah kepada perubahan sekolah sesuai dengan tuntutan.

Kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya memang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pemberian tunjangan saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan intelegensi, keterampilan, kepribadian, dedikasi guru itu sendiri, sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran, faktor tata kelola administrasi dan juga kurikulum oleh kepala sekolah. Melalui penelitian ini, ruang lingkup permasalahan dibatasi pada hubungan pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Berdasarkan hasil survei penulis tahun 2015 dan 2016 terhadap guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang ditemukan hal-hal seperti di bawah ini: 1) belum semua mampu menyusun dan menggunakan bahan ajar untuk digunakan dalam pembelajaran; 2) belum semua mampu menyusun silabus mata pelajaran yang diampuhnya secara mandiri; 3) kehadiran di sekolah hanya untuk memenuhi jam mengajar sesuai dengan jadwal yang ada; 4) belum semua mampu membuat alat peraga sederhana untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar; 5) belum semua aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); 6) belum semua merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan laboratorium; 7) belum semua melaksanakan tugas kewajibannya minimal 24 jam seminggu, sesuai dengan kriteria dan tanggungjawab guru yang sudah tersertifikasi; 8) belum semua mampu menyusun bahan ajar berbasis TIK dalam pembelajaran; dan 9) mengalami kesulitan dalam kenaikan pangkat, hal ini disebabkan kekurangmampuan dalam penulisan karya ilmiah ataupun melaksanakan penelitian seperti Penelitian Tindakan Kelas untuk pengembangan profesi, sehingga persentase yang dibutuhkan dalam penilaian angka kredit tidak dapat dipenuhi.

Bertolak dari uraian di atas menarik bagi penulis untuk meneliti bagaimana “Hubungan Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dengan Motivasi dan Disiplin Kerja

Guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang”.

Pengertian Sertifikasi Guru

Kata sertifikasi berasal dari kata *certification* yang berarti diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku suatu jabatan profesional. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai bukti kemampuan mengajar dalam mata pelajaran, jenjang, dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi tersebut (Depdiknas, 2003) dalam Samani (2012: 8). Sertifikasi juga merupakan pemberian sertifikat pendidik kepada seseorang yang telah lulus dalam ujian kompetensi.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Siagian (2004:79) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005:98) memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor- faktor yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008). Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, yang merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins & Coulter, 2007).

Disiplin Kerja

Sutrisno (2012: 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Rivai, 2006: 444) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009: 193)

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, disiplin kerja adalah suatu perilaku yang tercermin dari ketaatan seseorang terhadap peraturan serta norma yang berlaku. Disiplin kerja yang dimaksud dalam

penelitian ini adalah disiplin kerja guru berupa kesediaan untuk menaati peraturan di sekolah serta norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar profesional disekolah.

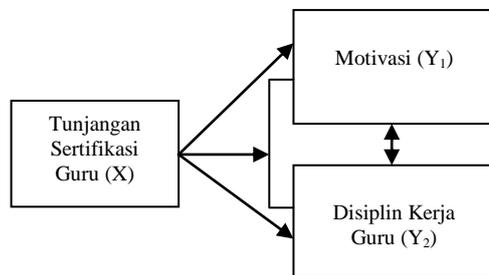
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran menurut Ridwan (2005:25) adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar penelitian. Kerangka berpikir yang baik menurut Uma Sakaran (2006:72-75 dalam Ridwan 2005:6) disusun berdasarkan lima elemen dibawah ini, yaitu:

1. Variabel-variabel penelitian seharusnya didefinisikan secara jelas dan diberi nama.
2. Uraian kerangka berpikir seharusnya menyatakan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain.
3. Jika karakteristik atau sifat-sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal itu harus menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungan itu positif atau negatif.
4. Seharusnya dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antara variabel itu ada.

Kerangka pemikiran seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram

skematis, sehingga pembaca dapat secara jelas melihat hubungan antara variabel.



Gambar 1 : Alur Pikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang tertuang dalam alur pikir diatas dan studi pendahuluan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Pemberian tunjangan sertifikasi mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.
2. Pemberian tunjangan sertifikasi mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.
3. Motivasi mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.
4. Pemberian tunjangan sertifikasi mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi ada tidaknya hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi dengan motivasi dan disiplin kerja guru. Penelitian yang digunakan termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian terapan dan bertujuan menjelaskan (*explanation*). Penelitian terapan bertujuan untuk memecahkan masalah kehidupan praktis (Sugiyono, 2012:6). Melihat metode yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian korelasional (*correlational research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variabel-variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel-variabel pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Cholid Narbuka dan Abu Achmadi, 2001 : 48).

