

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penilaian Portofolio Sertifikasi Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebarakan, pada variabel sertifikasi terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan *SPSS for windows 16.0* sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel sertifikasi (X_1) diperoleh besarnya *variance* 39,105, standar deviasi 6,253, mean 61,08, total skor 6108, skor maksimum 80, skor minimum 51.

Variabel sertifikasi memiliki 19 soal pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai Maksimal = 80

Nilai Minimal = 51

Rata-rata = 29

Banyaknya interval kelas ditentukan dengan rumus :

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$k = 1 + 3,3 \log 100$$

$$k = 1 + 3,3 (2)$$

$$k = 7$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval kelasnya adalah 7, sedangkan jarak kelasnya adalah 5. Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel sertifikasi yaitu sebagai berikut :

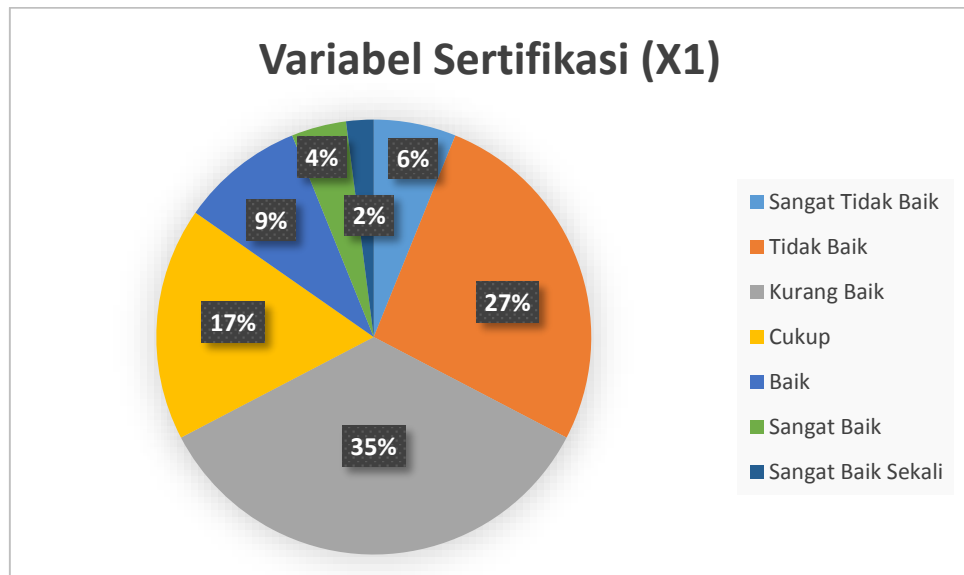
Tabel 4.2 : Deskripsi Interval Variabel Sertifikasi (X_1)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	48 – 52	Sangat Tidak Baik	6	6%
2	53 – 57	Tidak Baik	27	27%
3	58 – 62	Kurang Baik	35	35%
4	63 – 67	Cukup	17	17%
5	68 – 72	Baik	9	9%
6	73 – 77	Sangat Baik	4	4%
7	78 – 82	Sangat Baik Sekali	2	2%
SUM			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel sertifikasi di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 5. Dimana rentang interval 78-82 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 73-77

dikatakan sangat baik, rentang interval 68-72 dikatakan baik, rentang interval 63-67 dikatakan cukup, rentang interval 58-62 dikatakan kurang baik, rentang interval 53-57 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 48-52 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut :

Gambar 4.1 : Diagram Variabel Sertifikasi (X₁)



Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 2% dikatakan sangat baik sekali, persentase 4% dikatakan sangat baik, persentase 9% dikatakan baik, persentase 17% dikatakan cukup, persentase 35% dikatakan kurang baik, persentase 27% dikatakan tidak baik, dan persentase 6% dikatakan sangat tidak baik.

B. Motivasi Kerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebarakan, pada variabel sertifikasi terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan *SPSS for windows 16.0* sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh besarnya *variance* 114,604, standar deviasi 10,705, mean 116,04, total skor 11604, skor maksimum 142, skor minimum 94.

Variabel motivasi kerja memiliki 29 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai Maksimal = 142

Nilai Minimal = 94

Rata-rata = 48

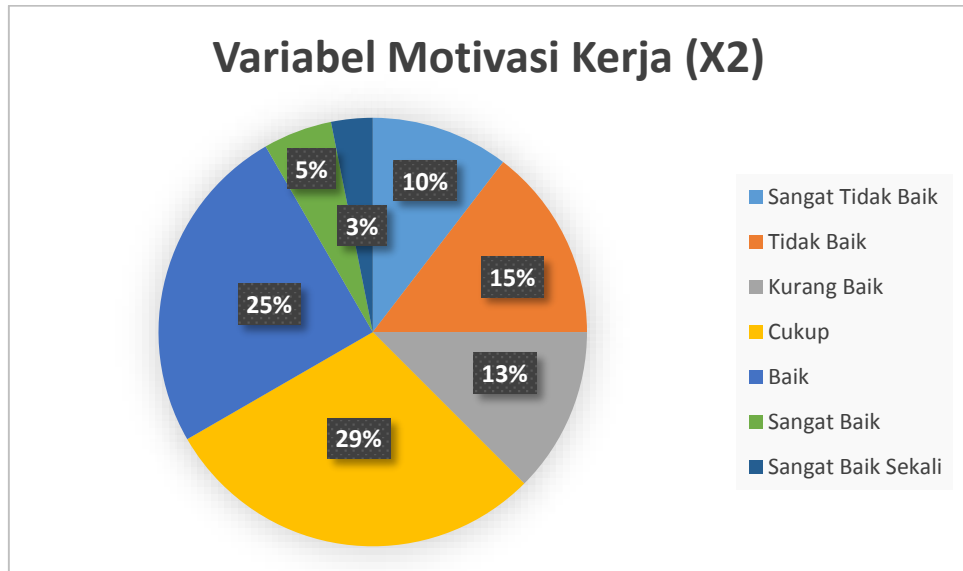
Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval kelasnya adalah 7, sedangkan jarak kelasnya adalah 7. Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 : Deskripsi Interval Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	94 – 100	Sangat Tidak Baik	10	10%
2	101 – 107	Tidak Baik	15	15%
3	108 – 114	Kurang Baik	13	13%
4	115 – 121	Cukup	29	29%
5	122 – 128	Baik	25	25%
6	129 – 135	Sangat Baik	5	5%
7	136 – 142	Sangat Baik Sekali	3	3%
SUM			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel motivasi kerja di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 7. Dimana rentang interval 136-142 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 129-135 dikatakan sangat baik, rentang interval 122-128 dikatakan baik, rentang interval 115-121 dikatakan cukup, rentang interval 108-114 dikatakan kurang baik, rentang interval 101-107 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 94-100 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut :

Gambar 4.2 : Diagram Variabel Motivasi Kerja (X₂)



Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo dapat dikatakan cukup. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 3% dikatakan sangat baik sekali, persentase 5% dikatakan sangat baik, persentase 25% dikatakan baik, persentase 29% dikatakan cukup, persentase 13% dikatakan kurang baik, persentase 15% dikatakan tidak baik, dan persentase 10% dikatakan sangat tidak baik.

C. Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebar, pada variabel kinerja guru terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan *SPSS for windows 16.0* sebagai berikut :

Tabel 4.5 : Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel kinerja guru (Y) diperoleh besarnya *variance* 32,943, standar deviasi 5,740, mean 71,81, total skor 7181, skor maksimum 86, skor minimum 61.

Variabel kinerja guru memiliki 18 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai Maksimal = 86

Nilai Minimal = 61

Rata-rata = 25

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval kelasnya adalah 7, sedangkan jarak kelasnya adalah 4. Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel kinerja guru yaitu sebagai berikut :

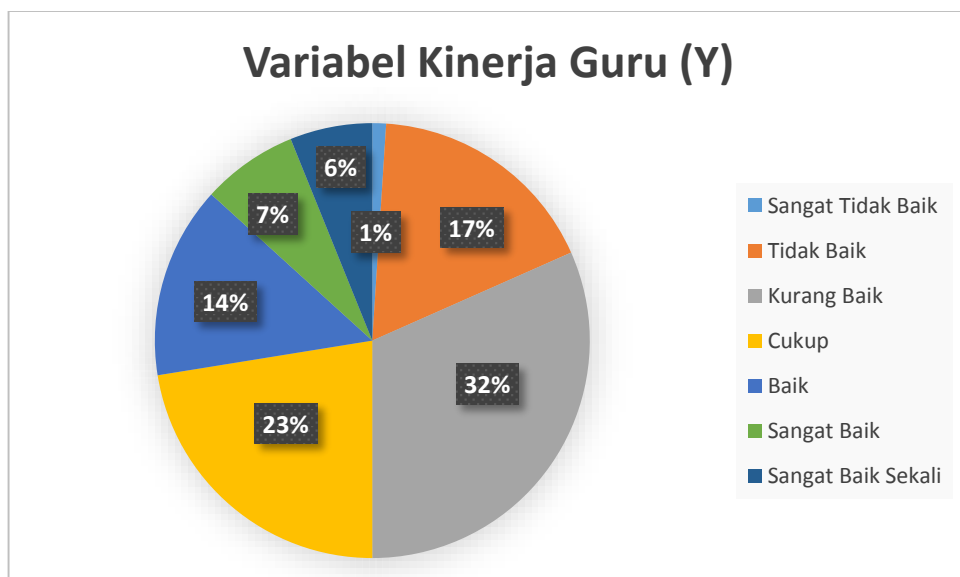
Tabel 4.6 : Deskripsi Interval Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	59 – 62	Sangat Tidak Baik	1	1%
2	63 – 66	Tidak Baik	17	17%
3	67 – 70	Kurang Baik	32	32%
4	71 – 74	Cukup	23	23%

5	75 – 78	Baik	14	14%
6	79 – 82	Sangat Baik	7	7%
7	83 – 86	Sangat Baik Sekali	6	6%
SUM			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel kinerja guru di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 4. Dimana rentang interval 83-86 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 79-82 dikatakan sangat baik, rentang interval 75-78 dikatakan baik, rentang interval 71-74 dikatakan cukup, rentang interval 67-70 dikatakan kurang baik, rentang interval 63-66 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 59-62 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut :

Gambar 4.6 : Diagram Variabel Kinerja Guru (Y)



Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 6% dikatakan sangat baik sekali, persentase 7% dikatakan sangat baik, persentase 14% dikatakan baik, persentase 23% dikatakan cukup, persentase 32% dikatakan kurang baik, persentase 17% dikatakan tidak baik, dan persentase 1% dikatakan sangat tidak baik.

