

## BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Responden

#### 4.1.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan jenis kelamin adalah sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	20	66,67
Perempuan	10	33,33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah lebih besar yaitu sebesar 66,67 persen. Adapun jumlah perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah hanya sebesar 33,33 persen dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagian besar guru yang disertifikasi oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, sebagian besar adalah laki-laki.

#### 4.1.2. Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Jumlah Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 tahun	-	-
25 – 30 tahun	6	20,00
> 30 – 40 tahun	15	50,00
> 40 tahun	9	30,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Responden dalam penelitian ini yang diklasifikasikan berdasarkan usia sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7 tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah mereka yang berusia antara 30 - 40 tahun yakni sebanyak 50,00 persen dari total responden yang diteliti. Sedangkan klasifikasi usia responden dengan prosentase paling sedikit adalah responden pada kelompok usia antara 25-30 tahun yakni hanya sebanyak 20,00 persen. Sementara itu, responden pada kelompok usia diatas 40 tahun tahun masing-masing adalah sebesar 30,00 persen.

#### 4.1.3. Status Perkawinan

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan status perkawinan adalah sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah Menikah	6	20,00
Belum Menikah	24	80,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 8, diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti, sebagian besar responden adalah mereka yang telah berkeluarga atau sudah menikah. Dari total jumlah tersebut, jumlah responden yang sudah menikah

mencapai 80,00 persen. Jumlah ini jauh lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan status belum menikah yakni hanya sebanyak 20,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang disertifikasi oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, sebagian besar telah berkeluarga.

#### 4.1.4. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ SLTA	-	-
Diploma	3	10,00
Sarjana	24	80,00
Magister	3	10,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 9, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden, sebagian besar adalah berpendidikan adalah Sarjana. Hal ini sebagaimana terlihat pada tabel tersebut yang menunjukkan bahwa dari 30 responden yang diteliti, 80,00 persen diantaranya adalah merupakan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana. Selanjutnya tingkat pendidikan Diploma dan Magister masing-masing adalah sebanyak 10,00 persen.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kualitas (kecermatan dan keandalan) instrumen pengumpulan data (kuesioner penelitian) maka dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen yang akan digunakan. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai korelasi validitas dengan nilai kritik  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . Instrumen penelitian dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Demikian pula dengan tingkat reliabilitas, kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan jumlah responden sebesar 30 maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Nilai inilah yang kemudian yang akan dibandingkan nilai  $r$  hitung dari masing-masing item pertanyaan dan variabel.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan Program SPSS Ver. 15 (*Statistical Program for Social Science Version 15*), diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Motivasi Berprestasi lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,895 dan nilai terkecil sebesar 0,404 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Berprestasi adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,780 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Berprestasi adalah reliabel. Maka demikian

keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel Kompetensi diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,741 dan nilai terkecil sebesar 0,524 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kompetensi adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,762 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Kompetensi adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Demikian pula dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel Persepsi Sertifikasi Guru diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,776 dan nilai terkecil sebesar 0,382 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Persepsi Sertifikasi Guru adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,751 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Persepsi Sertifikasi Guru adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel Kinerja diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan

dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,767 dan nilai terkecil sebesar 0,470 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,758 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang ada dalam kuesioner dalam penelitian adalah valid dan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian lebih lanjut. Selengkapnya mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel disajikan dalam *lampiran 3*. Selanjutnya, oleh karena jumlah responden dalam penelitian adalah sebesar 30 responden atau sama dengan jumlah responden yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas, maka data jawaban responden berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat digunakan untuk keperluan perhitungan analisis regresi.

