

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Objek dan Subjek Penelitian

4.1.1. Profil Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis keadilan kompensasi sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survey dengan tujuan mengetahui pengaruh keadilan kompensasi sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Madrasah Negeri di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, yang terdiri dari :

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjung Selor
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Selor
3. Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Selor

4.1.2. Profil Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau yang disebut responden dalam penelitian ini adalah Guru Tetap dan Guru Tidak tetap Madrasah Negeri yang telah tersertifikasi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Jumlah kuesioner yang didistribusikan kepada responden adalah sebanyak 34 eksemplar, yang dikembalikan berjumlah 34 eksemplar.

Dari jumlah tersebut semua dinyatakan lolos verifikasi sehingga layak untuk diolah. Jumlah inilah (34 eksemplar) yang menjadi sampel penelitian ini. Adapun proses pendistribusian kuesioner secara ringkas disajikan pada table berikut :

Tabel 4.1
Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner

	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Pengiriman dan pengembalian	Total kuesioner yang dikirim	34	100
	Jumlah kuesioner yang kembali	34	100
	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
Pengolahan	Kuesioner yang tidak isi lengkap	0	0
	Kuesioner yang diolah	34	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari table 4.1 diketahui jumlah kuesioner yang dikirimkan sebanyak 34 kuesioner dan kembali sebanyak 34 kuesioner dan semua terisi lengkap dan diolah sesuai dengan jumlah populasi dari obyek penelitian.

Karakteristik responden penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan, status pegawai dan status guru tersertifikasi atau tidak. Karakteristik responden tersebut dapat dijabarkan dalam tabel – tabel berikut :

Tabel.4.2
Karasteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	%
1	laki-laki	17	50
2	Perempuan	17	50
Total		34	100

Sumber : Data Kuiseoner

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki –laki dengan jumlah 17 orang atau 50%, sementara responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 50%, dan total responden 34 orang mengisi kuesioner.

Tabel. 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	%
1	21 -30 Tahun	0	0
2	31 - 40 Tahun	14	41,2
3	41 -50 Tahun	20	58,8
4	> 50 Tahun	0	
Total		34	100%

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 4.3. terlihat bahwa distribusi usia responden berada padausia 31 - 40 tahun sebanyak 14 orang atau 41,2% dari jumlah responden , usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 58,8 % .

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Status kepegawaian

No.	Status,guru	Jumlah	%
1	PNS	32	94,1
2	NON PNS	2	5,9
Total		36	100%

Sumber : Data Kuesioner

Dari data tabel 4.4. bahwa sebagian besar guru yang mengisi kuisioner adalah guru yang telah berstatus pegawai negeri (PNS) berjumlah 32 orang atau 94,1% dan non PNS atau honorer sebanyak 2 orang atau 5,9% dari jumlah responden. Dan seluruh populasi mengisi kuisioner yang disediakan.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah uraian yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang dinyatakan dalam item pernyataan kuisioner. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk menggambarkan besarnya penerimaan persepsi atau pendapat responden dari setiap item pernyataan setiap variabel penelitian yang diisi oleh responden.

Dalam menginterpretasikan data penelitian akan dilihat berdasarkan nilai rata-rata skor setiap item variabel penelitian. Cara yang dilakukan adalah dengan membuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5 dan rentang data merupakan rentang nilai yang terjadi. Menentukan interval kelas dengan cara menentukan selisih skor tertinggi dan terendah dibagi dengan jumlah kelas.(Lind, et.al, 2011).

Interval kelas tersebut kemudian ditafsirkan dengan kalimat kualitatif sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berdasarkan hal tersebut maka kelas kategori dan interpretasi dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0 – 1,8	Sangat tidak baik
1,9 - 2,6	Tiak baik
2,7 – 3,4	cukup
3,5 – 4,2	baik
4,3 – 5,0	Sangat baik

4.2.1 Deskripsi Variabel Keadilan Distributif Kompensasi sertifikasi

Guru

Tabel 4.6
Descriptive Statistics Keadilan Distributif Sertifikasi Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif Kompensasi	34	3	5	4,53	,563
KD2	34	4	5	4,53	,507
KD3	34	2	5	4,29	,629
KD4	34	3	5	4,21	,808
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam tabel 4.6 tersebut dapat dijelaskan, dari 4 item pertanyaan keadilan distributif rata-rata menilai adil. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean untuk item pertanyaan tersebut berkisar antara 4,21 samapai 4,53 dari skala 1 – 5, dan kelas yang diperoleh pada interval kelas dengan kategori sangat baik.