Menurut Sumanto (2008 : 109), penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Pembagian yang dilakukan oleh Vredenbergt (2010 : 75) adalah menggunakan jenis penelitian menguji hipotesis (*Hypothesis testing research*). Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan maksud untuk mengungkapkan korelasi antara variabel yang dilibatkan dalam penelitian sehingga mendapatkan informasi yang lengkap

mengenai kaitan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini diartikan sebagai keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006 : 130), sedangkan menurut Nawawi (2006:35) dalam Denny T Utomo (2008 : 60) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri darimanusia, benda-benda, hewan-hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2012;72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, disamping itu (Sugiyono 2012;115) juga mengemukakan bahwa populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri maupun Swasta yang ada di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Sampel adalah sebagian dari obyek yang akan diteliti yang mewakili populasi (Sandjaja 2002:180). Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan prinsip ini maka responden yang diambil adalah 2 Sekolah yaitu 2 kepala sekolah Negeri dan

Swasta dan semua gurunya yang telah sertifikasi. Adapun sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel .1

Sampel Penelitian

Sekolah	Bersertifikasi	Belum Bersertifikasi	Jumlah
SMP Negeri	9	13	22
SMP YPPK	11	10	21
Jumlah	20	23	43

Sumber : Dinas Pendidikan dan Pengajaran, 2017

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting di dalam penelitian, karena dengan analisis data tersebut dapat diketahui suatu penelitian untuk menguji hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan, analisis statistik ini diharapkan dapat membantu memberikan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Teknik yang digunakan didalam penelitian ini adalah : Analisis Deskriptif.

Deskripsi dilakukan dengan mentabulasikan skor masing-masing ubahan untuk mencari statistik deskriptif berupa harga rata-rata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi. Kelas interval dibuat dengan tujuan menggambarkan distribusi frekuensi data. Penentuan kelas interval akan dilakukan

dengan berdasarkan nilai kuartil I dan III. Untuk itu dapat dibuat pengelompokan data dalam 3 kriteria sebagai berikut :

Nilai kuartil I kebawah = Rendah.

Nilai antara kuartil I dan kuartil III = Sedang.

Nilai kuartil III ke atas = Tinggi.

Data dikelompokkan dalam tiga kategori, dengan tujuan untuk mengetahui gambaran data sehingga data dapat dideskripsikan secara lebih jelas. Dalam melakukan analisis regresi ganda, perlu dilakukan uji persyaratan. Pengujian ini meliputi normalitas data, uji linieritas regresi, uji multikolonieritas, dan uji homoskedastisitas (Sandjaja, 2002:192). Berikut ini penjelasan dari masing- masing uji persyaratan :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui penyebaran data. Santoso (2001: 35) menyebutkan, uji normalitas bisa dilakukan dengan grafik dan melihat besaran kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian normalitas.

Jika angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Jika angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. (Santoso, 2001: 36).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui bentuk dan arah garis regresi. Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah model linier antara

variabel X dengan Y mengikuti garis lurus (linier). Uji linieritas ini dengan menggunakan rumus seperti yang dikemukakan Sandjaja (2002) sebagai berikut:

Korelasi Parsial

Y_1 dan Y_2

$$r_{X_1X^2} = \frac{n\sum Y_1Y_2 - (\sum Y_1)(\sum Y_2)}{\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y_1)^2)(n\sum Y_2^2 - (\sum Y_2)^2)}}$$

Korelasi Ganda Y_1, Y_2 dengan X

$$R = \sqrt{\frac{r^2_{xy_1} + r^2_{xy_2} - 2r_{xy_1}r_{xy_2}r_{y_1y_2}}{1 - r_{y_1y_1}^2}}$$

Hasil uji linieritas dibandingkan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka regresi tersebut berbentuk linier, namun karena perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0, maka hanya tinggal melihat harga signifikansi yang muncul pada output, jika harga signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka regresi yang terbentuk bukan regresi linier. Sebaliknya, jika harga signifikansi lebih besar dari 0,05 maka regresi yang terbentuk merupakan bentuk regresi yang linier.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi ganda dan parsial. Regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis yang keempat yaitu tentang hubungan pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru, sedangkan untuk

pengujian hipotesis satu, dua, dan tiga digunakan uji parsial, yaitu untuk mengetahui hubungan pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi, dan hubungan motivasi terhadap disiplin kerja guru, dan hubungan motivasi dan disiplin kerja.

Hipotesis yang diuji, yaitu:

1. H_0 : Tidak ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

H_1 : Ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Secara statistik dapat ditulis:

$$H_0 : r_{y1x} = 0$$

$$H_1 : r_{y1x} \neq 0$$

2. H_0 : Tidak ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

H_1 : Ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Secara statistik dapat ditulis:

$$H_0 : r_{y2x} = 0$$

$$H_1 : r_{y2x} \neq 0$$

3. H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

H_1 : Ada hubungan antara motivasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Secara statistik dapat ditulis:

$$H_0 : r_{y1y2} = 0$$

$$H_1 : r_{y1y2} \neq 0$$

4. H_0 : Tidak ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

H_1 : Ada hubungan antara pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Secara statistik dapat ditulis:

$$H_0 : r_{y1y2x} = 0$$

$$H_1 : r_{y1y2x} \neq 0$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang

Kuat dan tidaknya hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang diketahui dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian diperoleh nilai uji koefisien determinasi sebesar 0,444 dan hubungannya termasuk dalam kategori sedang, dengan kata lain tunjangan sertifikasi guru memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang. Tunjangan sertifikasi guru yang diberikan kepada guru-guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang sangat menentukan motivasi kerjanya dalam

meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Kulasse Kanto* (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hesti Murwati (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru.

Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Kebutuhan hidup jika tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Seorang guru apabila terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya.

Tunjangan sertifikasi guru yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada tenaga pengajar memiliki hubungan dengan peningkatan motivasi guru dalam mengajar.

Hal ini dapat dilihat dengan adanya motivasi yang ditunjukkan akan lebih baik jika tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Adanya tunjangan sertifikasi guru juga dapat membantu guru untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ataupun penunjang sarana atau fasilitas mengajar seperti penambahan buku atau media yang dimiliki.

Hubungan Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang

Kuat dan tidaknya hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,469 dan termasuk dalam kategori sedang, ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru (H_2) terdukung yaitu memiliki hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, sehingga tunjangan sertifikasi guru yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang.

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi

kebutuhannya guna mencapai kesejahteraan. Menurut Hesti Murwati (2013) sistem imbalan pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu tujuan pemberian imbalan bagi guru yaitu menghargai perilaku yang diinginkan. Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, keaktifan dalam berbagai kegiatan, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif. Kenyataan yang memang tidak bisa disangkal bahwa motivasi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah mencari nafkah. Tingkat kesejahteraan yang lebih baik akan meningkatkan semangat kerja guru sehingga aktivitas kerjanya akan naik termasuk kedisiplinan guru dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Selain meningkatkan motivasi kerja guru, tunjangan sertifikasi guru juga dapat meningkatkan disiplin kerja guru. Hal ini dapat terbukti dengan adanya semangat yang dimiliki guru menjadi lebih baik setelah memperoleh tunjangan sertifikasi yang diterima. Namun demikian, masih ada sedikit kemungkinan guru yang tidak merasa terbantu dengan adanya sertifikasi guru yang diberikan. Sehingga ada beberapa guru yang tetap saja kurang disiplin dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Hubungan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 0,661 dan termasuk pada kategori kuat. Hipotesis H₃ dapat terdukung atau dengan kata lain motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Kulasse Kanto* (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan pendapat Mitchell yang dikutip oleh *Kulasse Kanto* (2015) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarahan dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan. Defenisi lain dari motivasi pendapat dari Gray et al. dalam *Kulasse Kanto* (2015) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di tempat dia bekerja, seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang studi tentang kinerja kerja individual. Menurut *Kulasse Kanto (2015)* motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya seperti upaya (kerja) yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Disiplin merupakan unsur penting dalam berbagai bidang kehidupan, karena dalam menjalankan suatu pekerjaan, seseorang ingin mencapai tujuan dan melalui sikap disiplin, maka tujuan akan tercapai. Menurut Syarif, dalam buku “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil” (2002:26) bahwa: “Disiplin mengajar bagi guru yaitu suatu ketaatan untuk menunaikan tugas dan kewajiban sebagaimana mestinya menurut aturan yang berlaku”. Disiplin kerja guru dapat meningkat dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan, dalam hal ini kepala sekolah. Semakin giat kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru, maka guru akan memiliki tingkat disiplin yang yang tinggi, namun apabila kepala sekolah kurang memberikan motivasi dan dorongan kepada guru, maka kedisiplinan guru juga akan menurun karena tidak memiliki leader yang mampu membangkitkan tingkat disiplin guru itu sendiri.

Hubungan Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang

Berdasarkan pada hasil analisis diketahui bahwa nilai F_{hitung} untuk hubungan variabel tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 22,858 dengan probabilitas 0.085, selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang dihitung pada derajat bebas pembilang (df pembilang) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut (df penyebut) sebesar 17 pada tingkat signifikansi 0,05 yang nilainya adalah 3,63, tampak sangat jelas bahwa $F_{hitung} = 22,858$ lebih besar dari $F_{tabel} = 13,319$, ($22,858 > 3,63$), dengan demikian maka H_4 terdukung atau dengan kata lain tunjangan sertifikasi guru memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,502 (50,2%) dan termasuk pada kategori sedang. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Syarief (2004: 21) sebagai berikut: “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang antara lain adalah: Motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan disiplin jika

dalam melaksanakan kegiatan didasari oleh motivasi tinggi, menggunakan keterampilan yang diperoleh, memiliki sifat kemandirian, memperoleh kesejahteraan dan mematuhi peraturan.

Tunjangan sertifikasi tidak hanya mampu meningkatkan motivasi kerja guru, namun juga mampu meningkatkan tingkat disiplin kerja guru khususnya SMP di Oksibil. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan yang nyata terhadap kedua aspek tersebut dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh pemerintah. Namun demikian, tunjangan sertifikasi guru juga harus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan wilayah tempat mengajar. Oleh karena itu, tunjangan sertifikasi yang ada harus dikelola dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di lapangan dimana tempat guru tersebut bertugas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, sebesar 0,444 dengan kategori sedang.
2. Terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, sebesar 0,469 dengan kategori sedang.

3. Terdapat hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, sebesar 0,661 dengan kategori kuat.
4. Terdapat hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, sebesar 0,502 dengan kategori sedang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Guru yang bersertifikat merupakan guru yang telah bersertifikat sebagai pendidik profesional sehingga diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan, sehingga mampu mengemban tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dalam proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah.
2. Tunjangan sertifikasi guru memiliki hubungan dengan motivasi dan disiplin kerja guru SMP Di Oksibil Kabupaten Pegunungan Bintang, oleh karena itu, diharapkan kepada Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah maupun Pusat dapat memberikan tunjangan yang lebih baik kepada para guru agar kesejahteraannya terjamin dan akan berdampak baik untuk peningkatan

motivasi kerja serta disiplin kerja guru dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Bina Aksara..
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah: Administrasi Kesiswaan*. Jakarta : Direktorat Pendidikan..
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hesti Murwati. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 Tahun 2013..
- Kanto, Kulasse . 2015. *The Influence Of Motivation And Work Satisfaction Toward Performance Of Senior High School Guidance And Counseling Teachers In South Sulawesi*. Vol 3, Issue 2. Hlm 386-401. <http://www.journalijar.com..>
- Mulyasa E., 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* , Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Narbuka, Cholid dan Abu Achmadi, 2001, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, Owen, R.G. 1991, *Organization Behavior Instruction* (4th Ed), Boston, Allyn and Bacon.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nursalam. (2008). *Proses dan dokumentasi keperawatan konsep dan praktik*. Edisi 2. Jakarta. Salemba Medika.
- Ridwan, 2005, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Guru dan Peneliti Pemula*, Bandung Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. Stephen. P. (2007). *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Samani, Muchlas, dkk., 2012. *Pendidikan Karakter*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Sanaky, Hujair. 2004. *Media Pembelajaran*. Yogyakarta. Safiria Insania Press.
- Sandjaja, 2002, *Metode Statistik*, Bandung, Alfa Beta.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Versi 12.0 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta. PT Elex Komputindo.
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, CV Alfa Beta.
- Sumanto. 2008. *Gemar Matematika 5*. Jakarta: Pusat Perbukuan. Sumber Tentang Metode-metode Baru). Jakarta: UIP.
- Syarief, Amerudin. 2004. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Depdiknas..
- Vrednbregt, 2010, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta, PT Gramedia.