#### **4.2.2. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel Motivasi Berprestasi, Kompetensi, dan Persepsi Sertifikasi Guru terhadap Kinerja. Dengan menggunakan bantuan Program SPSS Ver. 15 diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel 15 berikut ini. (selengkapnya disajikan pada lampiran 5).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,320	2,117		-4,874	,000
	x1	,431	,201	,112	2,140	,038
	x2	,940	,163	,559	5,776	,000
	x3	,323	,080	,336	4,044	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 10 tersebut, dapat diketahui nilai koefisien regresi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan nilai hasil perhitungan pada kolom *standardized coefficients* sebagaimana disajikan pada tabel tersebut, maka selanjutnya dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,112X_1 + 0,559X_2 + 0,336X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien pengaruh variabel Motivasi Berprestasi, Kompetensi, dan Persepsi Sertifikasi Guru terhadap variabel kinerja.

#### 4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Dengan demikian,  $R^2$  merupakan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Nilai  $R^2$  yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan disajikan pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 <sup>a</sup>	,981	,980	2,18372

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Nilai koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada tabel diatas adalah sebesar 0,981 dan *adjusted R square* sebesar 0,980. Artinya bahwa 98,00% variasi variabel Kinerja dijelaskan oleh variasi variabel Motivasi Berprestasi, Kompetensi, dan Persepsi Sertifikasi Guru. Sedangkan 2,00% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

#### 4.2.4. Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil pengujian dengan menggunakan uji parsial statistik. Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*Motivasi Berprestasi, Kompetensi, dan Persepsi Sertifikasi Guru*) dengan Kinerja secara individual. Menurut Djarwanto dan Pangestu S. (1993:191) langkah-langkah untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

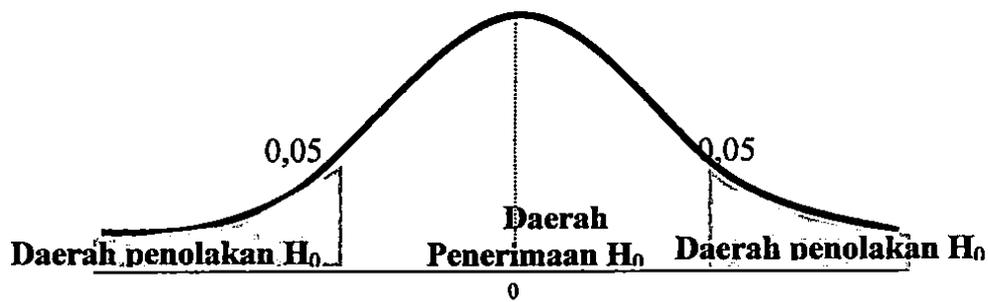
- 1) Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis

Jika Probabilitas / Sig. < 0,05  $H_0$  ditolak

Jika Probabilitas / Sig. > 0,05  $H_0$  diterima

- 2) *Level of significant*  $\alpha = 5\%$

- 3) Kriteria pengujian (*role of test*)



Gambar 2. Kurva normal uji t

#### 4) Hasil uji t

Nilai t hitung dengan bantuan komputer program SPSS 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Perhitungan Nilai t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,320	2,117		-4,874	,000
	x1	,431	,201	,112	2,140	,038
	x2	,940	,163	,559	5,776	,000
	x3	,323	,080	,336	4,044	,000

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pada *level of significant* 0,05, pada tabel ANOVA terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,038 ( $\text{sign } t < 0,05$ ). Dengan demikian variabel Motivasi Berprestasi (X1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- b) Pada pada tabel ANOVA terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,00 ( $\text{sign } t < 0,05$ ). Dengan demikian variabel Kompetensi (X2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

c) Pada pada tabel ANOVA terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,000 ( $\text{sign } t < 0,05$ ). Dengan demikian variabel Persepsi Sertifikasi Guru (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Selanjutnya untuk menguji efisiensi penggunaan variabel dalam model yang diuji dalam penelitian ini dilakukan uji F. Menurut Djarwanto dan Pangestu S. (1993:268) langkah-langkah untuk uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
- 2) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:  
 Jika Probabilitas / Sig.  $< 0,05$   $H_0$  ditolak  
 Jika Probabilitas / Sig.  $> 0,05$   $H_0$  diterima
- 3) *Level of significant*  $\alpha = 5\%$
- 4) Nilai F

Nilai F hitung dengan bantuan komputer program SPSS 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Perhitungan Nilai F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10567,693	3	3522,564	738,698	,000 <sup>a</sup>
	Residual	205,050	43	4,769		
	Total	10772,744	46			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model yang diuji dalam penelitian ini adalah baik..