2. Pengaruh Hasil Penilaian Portofolio Sertifikasi (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan tahapan – tahapan uji persyaratan analisis yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah analisis regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 16 menggunakan analisis *Kolmogorov- Smirnov*. Adapun kriteria dalam pengujian ini yaitu apabila nilai r lebih kecil sama dengan (\leq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai r lebih besar sama dengan (\geq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas Variabel Sertifikasi (X₁), Variabel Motivasi Kerja (X₂), dan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sertifikasi (X ₁)	.076	100	.175	.986	100	.345
Motivasi Kerja (X ₂)	.081	100	.100	.979	100	.105
Kinerja Guru (Y)	.084	100	.077	.977	100	.077

a. Lilliefors Significance Correction

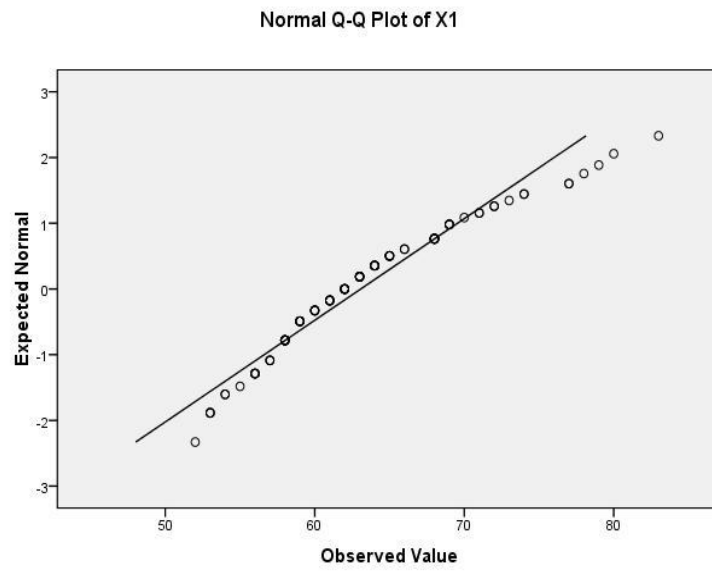
Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel Sertifikasi $0,175 > 0,05$.
- b. Variabel Motivasi Kerja $0,100 > 0,05$.
- c. Variabel Kinerja Guru $0,077 > 0,05$.

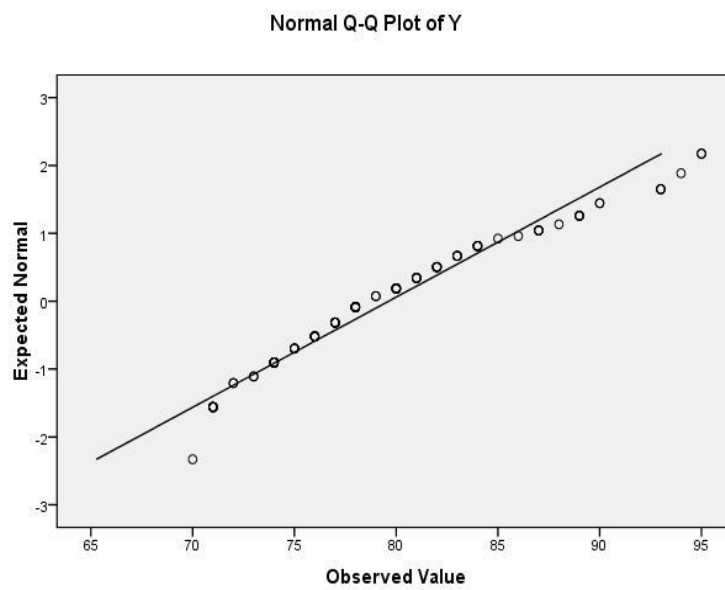
Dari hasil nilai Sig. ketiga variabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari ketiga variabel di atas, nilai Sig. r lebih besar sama dengan (\geq) dari nilai α (0,05) yang digunakan.

Selanjutnya hasil normalitas dari ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan dalam grafik Q-Q Plot yang disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.4 : *Normal Q-Q Plot of X₁*



Gambar 4.5 : *Normal Q-Q Plot of Y*



Dari kedua grafik Q-Q Plot diatas, dapat dilihat bahwa kebanyakan titik- titik mengikuti garis diagonal atau dapat dikatakan berdekatan bahkan menempel dengan garis diagonal yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dengan variabel independen dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier atau tidak. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji linearitas ini yaitu apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan terdapat hubungan yang linier, dan sebaliknya. Hasil pengujian linearitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 : Hasil Uji Linearitas Variabel Sertifikasi (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	910.115	25	36.405	1.146	.318
		Linearity	9.770	1	9.770	.307	.581
		Deviation from Linearity	900.345	24	37.514	1.181	.288
	Within Groups		2351.275	74	31.774		
	Total		3261.390	99			

Berdasarkan tabel ANNOVA di atas, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,288 > 0,05, dengan F hitung 1,181 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja guru terhadap variabel sertifikasi mempunyai hubungan yang linear.

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel sertifikasi terhadap variabel kinerja guru yaitu menggunakan analisis regresi sederhana yang dibantu dengan aplikasi SPSS 16. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 : *Descriptive Statistic* Variabel X₁ Terhadap Variabel Y

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	71.81	5.740	100
X ₁	61.08	6.253	100

Dari tabel *Descriptive Statistics* di atas, nampak bahwa rata-rata skor variabel Y adalah 71,81 dengan standar deviasi 5,740, rata-rata skor variabel X₁ adalah 61,08 dengan standar deviasi 6,253.

Tabel 4.10 : *Correlations* Variabel X₁ Terhadap Variabel Y

Correlations			
		Y	X ₁
Pearson Correlation	Y	1.000	-.055
	X ₁	-.055	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.294
	X ₁	.294	.
N	Y	100	100
	X ₁	100	100

Dari tabel *Correlations* di atas, nampak bahwa koefisien korelasi antara variabel X₁ dengan Y adalah -0,055 dengan nilai signifikansi 0,294. Tanda negatif menunjukkan arah yang berlawanan, yang artinya bahwa

sebelum ataupun sesudah dilaksanakannya sertifikasi ternyata tidak terdapat pengaruh pada peningkatan kinerja guru secara signifikan.

Tabel 4.11 : *Model Summary* Variabel X₁ Terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.055 ^a	.003	-.007	5.760

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Model Summary* nampak bahwa $R = 0,055$, merupakan nilai korelasi atau hubungan antara variabel sertifikasi dengan variabel kinerja guru. Nilai determinasi R square atau $R^2 = 0,003$ ini berarti bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,3% dan sisanya sebesar 99,7% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan > standar deviasi kinerja guru yaitu $5,760 > 5,740$.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka diambil keputusan karena pada tabel *Correlations* nilai Sig. = $0,294 > 0,05$ maka H₀ diterima, dengan demikian kesimpulannya tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel sertifikasi dengan kinerja guru.

Tabel 4.12 : *ANNOVA* Variabel X₁ Terhadap Variabel Y

ANNOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.770	1	9.770	.294	.589 ^a
	Residual	3251.620	98	33.180		
	Total	3261.390	99			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel ANNOVA di atas, diperoleh $F_{hitung} = 0,294$ dengan Sig. 0,589. Berdasarkan nilai F pada tabel ANNOVA, $F_{tabel} > F_{hitung}$ yaitu $3,090 > 0,294$ maka H_0 diterima. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, $Sig > \alpha$ yaitu $0,589 > 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.13 : *Coefficients* Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.878	5.684		13.174	.000
	X1	-.050	.093	-.055	-.543	.589

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Coefficients* di atas, diperoleh nilai konstanta 74,878 dan koefisien X_1 sebesar -0,050, sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 74,878 + -0,050X$, ini berarti apabila sertifikasi adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 74,878. Apabila sertifikasi meningkat 1 poin maka kinerja guru akan menurun sebesar -0,050 poin pada konstanta 74,878 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx_1y = -0,055$. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya sertifikasi ternyata tidak mempengaruhi peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Nilai konstanta 74,878 diperoleh T_{hitung} 13,174 dengan Sig. 0,000. $T_{tabel} = 1,984$, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 13,174$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Koeffisien sertifikasi diperoleh -0,050 diperoleh T hitung sebesar -0,543 dengan Sig. 0,589, T tabel 1,984. Maka diperoleh perbandingan $1,984 > -0,543$ berarti $T \text{ tabel} > T \text{ hitung}$ maka H_0 diterima. Selanjutnya berdasarkan Sig. 0,589 yaitu $> 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta dan koeffisien sertifikasi tidak signifikan.

A. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan tahapan – tahapan uji persyaratan analisis yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah analisis regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 16 menggunakan analisis *Kolmogorov- Smirnov*. Adapun kriteria dalam pengujian ini yaitu apabila nilai r lebih kecil sama dengan (\leq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai r lebih besar sama dengan (\geq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas Variabel Variabel Sertifikasi (X₁),
Variabel Motivasi Kerja (X₂), dan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sertifikasi (X ₁)	.076	100	.175	.986	100	.345
Motivasi Kerja (X ₂)	.081	100	.100	.979	100	.105
Kinerja Guru (Y)	.084	100	.077	.977	100	.077

a. Lilliefors Significance Correction

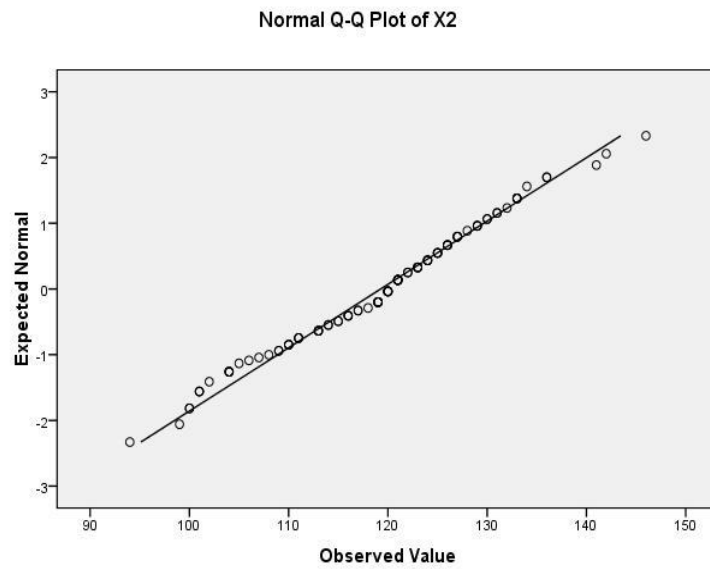
Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- d. Variabel Sertifikasi $0,175 > 0,05$.
- e. Variabel Motivasi Kerja $0,100 > 0,05$.
- f. Variabel Kinerja Guru $0,077 > 0,05$.

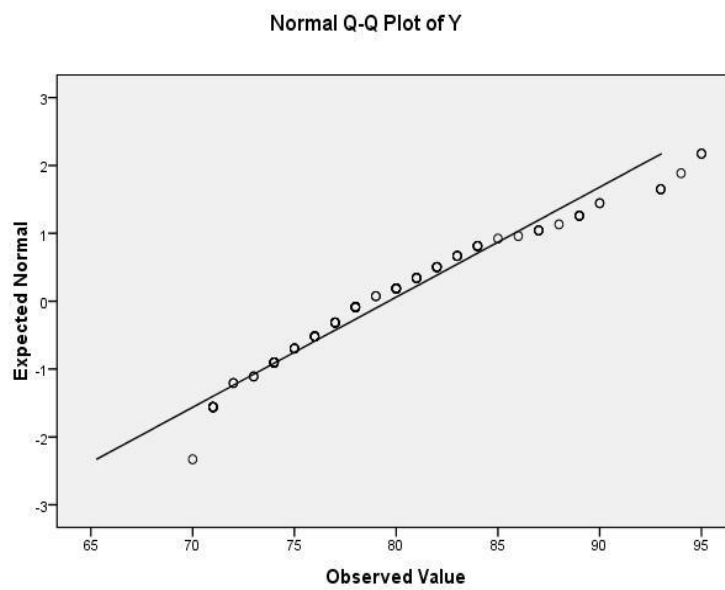
Dari hasil nilai Sig. ketiga variabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari ketiga variabel di atas, nilai Sig. r lebih besar sama dengan (\geq) dari nilai α (0,05) yang digunakan.

Selanjutnya hasil normalitas dari ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan dalam grafik Q-Q Plot yang disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.6 : *Normal Q-Q Plot of X₂*



Gambar 4.7 : *Normal Q-Q Plot of Y*



Dari kedua grafik Q-Q Plot diatas, dapat dilihat bahwa kebanyakan titik- titik mengikuti garis diagonal atau dapat dikatakan berdekatan bahkan menempel dengan garis diagonal yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dengan variabel independen dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier atau tidak. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji linearitas ini yaitu apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan terdapat hubungan yang linier, dan sebaliknya. Hasil pengujian linearitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 : Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	2116.573	36	58.794	3.235	.000
		Linearity	1192.148	1	1192.148	65.605	.000
		Deviation from Linearity	924.425	35	26.412	1.453	.098
	Within Groups		1144.817	63	18.172		
	Total		3261.390	99			

Berdasarkan tabel ANNOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,098 > 0,05$, dengan F hitung 1,453 maka dapat disimpulkan antara variabel kinerja guru terhadap variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru yaitu menggunakan analisis regresi sederhana yang dibantu dengan aplikasi SPSS 16. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16 : *Descriptive Statistic* Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

	Mean	Std. Deviation	N
Y	71.81	5.740	100
X ₂	116.04	10.705	100

Dari tabel *Descriptive Statistic* di atas, nampak bahwa rata-rata skor variabel Y adalah 71,81 dengan standar deviasi 5,740, rata-rata skor variabel X₂ adalah 116,04 dengan standar deviasi 10,705.

Tabel 4.17 : *Correlations* Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

		Y	X ₂
Pearson Correlation	Y	1.000	.605
	X ₂	.605	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X ₂	.000	.
N	Y	100	100
	X ₂	100	100

Dari tabel *Correlations* di atas, nampak bahwa koefisien korelasi antara variabel X₂ dengan Y adalah 0,605 dengan nilai Sig. 0,000.

Tabel 4.18 : *Model Summary* Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.359	4.595

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Model Summary* nampak bahwa $R = 0,605$, merupakan nilai korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Nilai determinasi R square atau $R^2 = 0,366$ ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,6% dan sisanya sebesar 63,4% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan < standar deviasi kinerja guru yaitu $4,595 < 5,740$.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka diambil keputusan karena pada tabel *Correlations* nilai Sig. = $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak, dengan demikian kesimpulannya ada korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 4.19 : *ANNOVA* Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192.148	1	1192.148	56.461	.000 ^a
	Residual	2069.242	98	21.115		
	Total	3261.390	99			

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel ANNOVA di atas, diperoleh $F_{hitung} = 56,461$ dengan Sig. 0,000. Berdasarkan nilai F pada tabel ANNOVA, $F_{tabel} < F_{hitung}$ yaitu $3,090 < 56,461$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, $Sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.20 : *Coefficients* Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.196	5.027		6.802	.000
	X2	.324	.043	.605	7.514	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Coefficients* di atas, diperoleh nilai konstanta 34,196 dan koefisien X_2 sebesar 0,324, sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 34,196 + 0,324X$, ini berarti apabila motivasi kerja adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 34,196. Apabila motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,324 poin pada konstanta 34,195 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $r_{x_2y} = 0,605$. Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja guru, maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerjanya.

Nilai konstanta 34,196 diperoleh $T_{hitung} 6,802$ dengan Sig. 0,000. $T_{tabel} = 1,984$, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 6,802$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Koeffisien motivasi kerja diperoleh 0,324 diperoleh T hitung sebesar 7,514 dengan Sig. 0,000, T tabel 1,984. Maka diperoleh perbandingan $1,984 < 7,514$ berarti $T \text{ tabel} < T \text{ hitung}$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya berdasarkan Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta dan koeffisien antara motivasi kerja dengan kinerja guru signifikan.

B. Pengaruh Hasil Penilaian Portofolio Sertifikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan tahapan – tahapan uji persyaratan analisis yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah analisis regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 16 menggunakan analisis *Kolgomorov- Smirnov*. Adapun kriteria dalam pengujian ini yaitu apabila nilai r lebih kecil sama dengan (\leq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai r lebih besar sama dengan (\geq) dari tingkat α (0,05) yang digunakan maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21 : Hasil Uji Normalitas Variabel Variabel Sertifikasi (X₁), Variabel Motivasi Kerja (X₂), dan Variabel Kinerja Guru (Y)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sertifikasi (X ₁)	.076	100	.175	.986	100	.345
Motivasi Kerja (X ₂)	.081	100	.100	.979	100	.105
Kinerja Guru (Y)	.084	100	.077	.977	100	.077

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel Sertifikasi $0,175 > 0,05$.
- b. Variabel Motivasi Kerja $0,100 > 0,05$.
- c. Variabel Kinerja Guru $0,077 > 0,05$.

Dari hasil nilai Sig. ketiga variabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari ketiga variabel di atas, nilai Sig. r lebih besar sama dengan (\geq) dari nilai α (0,05) yang digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melakukan uji regresi dengan patokan nilai VIF dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Adapun kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai VIF dibawah angka 10,00

dan *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dinyatakan tidak ada masalah multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas dari ketiga variabel dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.22 : Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Sertifikasi (X_1), Variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13.986	8.571		1.632	.106		
	X1	.225	.079	.245	2.861	.005	.821	1.218
	X2	.380	.046	.708	8.264	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, diperoleh data bahwa untuk VIF sertifikasi $1,218 < 10,00$, nilai VIF motivasi kerja $1,218 < 10,00$, dan tolerance untuk sertifikasi $0,821 > 0,10$ dan tolerance untuk motivasi kerja $0,821 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi dan motivasi kerja dinyatakan tidak terdapat masalah pada multikolinearitas. Hal ini di karenakan masing- masing variabel memiliki nilai VIF dibawah 10,00 dan angka tolerance di atas angka 0,10.

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel sertifikasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru yaitu menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS 16. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.23 : *Descriptive Statistic* Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y

	Mean	Std. Deviation	N
Y	71.81	5.740	100
X1	61.08	6.253	100
X2	116.04	10.705	100

Dari tabel *Descriptive Statistic* di atas, nampak bahwa rata- rata skor variabel Y adalah 71,81 dengan standar deviasi 5,740, rata- rata skor variabel X₁ adalah 61,08 dengan standar deviasi 6,253, rata- rata skor variabel X₂ adalah 116,04 dengan standar deviasi 10,705.

Tabel 4.24 : *Correlations* Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	-.055	.605
	X1	-.055	1.000	-.423
	X2	.605	-.423	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.294	.000
	X1	.294	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Dari tabel *Correlations* di atas, nampak bahwa koefisien korelasi antara variabel X₁ dengan Y adalah -0,055 dengan nilai Sig. 0,294, sedangkan koefisien korelasi antara variabel X₂ dengan Y adalah 0,605 dengan nilai Sig. 0,000.

Tabel 4.25 : *Model Summary* Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.644 ^a	.415	.403	4.435	.415	34.391	2	97	.000	1.974

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Model Summary* nampak bahwa $R = 0,644$, merupakan nilai korelasi atau hubungan ganda antara variabel sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap variabel kinerja guru, sedangkan tingkat error yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 4,435 atau 443,5% dan nilainya lebih kecil dari standar deviasi kinerja guru yaitu $4,435 < 5,740$. Nilai determinasi R square atau $R^2 = 0,415$ ini berarti bahwa sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% ditentukan oleh faktor lain. Nilai F hitung = 34,391 dengan Sig. 0,000.

Berdasarkan F tabel dengan F hitung maka $3,090 < 34,391$ atau F tabel $<$ F hitung sehingga H₀ ditolak, berdasarkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau Sig. $< 0,05$ sehingga H₀ ditolak, artinya antara sertifikasi dan motivasi kerja guru secara bersama- sama terdapat korelasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.26 : ANNOVA Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.136	2	676.568	34.391	.000 ^a
	Residual	1908.254	97	19.673		
	Total	3261.390	99			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel ANNOVA di atas, diperoleh $F_{hitung} = 34,391$ dengan Sig. 0,000. Berdasarkan nilai F pada tabel ANNOVA, $F_{tabel} < F_{hitung}$ yaitu $3,090 < 34,391$ maka H₀ ditolak. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, $Sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel X₁ dan variabel X₂ secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.27 : *Coefficients* Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.986	8.571		1.632	.106
	X ₁	.225	.079	.245	2.861	.005
	X ₂	.380	.046	.708	8.264	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Coefficients* di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 13,986 dengan T hitung 1,632 dan nilai Sig. 0,106 atau 10,6% dan koefisien X₁ sebesar 0,225 dengan T hitung 2,861 dan nilai Sig. 0,005 atau 0,5% dan

koeffisien X_2 sebesar 0,380 dengan T hitung 8,264 dan nilai Sig. 0,000 atau 0,0% sehingga diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $Y = 13,986 + 0,225X_1 + 0,380X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila sertifikasi dan motivasi kerja adalah nol maka kinerja guru akan konstan sebesar 13,986, apabila terjadi kenaikan sertifikasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,225 dan demikian sebaliknya.

Apabila terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,380 dan demikian sebaliknya. Pengaruh yang diberikan adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak. Jadi koefisien sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama yang ditunjukkan dengan $r_{X_1.X_2.Y} = 0,644$.

Nilai konstanta 13,986 diperoleh T hitung 1,632 dengan nilai Sig. 0,106 atau 10,6%, T tabel = 1,984, maka diperoleh perbandingan $1,984 > 1,632$ berarti T tabel > T hitung maka H_0 diterima. Berdasarkan nilai Sig. 0,106 yaitu $> 0,05$ maka H_0 diterima.