4.2.2 Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi sertifikasi

Guru

Tabel 4.7
Descriptive Statistics Keadilan Kompensasi Prosedural Sertifikasi Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan Prosedural Kompensasi	34	3	5	4,32	,638

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP2	34	1	5	3,53	1,022
KP3	34	3	5	4,18	,459
KP4	34	2	5	3,97	,674
KP5	34	3	5	4,29	,524
KP6	34	3	5	4,44	,561
KP7	34	3	5	4,24	,699
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam tabel 4.7 tersebut dapat dijelaskan dari 7 item pertanyaan keadilan prosedural rata-rata menilai adil. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean untuk item pertanyaan 2, 3, dan 4 tersebut berkisar antara 3,53 sampai 4,18 dari skala 1 – 5, dan kelas yang diperoleh pada interval kelas dengan kategori baik, untuk item pertanyaan 1, 5, 6, dan 7 tersebut berkisar antara 4,24 sampai 4,44 dari skala 1 – 5, dan kelas yang diperoleh pada interval kelas dengan kategori sangat baik.

4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.8
Descriptive Statistics Motivasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	34	3	5	4,09	,621
M2	34	2	5	3,97	,717
M3	34	3	5	3,62	,604
M4	34	2	5	3,91	,866
M5	34	2	5	4,09	,830
M6	34	2	5	4,15	,744
M7	34	2	5	4,21	,729
M8	34	2	5	3,91	,866
M9	34	2	5	3,56	,746
M10	34	2	5	3,97	,797
M11	34	2	5	3,91	,793

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam tabel 4.8 tersebut dapat dijelaskan dari 11 item pertanyaan motivasi rata – rata menilai memiliki motivasi yang baik .Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean untuk item pertanyaan 1, 2, dan 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 tersebut berkisar antara 3,56 sampai 4,15 dari skala 1 – 5, dan kelas yang diperoleh pada interval kelas dengan kategori baik, untuk item pertanyaan 7 dengan mean 4,21 dari skala 1 – 5, terdapat pada kelas dengan kategori sangat baik.

4.2.4.Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.9

Descriptive Statistics Kinerja Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KG1	34	3	5	4,06	,489
KG2	34	3	5	3,88	,591
KG3	34	3	5	4,09	,514
KG4	34	3	5	3,97	,674
KG5	34	3	5	3,91	,514
KG6	34	2	5	3,79	,687
KG7	34	2	5	3,62	,779
KG8	34	2	5	3,82	,797
KG9	34	3	5	3,68	,684
KG10	34	2	4	3,65	,597
KG11	34	2	5	3,38	,779
KG12	34	3	5	3,65	,691
KG13	34	2	5	3,74	,751
KG14	34	3	5	3,88	,591
KG15	34	3	4	3,71	,462
KG16	34	3	5	3,82	,521

	N.	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KG17	34	3	5	3,88	,640
KG18	34	2	5	3,59	,701
KG19	34	2	4	3,44	,660
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam tabel 4.9 tersebut dapat dijelaskan dari 19 item pertanyaan kinerja guru rata-rata memiliki kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean untuk 19 item pertanyaan tersebut berkisar antara 3,38 sampai 4,09 dari skala 1 – 5, dan kelas yang diperoleh pada interval kelas dengan kategori baik.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Keabsahan (*Validity*)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir masing – masing pertanyaan dengan skor total variable yang disusun pertanyaan-pertanyaan tersebut. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson's product moment*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila korelasi skornya dengan skor total signifikan dengan nilai $p < 0,05$.

4.3.1.1 Variabel Keadilan Distributif Kompensasi Sertifikasi Guru

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Keadilan Distributif Sertifikasi Guru

Nomor Pertanyaan	r	Sig.	Keterangan
1	0,822	0,000	Valid
2	0,942	0,000	Valid

Nomor Pertanyaan	r	Sig	Keterangan
3	0,746	0,000	Valid
4	0,844	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.10 memperlihatkan hasil uji validitas keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru .Diketahui bahwa variable keadilan distributive kompensasi sertifikasi guru terdiri dari 4 pertanyaan. Uji korelasi skor masing - masing pertanyaan dengan skor total variable yang disusun semuanya menghasilkan $p < 0,05$. Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2.2 Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi Sertifikasi Guru

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural Kompensasi Sertifikasi Guru

Nomor Pertanyaan	r	Sig	Keterangan
1	0,635	0,000	Valid
2	0,533	0,001	Valid
3	0,604	0,000	Valid
4	0,486	0,004	Valid
5	0,773	0,000	Valid
6	0,781	0,000	Valid
7	0,669	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Tabel 4.11 memperlihatkan hasil uji validitas keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru .Diketahui bahwa variable keadilan distributive kompensasi sertifikasi guru terdiri dari 7 pertanyaan. Uji korelasi skor masing - masing pertanyaan dengan skor total variable yang disusun semuanya menghasilkan $p < 0,05$. Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2.2 Variabel Motivasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Motivasi

Nomor Pertanyaan	r	Sig.	Keterangan
1	0,609	0,000	Valid
2	0,660	0,000	Valid
3	0,435	0,010	Valid
4	0,888	0,000	Valid
5	0,802	0,000	Valid
6	0,791	0,000	Valid
7	0,769	0,000	Valid
8	0,894	0,000	Valid
9	0,865	0,000	Valid
10	0,850	0,000	Valid
11	0,553	0,001	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Tabel 4.12 memperlihatkan hasil uji validitas motivasi . Diketahui bahwa variable motivasi terdiri dari 11 pertanyaan. Uji korelasi skor masing - masing pertanyaan dengan skor total variable yang disusun semuanya menghasilkan $p < 0,05$. Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2.4 Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Nomor Pertanyaan	r	Sig.	Keterangan
1	0,669	0,000	Valid
2	0,724	0,000	Valid
3	0,631	0,000	Valid
4	0,716	0,002	Valid
5	0,489	0,003	Valid
6	0,766	0,012	Valid
7	0,430	0,011	Valid
8	0,721	0,000	Valid
9	0,817	0,000	Valid
10	0,552	0,001	Valid

Nomor Pertanyaan	r	Sig	Keterangan
11	0,716	0,000	Valid
12	0,765	0,000	Valid
13	0,696	0,000	Valid
14	0,700	0,000	Valid
15	0,774	0,000	Valid
16	0,713	0,000	Valid
17	0,768	0,000	Valid
18	0,841	0,000	Valid
19	0,828	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Tabel 4.13 memperlihatkan hasil uji validitas motivasi . Diketahui bahwa variable motivasi terdiri dari 19 pertanyaan. Uji korelasi skor masing - masing pertanyaan dengan skor total variable yang disusun semuanya menghasilkan $p < 0,05$. Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan berdasarkan koefisien *cronbach's alpha*. Secara umum nilai *alpha* berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 reliabilitas semakin tinggi. Dalam penelitian ini ditentukan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *alpha* $> 0,6$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi Sertifikasi Guru	0,839	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi Sertifikasi Guru	0,713	Reliabel
Motivasi	0,999	Reliabel
Kinerja Guru	0,999	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Pada Tabel 4.14 disajikan hasil perhitungan koefisien *alpha* terhadap reliabilitas keempat variable penelitian. Terlihat bahwa nilai *alpha* keempat variable lebih dari 0,06. Dengan demikian semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.4. Pengujian Model dan Hipotesis

4.4.1. Pengujian Model

Penelitian ini menggunakan alat analisis data adalah regresi linier berganda, regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (*dependen*) terhadap variabel tidak bebas (*independen*). Analisis regresi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara keadilan kompensasi sertifikasi gurudan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Dua indikator yang digunakan adalah : (Augusty Ferdinand,2011)

4.4.1.1. Uji F

Analisis Uji F *Anova* digunakan untuk melihat sebaran varian yang disebabkan oleh regresi dan varians yang disebabkan oleh *residual*. Karena data dianalisis dengan menggunakan program computer SPSS versi 19, maka variabel independen yang digunakan dalam model

secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen yang dianalisis jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

4.4.1.2. Koefisien Determinasi

Goodness of fit dari model yang dikembangkan dianalisis dengan mengamati koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 antara nol dan satu. Model yang baik menginginkan angka R^2 yang tinggi. Koefisien determinasi memiliki kelemahan akan terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, oleh karena itu dianjurkan menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu yang disebut Adjusted R^2 . Implikasi dari Adjusted R^2 ini secara umum bila tambahan variabel independen merupakan predictor yang baik, maka akan menyebabkan nilai varians naik dan pada gilirannya Adjusted R^2 meningkat dan sebaliknya. (Augusty Ferdinand, 2011).