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Subyek penelitiannya adalah guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi yang berjumlah 42 orang. Dari 42 kuesioner yang dikirim, jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 31 kuesioner namun yang terisi secara lengkap hanya sebanyak 30 kuesioner. Hal ini dikarenakan kendala geografis wilayah Kabupaten Wakatobi yang merupakan wilayah kepulauan dengan transportasi antar pulau belum sepenuhnya lancar, sehingga jumlah kuesioner yang diolah untuk kepentingan analisis data dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 kuesioner.

Sebelum dilaksanakan penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian alat ukur, yakni untuk mengukur kualitas (kecermatan dan keandalan) instrumen pengumpulan data (kuesioner penelitian) maka dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai korelasi validitas dengan nilai kritis  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . Instrumen penelitian dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Demikian pula dengan tingkat reliabilitas, kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan jumlah responden sebesar 30 maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Nilai inilah

yang kemudian yang akan dibandingkan nilai  $r$  hitung dari masing-masing item pertanyaan dan variabel.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan Program SPSS Ver. 15 (*Statistical Program for Social Science Version 15*), diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Motivasi Berprestasi lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,895 dan nilai terkecil sebesar 0,404 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Berprestasi adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,780 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Berprestasi adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel Kompetensi diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,741 dan nilai terkecil sebesar 0,524 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kompetensi adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,762 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Kompetensi adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Demikian pula dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel Persepsi Sertifikasi Guru diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,776 dan nilai terkecil sebesar 0,382 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Persepsi Sertifikasi Guru adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,751 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Persepsi Sertifikasi Guru adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel Kinerja diperoleh nilai pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r$  hitung terbesar yakni 0,767 dan nilai terkecil sebesar 0,470 maka dapat dikemukakan bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja adalah valid. Demikian pula dengan hasil pengujian reliabilitas, dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,758 maka dapat dikemukakan bahwa item-item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja adalah reliabel. Maka demikian keseluruhan item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang ada dalam kuesioner dalam penelitian adalah valid dan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian lebih lanjut. Selengkapnya mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas masing-

masing variabel disajikan dalam *lampiran 3*. Selanjutnya, oleh karena jumlah responden dalam penelitian adalah sebesar 30 responden atau sama dengan jumlah responden yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas, maka data jawaban responden berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat digunakan untuk keperluan perhitungan analisis regresi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Dismaping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi dan pengaruh persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi.

Definisi Konseptual variabel Motivasi Berprestasi mengacu pada pendapat Mc Clelland, 1986 (dalam Robbins 2001) yakni sebagai suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkannya menuju menuju prestasi dalam mengerjakan suatu tugas dan tujuan tertentu sehubungan dengan seperangkat standar keunggulan dan berusaha untuk mencapai kesuksesan. Dari definisi tersebut selanjutnya dikembangkan indikator-indikator variabel motivasi berprestasi sebagai berikut (1) pencapaian prestasi, (2) motivasi menyelesaikan tugas, (3) motivasi berusaha keras dan (4) motivasi untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan. Sementara itu definisi Definisi konseptual variabel kompetensi mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh McAshan yang dikutip (Mulyasa, 2004: 38) yang

mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga ia dapat melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikembangkan indikator-indikator variabel kompetensi sebagai berikut (1) Penguasaan materi pembelajaran, (2) Kemampuan mengelola kelas, (3) Kemampuan penggunaan media belajar, dan (4) Pengorganisasian bahan dan strategi pengembangan pembelajaran.