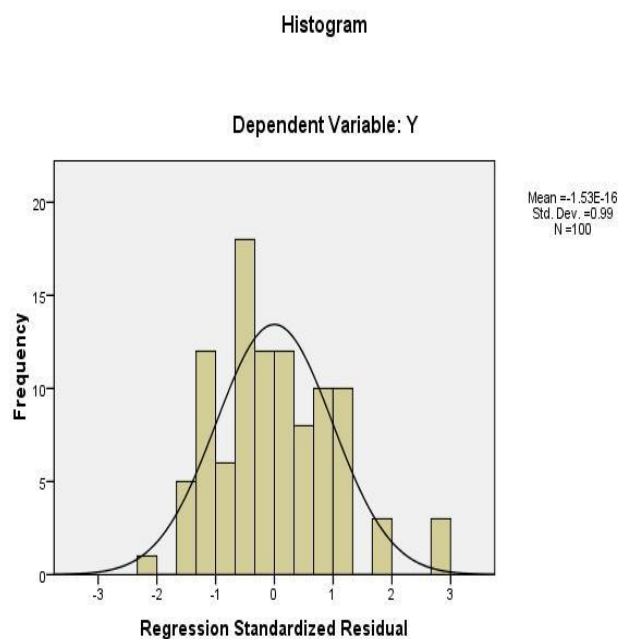
Koefisien sertifikasi sebesar 0,225 diperoleh T hitung 2,861 dengan nilai Sig. 0,005 atau 0,5%, T tabel = 1,984, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 2,861$ berarti T tabel < T hitung maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,005 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Koeffisien motivasi kerja sebesar 0,380 diperoleh T hitung 8,264 dengan nilai Sig. 0,000 atau 0,0%, T tabel = 1,984, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 8,264$ berarti T tabel < T hitung maka H0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta sertifikasi dan motivasi kerja tidak signifikan karena H0 diterima, namun koefisien sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan karena H0 ditolak. Dengan demikian sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, jadi koefisien regresi signifikan.

Adapun histogram dan grafik P-P Plot sebagai berikut :

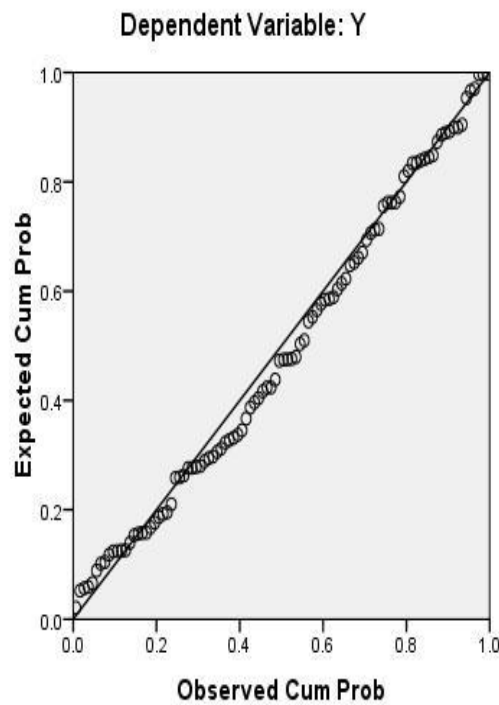
Gambar 4.8 : Histogram Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y



Jika dilihat pada gambar Histogram di atas, pola distribusi berdiri tegak sama rata antara belahan kanan dan kiri yang artinya data berdistribusi normal.

Gambar 4.9 : Grafik Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jika dilihat pada gambar P-P Plot Regresi di atas, maka dapat dikatakan bahwa data bersifat normal karena pergerakan data masih berada di sekitar garis diagonal, artinya persamaan regresi yang dihasilkan akan bersifat BLUE.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa hasil penilaian portofolio sertifikasi guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo berada pada kategori sangat tidak baik sebesar 6%. Sedangkan untuk kategori tidak baik sebesar 27%, kategori kurang baik sebesar 35%, kategori cukup sebesar 17%, kategori baik sebesar 9%, kategori sangat baik sebesar 4% dan kategori sangat baik sekali sebesar 2%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa motivasi kerja guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo berada pada kategori kurang baik sebesar 13%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak baik sebesar 10%, kategori tidak baik sebesar 15%, kategori cukup sebesar 29%, kategori baik sebesar 25%, kategori sangat baik sebesar 5% dan kategori sangat baik sekali sebesar 3%.
3. Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa kinerja guru PAI SD Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo berada pada kategori kurang baik sebesar 32%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak baik sebesar 1%, kategori tidak baik sebesar 17%, kategori cukup sebesar 23%, kategori baik sebesar 14%, kategori sangat baik sebesar 7% dan kategori sangat baik sekali sebesar 6%.

4. Pengaruh Hasil Penilaian Portofolio Sertifikasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel sertifikasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), hal ini dikarenakan pengaruh yang diberikan variabel sertifikasi terhadap variabel kinerja guru hanya sebesar 0,3% dengan besarnya angka pengaruh yaitu -0,055 dengan nilai signifikansi 0,294 dan sisanya sebesar 99,7% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan > standar deviasi kinerja guru yaitu 5,760 > 5,740. Nilai perbandingan F tabel dengan F hitung untuk sertifikasi yaitu 3,090 > 0,294 maka H_0 diterima. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, Sig > α yaitu 0,589 > 0,05 maka H_0 diterima.

Selanjutnya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 74,878 + -0,050X$, ini berarti apabila sertifikasi adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 74,878. Apabila sertifikasi meningkat 1 poin maka kinerja guru akan menurun sebesar -0,050 poin pada konstanta 74,878 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx_1y = -0,055$. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya sertifikasi ternyata tidak mempengaruhi adanya peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Nilai konstanta 74,878 diperoleh T hitung 13,174 dengan Sig. 0,000. T tabel = 1,984, maka diperoleh perbandingan 1,984 < 13,174 berarti T tabel < T hitung maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu < 0,05 maka H_0 ditolak. Koefisien sertifikasi diperoleh -0,050

diperoleh T hitung sebesar $-0,543$ dengan $\text{Sig. } 0,589$, T tabel $1,984$. Maka diperoleh perbandingan $1,984 > -0,543$ berarti $T \text{ tabel} > T \text{ hitung}$ maka H_0 diterima. Selanjutnya berdasarkan $\text{Sig. } 0,589$ yaitu $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Dengan melihat hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan yang diberikan variabel sertifikasi (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sertifikasi diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme serta tanggung jawab guru- guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kabupaten Purworejo, namun dengan melihat analisis yang telah dilakukan peneliti pada halaman sebelumnya bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan seorang guru PAI SD Negeri berinsial SK yang menyatakan bahwa :

“Sertifikasi yang diterima guru lebih dominan digunakan untuk hal- hal lain, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru setelah menerima sertifikasi ini biasa- biasa saja atau bahkan dikatakan tidak ada peningkatan sedikitpun. Guru yang belum menerima sertifikasi pun banyak yang lebih baik profesionalismenya dalam mengajar dibandingkan dengan guru yang sudah menerima sertifikasi. Hal ini memang sangat memprihatinkan, karena tujuan awal dari adanya sertifikasi yaitu untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme guru itu sendiri”.

Pendapat kedua juga dikemukakan oleh salah satu guru PAI SD Negeri yang berinisial RMT menyatakan bahwa :

“Apabila sertifikasi tidak ditindak lanjuti dengan upaya guru untuk meningkatkan profesionalismenya maka sertifikasi tidak membawa dampak yang berarti bagi guru, walaupun pada dasarnya secara umum guru-guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo ini sudah memenuhi standar kompetensi guru yang profesional baik dari kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang yang diajarkan, pemenuhan beban belajar mengajar, ataupun dalam administrasinya”.

Dari kedua pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan sertifikasi belum sepenuhnya menunjukkan perubahan yang berarti dalam peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi yang lebih mendalam serta seleksi yang lebih ketat dalam penyaringan guru yang seharusnya mendapat sertifikasi supaya kinerja guru menjadi lebih meningkat dan lebih baik kedepannya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 36,6% dengan besarnya angka pengaruh yaitu 0,605 dengan nilai signifikansi 0,000 dan sisanya sebesar 63,4% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan < standar deviasi kinerja guru yaitu $4,595 < 5,740$. Pengaruh ini lebih besar daripada variabel sertifikasi yang hanya sebesar 0,3%, pengaruh ini menunjukkan hasil koefisien yang signifikan. Hal ini berarti guru-guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten

Purworejo cukup memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena pengaruh motivasi kerjanya sebesar 36,6%. Nilai perbandingan $F_{tabel} < F_{hitung}$ yaitu $3,090 < 54,461$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, $Sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Selanjutnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 34,196 + 0,324X$, ini berarti apabila motivasi kerja adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 34,196. Apabila motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,324 poin pada konstanta 34,196 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $r_{xy} = 0,605$. Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja guru, maka akan semakin baik dan meningkat pula kerjanya.

Nilai konstanta 34,196 diperoleh T_{hitung} 6,802 dengan Sig. 0,000. $T_{tabel} = 1,984$, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 6,802$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Koefisien motivasi kerja diperoleh 0,324 diperoleh T_{hitung} sebesar 7,514 dengan Sig. 0,000, T_{tabel} 1,984. Maka diperoleh perbandingan $1,984 < 7,514$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya berdasarkan Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta dan koefisien motivasi kerja signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup yaitu sebesar 36,6% diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Meskipun pengaruh yang diberikan belum mencapai 50% tetapi sudah dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, yaitu semakin tinggi motivasi kerja guru yang dihasilkan maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya.

Hal ini juga senada dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru dan karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maupun karyawan disekolah maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru dan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Sejati, 2013:12)

Oleh karena itu, dengan melihat hasil penelitian serta analisis di atas maka diharapkan guru- guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Purworejo memiliki motivasi motivasi kerja yang lebih tinggi lagi supaya kinerjanya semakin baik pula.

6. Pengaruh Hasil Penilaian Portofolio Sertifikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi $Y = 13,986 + 0,225X_1 + 0,380X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila sertifikasi dan motivasi kerja adalah nol maka kinerja guru akan konstan sebesar 13,986, apabila terjadi kenaikan sertifikasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,225 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,380 dan demikian sebaliknya. Pengaruh yang diberikan adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak. Jadi koefisien sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama yang ditunjukkan dengan $r_{x_1.x_2.y} = 0,644$. Pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi dan motivasi kerja adalah signifikan.

Adapun pengaruh secara bersama-sama antara sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Purworejo sebesar 41,5%. Besarnya pengaruh yang diberikan sertifikasi hanya sebesar 0,3% dan motivasi kerja sebesar 36,6%. Dengan melihat hasil analisis tersebut, maka diharapkan guru-guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri

di Kabupaten Purworejo khususnya mampu meningkatkan profesionalismenya sebagai guru dalam mengajar serta meningkatkan kualitas dirinya sebagai guru. Dengan adanya sertifikasi serta diikuti dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat ke depannya.

Penelitian lain menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan insentif bagi mereka baik secara psikologis ataupun secara finansial. Insentif tadi akan memberikan dampak yang membahagiakan serta kesejahteraan bagi mereka. Selain motivasi kerja, sertifikasi guru dengan konsekuensi logis, administratif, dan yuridisnya yaitu tunjangan profesi dengan nominal satu kali gaji jelas akan berdampak positif terhadap kesejahteraan guru. Selanjutnya, kesejahteraan guru akan meningkatkan motivasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja. Kinerja akan berhubungan dengan insentif yang akan didapat, dan akhirnya akan berpengaruh pada kesejahteraan itu sendiri (Zulkifli, Darmawan dan Sutrisno, 2014:154).