Penelitian ini menggunakan alat analisis data adalah regresi linier berganda, regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (*dependen*) terhadap variabel tidak bebas (*independen*). Analisis regresi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara keadilan kompensasi sertifikasi gurudan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Pada proses pengolahan data, perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS versi 19,

sedangkan persamaan regresi didapatkan dari tabel output SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1280,558	3	426,853	11,767	,000 ^a
Residual	979,442	27	36,276		
Total	2260,000	30			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN DISTRIBUTIF

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari Tabel 4.15 dapat dijelaskan tentang :

1. Di peroleh nilai uji statistic F_{hitung} sebesar 11,767 dengan probabilitas (p) sebesar 0,000 pada taraf signifikan 5%. Jadi dari hasil pengujian diperoleh nilai $p < 0,05$ ini dapat dimaknai bahwa Keadilan distributif kompensasi sertifikasi, keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.
2. Koefisien determinasi dari model ini adalah sebesar 0,518 yang menyatakan bahwa variasi variabel keadilan distributif kompensasi sertifikasi, keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 51,8%. Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menyatakan bahwa koefisien regresi dari model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan uji t.

4.4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis software SPSS versi 19, hasil analisis seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Keadilan Kompensasi Sertifikasi Guru, Motivasi dan Kinerja

Variabel	B	Beta	t	P
Constant	19,535		2,222	0,035
Keadilan Distributif	1,180	0,287	1,274	0,214
Keadilan Prosedural	-0,241	-0,082	-0,411	0,684
Motivasi	0,766	0,573	2,906743	0,007
Adjusted R ²	0,518			
F	11,767			
Sig	0,000			

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Dari tabel 4.16 di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,287X_1 - 0,082X_2 + 0,573X_3$$

Dimana : Y adalah Kinerja guru

X₁ adalah variabel keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru

X_3 adalah motivasi

Dari model diatas maka didapatkan persamaan regresi seluruh variabel independent dengan variabel dependen. Interpretasi koefisien regresi yang didapat adalah :

1. Keadilandistributif kompensasi sertifikasi guru mempunyai nilai koefisien regresi 0,287 dengan arah yang positif, hal ini berarti bahwa jika keadilan distribusi kompensasi sertifikasi guru naik maka kinerja guru akan meningkat . Demikian juga sebaliknya, jika keadilan distribusi kompensasi sertifikasi guru turun maka kinerja guru juga akan menurun.
2. Keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru mempunyai nilai koefisien regresi -0,082 dengan arah yang negatif, hal ini berarti bahwa jika keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru turun sebesar 0,082 maka kinerja guru meningkat sebesar 0,082 dan sebaliknya jika keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru naik sebesar 0,082 maka kinerja guru turun sebesar 0,082. Inimenunjukkan kenaikan atau penurunan keadilan prosedural kompensasi sertifikasi akan mengakibatkan penurunan dan kenaikan kinerja guru.
3. Motivasi mempunyai nilai koefisien regresi 0,573 dengan arah yang positif, hal ini berarti bahwa jikamotivasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi turun maka kinerja guru juga akan turun.

akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi turun maka kinerja guru juga akan turun.

4.4.2.2 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis ini dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) maka H_a di terima artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependennya dan begitupun sebaliknya jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak. Artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel independent.

Tabel 4.17 Uji – t

variabel	t hitung	Sig.	standar signifikansi	Keterangan
Keadilan distributif kompensasi	1,274	0,214	0,05	Tidak signifikan
Keadilan prosedural kompensasi	-0,411	0,684	0,05	Tidak signifikan
Motivasi	2,906	0,007	0,05	signifikan

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji t untuk variabel keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru diperoleh nilai t sebesar 1,274, pada taraf signifikansi 5% tingkat signifikansi $0,214 > 0,05$ maka H_1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.4.2.2 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis ini dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) maka H_a di terima artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependentnya dan begitupun sebaliknya jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak. Artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel independent.

Tabel 4.16 Uji – t

variabel	t- hitung	Sig.	standar signifikansi	keterangan
Keadilan distributif kompensasi	1,274	0,214	0,05	Tidak signifikan
Keadilan prosedural kompensasi	-0,411	0,684	0,05	Tidak signifikan
Motivasi	2,906	0,007	0,05	signifikan

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji t untuk variabel keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru diperoleh nilai t sebesar 1,274, pada taraf signifikansi 5% tingkat signifikansi $0,214 > 0,05$ maka H_1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Hasil uji t untuk variabel keadilan procedural kompensasi sertifikasi guru diperoleh nilai t sebesar -0,411, pada taraf signifikansi 5% tingkat signifikansi $0,684 > 0,05$ maka H_2 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan

2. Hasil uji t untuk variabel keadilan procedural kompensasi sertifikasi guru diperoleh nilai t sebesar -0,411, pada taraf signifikansi 5% tingkat signifikansi $0,684 > 0,05$ maka H2 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadilan procedural kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Untuk variabel motivasi diperoleh nilai t sebesar 2,906 pada taraf signifikansi 5% tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama bab sebelumnya diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan tentang persepsi keadilan distributif kompensasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, setelah pengujian hipotesis tersebut ditolak. Dapat diartikan bahwa persepsi keadilan distributif kompensasi sertifikasi yang diterima guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Menurut Tjahjono (2007 dalam Erlangga, 2011), penelitian mengenai keadilan distributif menunjukkan bahwa persepsi individual mengenai keadilan terhadap distribusi yang diperolehnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Berdasarkan pengamatan diperoleh antara lain fakta ketika kompensasi sertifikasi diterima guru maka terdapat guru yang menilai

kompensasi sertifikasi yang diterima tidak adil, hal ini dikarenakan oleh beban kerja yang lebih besar tetapi dengan kompensasi yang lebih kecil atau sama dengan guru yang mempunyai beban kerja lebih kecil. Hal ini sejalan dengan prinsip proporsi yang diajukan Adams dalam Tjahjono (2007 dalam Erlangga, 2011), dimana keadilan distributif dapat dicapai ketika penerimaan dan masukan (*inputs*) dan hasil-hasil sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja. Jika perbandingan atau proporsinya lebih besar atau lebih kecil, maka karyawan menilai hal tersebut tidak adil. Namun, bila proporsi yang diterima karyawan tersebut lebih besar, ada kemungkinan hal tersebut dapat ditoleransi atau tidak dikatakan tidak adil dibandingkan jika proporsi yang diperoleh karyawan tersebut lebih kecil dari yang seharusnya.

Hipotesis kedua bab sebelumnya diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan tentang persepsi keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, setelah pengujian, hipotesis tersebut ditolak. Dapat diartikan bahwa persepsi keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (2008) pasal 1 menjelaskan bahwa: (1) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik guru, (2) sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional (Martinis Yamin. Maisah. 2010)

Sertifikasi guru juga merupakan pengejawantahan peraturan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisasi guru di Indonesia yang telah ditetapkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005, dan beban belajar pendidikan profesi sesuai dengan tingkat satuan pendidikan, sebagaimana dibawah ini:

1. Beban belajar pendidikan profesi untuk guru pada satuan pendidikan TK/RA/TKLB atau bentuk lain yang sederajat dan pada satuan pendidikan SD/MI/SDLB atau bentuk lain yang seerajat adalah 18-20 satuan kredit semester.
2. Beban belajar pendidikan profesi untuk guru pada satuan pendidikan SMP/MTs/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat dan satuan pendidikan SMA/MA/SMALB/SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat adalah 36 – 40 satuan kredit semester.
3. Muatan belajar pendidikan profesi meliputi kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
4. Bobot muatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut:
 - a. Untuk lulusan program sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan diberatkan pada penguatan kompetensi profesional.
 - b. Untuk lulusan program sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) nonkependidikan dititikberatkan pada pengembangan kompetensi pedagogik (Martinis Yamin. Maisah.2010:151).

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru mempunyai kewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa
(Martinis Yamin. Maisah, 2010)

Prosedur-prosedur diatas merupakan antara lain syarat agar kompensasi sertifikasi dapat diterima guru. Bagi guru terdapat syarat yang dianggap tidak sesuai dengan kepentingannya, Hal ini sejalan dengan model kepentingan pribadi yang diajukan Thibaut dan Walker (1978 dalam Tjahjono, 2007 dalam Erlangga 2011), bahwa model kepentingan pribadi berbasis pada asumsi bahwa orang berupaya memaksimalkan keuntungan pribadinya ketika berinteraksi dengan pihak lain dan mengevaluasi prosedur dengan mempertimbangkan kemampuannya untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

Hipotesis ketiga pada bab sebelumnya menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi dengan kinerja guru

Madrasah Negeri di lingkungan Kementrian Agama Kabupaten Bulungan, hipotesis ini setelah pengujian diterima. Artinya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementrian Agama Kabupaten Bulungan. Peningkatan motivasi kerja guru-guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementrian Agama Kabupaten Bulungan diantaranya karena adanya kecukupan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologisnya, rasa aman dan penghargaan atas kerjanya, hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. (Danang Sunyoto, 2012).