Adapun definisi konseptual variabel persepsi sertifikasi guru mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Bimo Walgito (2004: 88) mengemukakan bahwa Persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian, terhadap stimulus yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang menyeluruh (*intergrated*) dalam diri individu. Dari definisi tersebut selanjutnya dapat dikembangkan indikator-indikator variabel sebagai berikut (1) Kemampuan, (2) Prakarsa/inisiatif, (3) Kedisiplinan, dan (4)Unjuk kerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja. Misalnya studi empirik yang dilakukan oleh Wardhana (2000) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula halnya penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (1999) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja berhubungan secara signifikan. Harman (2010) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu pengaruh kompetensi terhadap

kinerja antara lain dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2003) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun pengaruh persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja guru juga dibuktikan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Harman (2010).

Berdasarkan teori tersebut diatas dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah:

- a.  $H_1$  : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi
- b.  $H_2$  : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi
- c.  $H_3$  : Persepsi sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi

Untuk melakukan uji terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi lenier berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji parsial (uji t). Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,112X_1 + 0,559X_2 + 0,336X_3$$

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan mengacu pada definisi Motivasi Berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Robbins 2001) yakni sebagai suatu dorongan dalam diri

individu yang menggerakkan dan mengarahkannya menuju prestasi dalam mengerjakan suatu tugas dan tujuan tertentu sehubungan dengan seperangkat standar keunggulan dan berusaha untuk mencapai kesuksesan, maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa meningkatnya dorongan dalam diri guru untuk mencapai prestasi atau tujuan tertentu dalam tugasnya maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan kata lain, apabila keinginan untuk mencapai prestasi, motivasi untuk menyelesaikan tugas, motivasi untuk berusaha keras dan motivasi untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan dalam diri seorang guru mengalami peningkatan maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat.

Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian yang mengkaji keterkaitan antara motivasi dan kinerja misalnya studi empirik yang dilakukan oleh Wardhana (2000) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (1999) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja berhubungan secara signifikan.

Sejalan pengaruh variabel Motivasi Berprestasi, temuan dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel Kompetensi juga merupakan variabel yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan mengacu pada definisi yang dikemukakan McAshan yang dikutip (Mulyasa, 2004: 38) yang mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga ia dapat melakukan tindakan dengan

sebaik-baiknya, maka temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan mengacu pada unsur-unsur dalam Kompetensi seperti penguasaan materi pembelajaran, kemampuan pengelolaan kelas, kemampuan penggunaan media belajar dan pengorganisasian bahan maupun strategi pembelajaran maka akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru tersebut.

Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja misalnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2003) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Demikian pula halnya dengan hasil pengujian terhadap variabel pengaruh variabel Persepsi Sertifikasi Guru terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa variabel Persepsi Sertifikasi Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan mengacu pada definisi Persepsi Sertifikasi Guru yang dikemukakan oleh Bimo Walgito (2004: 88) bahwa Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian, terhadap stimulus yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang menyeluruh (*intergrated*) dalam diri individu, maka hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap pelaksanaan sertifikasi guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harman (2010) yang menguji keterkaitan antara variabel persepsi sertifikasi guru dengan kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, Harman menyimpulkan bahwa persepsi sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak maka digunakan uji parsial (uji t). Dari hasil olah data dengan menggunakan program komputer kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada *level of significant* 0,05, (pada tabel ANOVA) terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,038 ( $\text{sign } t < 0,05$ ). Dengan demikian variabel Motivasi Berprestasi (X1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil yang sama juga diperoleh untuk pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel nilai pada tabel ANOVA terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,00 ( $\text{sign } t < 0,05$ ). Dengan demikian variabel Kompetensi (X2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Demikian pula halnya dengan nilai signifikansi tabel ANOVA untuk variabel persepsi sertifikasi guru (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji parsial maka dapat dikemukakan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi.