

**KINERJA GURU SERTIFIKASI DITINJAU DARI DISIPLIN  
KERJA DAN INSENTIF YANG DITERIMA DI SMA N 1  
LUBUK ALUNG**

**TESIS**



**Oleh :**

**YOU DY HARYANTO. NA  
51320'09**

Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan  
Dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## ABSTRACT

**Youdy Haryanto NA, 2012. Performance of certification teacher viewed in work discipline and incentive accepted in SMA N 1 Lubuk Alung. Thesis, Post Graduated State University of Padang.**

Based on pre survey in job environment, it is described that performance of certification teacher in SMA N 1 Lubuk Alung is in moderat classification. It can be seen from the poorly of learning activity. This is feared to be affecting to the achievement of the learning purpose and education goal in the end. Furthermore researcher assumed that the achievement discipline and incentive of the teacher affect the performance of certification teacher in SMA N 1 Lubuk Alung. Therefore, the case above is important to study and finding the truth. This research aims to show the contribution of the work discipline of the teacher and the incentive in to the performance of certification teacher SMA N 1 Lubuk Alung. Hypotesis proposes in this research were: (1) work discipline of the teacher is contributing in to the performance of certification teacher; (2) incentive is contributing to the performance of certification teacher; (3) both work discipline and the incentive of the teacher are contributing to the performance of certification teacher.

Population of the research was the teacher of SMA N 1 Lubuk Alung numbered 81 teachers. Sample of the research were numbered 46 teacher, taking by using stratified proportional random sampling technique. Research instrument is questionnaire Likert Scale that has been testing in validity and reliability. The data analyzed by correlation and regression technique.

Analyzing of the data show that: (1) work discipline of the teacher is contributing to the performance of the certification teacher as big as 16,7 %; (2) incentive is contributing to the performance of the certification as big as 9,4 %; and (3) both work discipline and incentive are contributing to the performance of the certification as big as 24,5%. Furthermore, the result of descriptive analyzes shows that work discipline of the teacher in categorizing good (87,48 %), while the performance of certification teacher and incentive in categorizing moderate (78,12 % and 77,59 % from ideal score).

Research finding implicated that work discipline of the teacher and incentive are factors that affective to the performance of certification teacher, there are several other that can be affective in to the performance of the certification teacher studied in this research.

## ABSTRAK

**Youdy Haryanto. NA, 2012. Kinerja Guru Sertifikasi Ditinjau Dari Disiplin Kerja dan Insentif yang Diterima di SMA N 1 Lubuk Alung. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa Kinerja Guru yang dimiliki oleh guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung masih kurang baik. Ini terlihat dari kurang baiknya persiapan perangkat pembelajaran yang dirancang guru, serta kurang baiknya pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut yang dilakukan guru. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa Disiplin Kerja Guru dan Insentif mempengaruhi Kinerja Guru Sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi Disiplin Kerja Guru dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sertifikasi SMA N 1 Lubuk Alung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Disiplin Kerja Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi, (2) Insentif berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi, (3) Disiplin Kerja Guru dan Insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi.

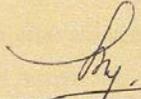
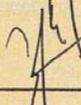
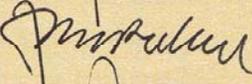
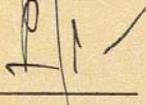
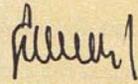
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA N 1 Lubuk Alung yang berjumlah 81 orang. Sampel penelitian berjumlah 46 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi sebesar 16,7%, (2) Insentif berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi sebesar 9,4%, (3) Disiplin Kerja Guru dan Insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru Sertifikasi sebesar 24,5%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa Disiplin Kerja Guru berada pada kategori baik (87,48%), sedangkan Kinerja Guru Sertifikasi dan Insentif berada pada kategori cukup (78,12% dan 77,59% dari skor ideal).

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa Disiplin Kerja Guru dan Insentif adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sertifikasi, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sertifikasi yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

| No. | Nama   | Tanda Tangan   |
|-----|--|--|
| 1   | <u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u><br>(Ketua)                 | <br>_____   |
| 2   | <u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u><br>(Sekretaris) | <br>_____  |
| 3   | <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u><br>(Anggota)            | <br>_____ |
| 4   | <u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u><br>(Anggota)                | <br>_____ |
| 5   | <u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u><br>(Anggota)                  | <br>_____ |

Mahasiswa

Mahasiswa : *Youdy Haryanto NA*

NIM. : 51320

Tanggal Ujian : 22 - 1 - 2013

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kinerja Guru Sertifikasi Ditinjau Dari Disiplin Kerja dan Insentif yang Diterima di SMA N 1 Lubuk Alung”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, September 2012  
Saya yang menyatakan,

Youdy Haryanto. NA,  
Nim. 51320

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Salawat kepada Muhammad Rasulullah SAW, suritauladan bagi semua umat. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Arni Muhammad, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., serta Prof. Dr. Gusril, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMA N 1 Lubuk Alung, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu serta kakak-kakakku dan adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.

8. Teristimewa untuk istriku tercinta (Lisa Nofra, S.Pd.) dan anakku tersayang (Minhatul Maula), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Khususnya angkatan 2009 yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, September 2012

Youdy Haryanto. NA,  
Nim. 51320

## DAFTAR ISI

|                                |      |
|--------------------------------|------|
| ABSTRACT.....                  | i    |
| ABSTRAK.....                   | ii   |
| PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....   | iii  |
| PRSETUJUAN KOMISI.....         | iv   |
| SURAT PERNYATAAN.....          | v    |
| KATA PENGANTAR.....            | vi   |
| DAFTAR ISI.....                | viii |
| DAFTAR TABEL.....              | x    |
| DAFTAR GAMBAR.....             | xii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....           | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN              |      |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1    |
| B. Identifikasi Masalah.....   | 5    |
| C. Batasan Masalah.....        | 8    |
| D. Rumusan Masalah.....        | 8    |
| E. Tujuan Penelitian.....      | 9    |
| F. Manfaat Penelitian.....     | 9    |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA          |      |
| A. Landasan Teori.....         | 10   |
| 1. Kinerja Guru.....           | 10   |
| 2. Disiplin Kerja.....         | 21   |
| 3. Insentif.....               | 26   |
| B. Kerangka Pemikiran.....     | 30   |
| C. Hipotesis Penelitian.....   | 33   |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN  |      |
| A. Metode Penelitian.....      | 34   |
| B. Populasi dan Sampel.....    | 34   |
| C. Definisi Operasional.....   | 38   |

|   |    |
|---|----|
| D. Instrumen Penelitian .....             | 40 |
| E. Pengumpulan Data .....                 | 44 |
| F. Teknik Analisis Data.....              | 44 |
| <br>BAB IV HASIL PENELITIAN               |    |
| A. Deskripsi Data.....                    | 48 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis .....   | 55 |
| C. Pengujian Hipotesis .....              | 58 |
| D. Pembahasan.....                        | 70 |
| E. Keterbatasan Penelitian.....           | 77 |
| <br>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN |    |
| A. Kesimpulan .....                       | 79 |
| B. Implikasi Hasil Penelitian .....       | 80 |
| C. Saran.....                             | 82 |
| DAFTAR RUJUKAN .....                      | 85 |
| LAMPIRAN.....                             | 89 |

## DAFTAR TABEL

| TABEL  | HALAMAN |
|--|---------|
| 1. Penyebaran Populasi .....   | 35      |
| 2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata .....  | 36      |
| 3. Penyebaran Sampel Penelitian .....  | 38      |
| 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....  | 41      |
| 5. Uji Validitas .....   | 43      |
| 6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen .....   | 44      |
| 7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru Sertifikasi .....  | 48      |
| 8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru Sertifikasi  | 49      |
| 9. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru .....   | 51      |
| 10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru .....   | 52      |
| 11. Distribusi Frekuensi Skor Insentif .....   | 53      |
| 12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Insentif .....  | 54      |
| 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....   | 55      |
| 14. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas .....  | 57      |
| 15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y .....   | 58      |
| 16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y .....   | 58      |
| 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Disiplin Kerja Guru<br>dan Kinerja Guru Sertifikasi .....    | 59      |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Disiplin Kerja Guru<br>dan Kinerja Guru Sertifikasi .....            | 59      |
| 19. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja Guru terhadap<br>Kinerja Guru Sertifikasi .....           | 60      |
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Insentif dengan<br>Variabel Kinerja Guru Sertifikasi .....     | 62      |
| 21. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Insentif<br>terhadap Variabel Kinerja Guru Sertifikasi ..... | 62      |

|   |    |
|---|----|
| 22. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Insentif terhadap Kinerja Guru Sertifikasi .....  | 63 |
| 23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Disiplin Kerja Guru dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sertifikasi .....                      | 65 |
| 24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Disiplin Kerja Guru dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sertifikasi .....                      | 65 |
| 25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja Guru ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru Sertifikasi ( $Y$ )..... | 66 |
| 26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Disiplin Kerja Guru dan Insentif terhadap Variabel Kinerja Guru Sertifikasi .....                     | 68 |
| 27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....  | 68 |

## DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR   | HALAMAN |
|--|---------|
| 1. Kerangka Pemikiran.....   | 32      |
| 2. Histogram Kinerja Guru Sertifikasi .....  | 49      |
| 3. Histogram Disiplin Kerja Guru.....  | 51      |
| 4. Histogram Insentif.....   | 53      |
| 5. Regresi Linier Disiplin Kerja Guru ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru<br>Sertifikasi (Y).....                             | 61      |
| 6. Regresi Linier Insentif ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru Sertifikasi (Y).....   | 64      |
| 7. Regresi Ganda Disiplin Kerja Guru ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap<br>Kinerja Guru Sertifikasi (Y) ..... | 67      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| 1. Kuisisioner Uji Coba .....   | 89  |
| 2. Data Mentah Uji Coba   |     |
| a. Kinerja Guru Sertifikasi .....   | 99  |
| b. Disiplin Kerja Guru .....  | 100 |
| c. Insentif .....   | 101 |
| 3. Analisis Uji Coba Instrumen  |     |
| a. Kinerja Guru Sertifikasi .....   | 102 |
| b. Disiplin Kerja Guru .....  | 104 |
| c. Insentif .....   | 106 |
| 4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....   | 108 |
| 5. Kuesioner Penelitian .....   | 109 |
| 6. Data Mentah Variabel Penelitian .....  | 119 |
| 7. Rekap Data Penelitian .....  | 122 |
| 8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel.....                        | 123 |
| 9. Uji Normalitas .....   | 124 |
| 10. Uji Homogenitas .....   | 125 |
| 11. Uji Independensi .....  | 126 |
| 12. Uji Linieritas .....  | 127 |
| 13. Pengujian Hipotesis Pertama.....  | 128 |
| 14. Pengujian Hipotesis Kedua .....   | 129 |
| 15. Pengujian Hipotesis Ketiga .....  | 130 |
| 16. Korelasi Parsial .....  | 131 |
| 17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap<br>Variabel Terikat ..... | 132 |
| 18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana .....                                    | 134 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini diamanatkan oleh undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yakni pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam mentransformasikan ilmu, sehingga menjadikan manusia atau peserta didik yang cerdas, cakap, terampil baik dari aspek kognitif, afektif, psikomotorik, mampu bersaing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, pendidikan harus dikelola dengan mekanisme yang baik dan sistematis oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Hal ini bertujuan agar mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang diharapkan terwujud serta dapat mengembangkan potensi dan kualitas peserta didik.

Dalam hal meningkatkan mutu setiap jenjang dan jenis pendidikan, peran dan fungsi pemerintah, tenaga pendidik dan kependidikan serta masyarakat sangat menentukan. Peranan pada tingkatan pemerintahan pusat adalah merumuskan undang-undang, peraturan-peraturan atau kebijakan yang akan dikembangkan dan dilaksanakan oleh pemerintahan provinsi, kabupaten, sampai kepada tingkat satuan pendidikan (sekolah). Hal ini sesuai dengan penerapan undang-undang No 22 tahun 1999 yang telah direvisi menjadi undang-undang No 32 tahun 2004

tentang Otonomi Daerah, yang mana penyelenggaraan pemerintah yang bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi atau pemberian otonomi yang luas kepada daerah kabupaten dan kota.

Pemerintahan kabupaten/kota dalam desentralisasi pengelolaan pendidikan memiliki tanggung jawab dan wewenang penuh untuk menciptakan dan meningkatkan pendidikan yang berkualitas dengan berpedoman pada acuan atau standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pedoman atau standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat tersebut dapat dikembangkan lagi dengan memberdayakan semua sumber daya manusia yang ada di bidang pendidikan, seperti dinas pendidikan kabupaten/kota, subdinas pendidikan di kecamatan yang dapat berkoordinasi dengan perguruan tinggi dan lembaga kependidikan lainnya seperti Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) provinsi.

Selain hal di atas, pihak yang bertanggung jawab dan memiliki wewenang penuh secara formal serta berperan langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan sekolah adalah kepala sekolah. Akan tetapi sebagai apapun program pendidikan yang telah direncanakan oleh kepala sekolah dengan memberdayakan wakil kepala sekolah, tenaga kependidikan, dewan komite dan masyarakat, sarana prasarana, media, informasi, tanpa melibatkan guru-guru yang memiliki kinerja bagus maka tidak akan dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan.

Hal di atas sesuai dengan pendapat Achmadi (1993:6) menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan di sekolah terletak pada kinerja guru.

Dharma (1991:27) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan, diberikan, seseorang atau sekelompok orang. Supaya mendapatkan hasil kerja yang optimal, maka pegawai (guru) harus mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang bidang tugasnya.

Sejalan dengan pendapat di atas, supaya guru mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya, maka guru harus memiliki kemampuan (kompetensi) yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik pula. Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai agen pembelajaran adalah (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 mengatakan standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi-kompetensi tersebut diperoleh melalui proses pendidikan profesi dan program sertifikasi guru. Proses sertifikasi guru diselenggarakan dengan melengkapi portofolio. Jika gagal pada tahap portofolio, maka guru akan mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah yang memiliki program pengadaan tenaga pendidik. Guru yang lulus seleksi melalui portofolio atau diklat disebut sebagai guru sertifikasi.

Guru sertifikasi memiliki sertifikat pendidik yang berarti akan lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya daripada guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik. Guru sertifikasi seharusnya mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan seharusnya juga mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan-pendekatan yang memungkinkan siswa belajar lebih optimal serta dapat melakukan evaluasi pembelajaran dengan tepat untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

Dengan kata lain guru yang sudah disertifikasi harus mempunyai kinerja yang baik, namun berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 12 Desember 2010 di SMA N 1 Lubuk Alung, diperoleh informasi tentang guru yang sudah sertifikasi sebagai berikut: (1) sebahagian guru tidak memperbaharui rencana program pembelajaran dan silabus diawal semester, (2) guru jarang menggunakan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar, (3) guru jarang menggunakan multi metode dalam mengajar, (4) masih ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan tugas siswa, (5) ada guru yang tidak menggunakan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan.

Fenomena di atas merupakan indikasi kurang baiknya kinerja guru sertifikasi dan hal tersebut tidak bisa dibiarkan saja, karena akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa. Berdasarkan berbagai fenomena kinerja guru di atas, maka penulis merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja guru sertifikasi SMA N 1 Lubuk Alung, sehingga

diharapkan penelitian ini mampu menemukan dan memberikan solusi-solusi yang konstruktif terhadap fenomena-fenomena tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Timpe (1993) faktor yang mempengaruhinya antara lain partisipasi kerja, insentif, disiplin dan lingkungan kerja. Arikunto (1990) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah minat, sikap, motivasi, sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, kepemimpinan, keamanan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat disimpulkan: (1) kepemimpinan, (2) disiplin kerja, (3) sarana dan prasarana, (4) sikap, (5) minat, (6) rasa aman, (7) insentif, dan (8) partisipasi.

Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja seorang guru, karena kepala sekolah sebagai pemimpin, pengelola, dan juga sebagai supervisor akan memotivasi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan berdampak pada kinerja guru. Namun di lapangan menunjukkan masih adanya guru yang bekerja tanpa adanya motivasi, arahan yang jelas dan rinci dari kepala sekolah sehingga tugas yang dilaksanakan tidak terlaksana secara optimal yang juga berdampak terhadap rendahnya kinerja guru.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja. Sastrohadiwiryo (2002) mengatakan disiplin kerja adalah sikap seseorang yang menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh ketaatan, kepatuhan, kesadaran, dan berusaha bekerja tepat waktu, sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Kenyataan di lapangan menunjukkan ada beberapa guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya seperti tidak menyerahkan RPP tepat waktu pada awal semester, datang terlambat pada awal jam pelajaran, tidak masuk pada jam pelajarannya, tidak menjelaskan kompetensi dasar dan standar kompetensi dikarenakan tidak menyerahkan silabus kepada siswa, ada guru yang tidak memberikan penilaian hasil belajar siswa.

Sarana dan prasarana ikut berdampak terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Sarana prasarana yang lengkap akan mempermudah guru dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Semakin baik dan lengkap sarana prasarana maka kinerja guru juga akan makin baik. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sumber belajar yang akan digunakan dalam proses pembelajaran kurang lengkap di perpustakaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah sikap. Guru yang mempunyai sikap positif terhadap tugasnya akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga akan berdampak kepada kinerjanya. Dilapangan masih dijumpai guru yang bersikap peduli dengan tugasnya dan masalah siswanya.

Faktor minat seseorang ikut mempengaruhi terhadap kinerjanya. Guru yang memiliki minat yang tinggi dalam proses pembelajaran akan berusaha sebaik mungkin melakukan tugas-tugasnya sehingga akan berdampak terhadap

kinerjanya. Fenomena yang diamati di lapangan masih ada guru yang kurang memiliki minat untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukannya.

Keamanan kerja/rasa aman merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Rasa aman akan membuat guru merasa tenang dan damai dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik. Hal ini akan berdampak pada optimalnya kinerja seorang guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Fenomena lapangan masih ada orang tua/masyarakat yang mengancam guru yang memberikan penilaian tidak tuntas terhadap anaknya, sehingga guru merasa tidak aman dalam melaksanakan tugasnya.

Insentif baik materil maupun non-materil akan mempengaruhi kinerja seseorang. Guru yang menerima insentif yang cukup dari kepala sekolah akan lebih termotivasi melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga berdampak pada kinerjanya. Kenyataan di lapangan menunjukkan banyak guru yang berprestasi serta bekerja melebihi jam kerja jarang menerima suatu imbalan di luar gaji pokok baik berupa benda, barang, penghargaan atau uang.

Davis (1985) mengatakan partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dengan partisipasi guru yang tinggi akan menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan. Fenomena di lapangan menunjukkan masih ada guru yang belum berpartisipasi aktif dalam menetapkan dan merumuskan suatu kebijaksanaan atau suatu keputusan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Melihat fenomena lapangan faktor yang banyak bermasalah adalah mengenai disiplin kerja dan insentif, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti dua faktor diantaranya yaitu faktor disiplin kerja dan insentif yang diterima oleh guru. Faktor disiplin perlu dimiliki guru sertifikasi karena telah memiliki sertifikat pendidik profesional yang dalam pelaksanaan tugasnya harus menunjukkan pribadi yang disiplin. Selain itu guru sertifikasi juga memperoleh insentif lebih dibanding dengan guru tidak sertifikasi. Insentif yang diterima guru sertifikasi dimaksudkan akan lebih meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pertimbangan tersebut penelitian ini dibatasi hanya melihat masalah kinerja guru sertifikasi ditinjau dari faktor disiplin kerja dan insentif yang diterima pada SMA N 1 Lubuk Alung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung?
2. Bagaimana kontribusi insentif terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung?
3. Bagaimana kontribusi disiplin kerja dan insentif secara bersama terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap:

1. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung.
2. Besarnya kontribusi insentif terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung.
3. Besarnya kontribusi disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru sertifikasi di SMA N 1 Lubuk Alung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Guru sertifikasi sebagai umpan balik untuk mengoptimalkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.
2. Kepala sekolah SMA N 1 Lubuk Alung dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan disiplin dan pemberian insentif.
3. Dinas pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja guru.
4. Mahasiswa, Ilmu pendidikan secara umum dan administrasi pendidikan khususnya, sebagai kajian teori dalam khasanah ilmiah.
5. Peneliti, sebagai masukan penelitian lanjutan dalam rangka pengembangan ilmu dalam bidang Administrasi Pendidikan, serta peneliti yang bermaksud melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru memberikan kontribusi sebesar 16,7% terhadap kinerja guru sertifikasi SMAN 1 Lubuk Alung . Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sertifikasi dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja guru yang tinggi. Dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel disiplin kerja guru SMAN 1 Lubuk Alung diketahui berada pada kategori baik dengan skor 87,48% dari skor ideal.
2. Insentif berkontribusi sebesar 9,4% terhadap kinerja guru sertifikasi SMAN 1 Lubuk Alung. Ini berarti dengan adanya pemberian insentif kepada guru, maka kinerja guru sertifikasi cenderung akan meningkat. Hal ini mengisyaratkan bahwa insentif merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja guru sertifikasi SMAN 1 Lubuk Alung. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel insentif guru SMAN 1 Lubuk Alung secara umum diketahui berada pada kategori cukup dengan skor 77,59% dari skor ideal.
3. Disiplin kerja guru dan insentif secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti (24,5%) terhadap kinerja guru sertifikasi SMAN 1 Lubuk Alung. Hal ini menggambarkan bahwa bila guru memiliki disiplin

kerja yang tinggi dan didukung oleh pemberian insentif yang baik maka kinerja guru sertifikasi cenderung meningkat. Ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sertifikasi yang baik dan ideal, sebaiknya dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja guru dan pemberian insentif yang baik. Selanjutnya, analisis deskripsi data variabel kinerja guru sertifikasi SMAN 1 Lubuk Alung diketahui berada pada kategori cukup dengan skor 79,64% dari skor ideal.

## **B. Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dan insentif berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa kinerja guru sertifikasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja guru serta insentif.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa disiplin kerja guru sertifikasi di SMAN 1 Lubuk Alung sudah berjalan dengan baik, meskipun demikian disiplin kerja guru ini perlu ditingkatkan lagi ke arah yang lebih baik lagi. Selanjutnya, untuk insentif berdasarkan hasil analisis deskripsi data diketahui belum berjalan dengan baik atau masih berada pada kategori sedang/cukup. Oleh karena itu faktor utama yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam meningkatkan kinerja guru sertifikasi adalah melakukan perbaikan terhadap pemberian insentif kepada guru dan meningkatkan disiplin kerja guru menjadi lebih baik lagi.

Upaya untuk meningkatkan pemberian insentif kepada guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam memperbaiki pemberian insentif adalah dengan cara memberikan penghargaan dan pujian kepada guru-guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik atau kepada guru yang berprestasi. Selain itu kepala sekolah juga dapat memberikan perhatian kepada seluruh guru tanpa terkecuali, sehingga diharapkan dengan adanya perhatian dari kepala sekolah, maka guru akan merasa dihargai dan mereka pun akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Selanjutnya upaya peningkatan insentif menjadi lebih baik dapat dilakukan oleh kepala sekolah, melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk ikut terlibat aktif dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah, tanpa memandang adanya anak emas atau anak tiri. Selanjutnya kepala sekolah juga dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk maju dan berkembang dalam profesinya sebagai guru, dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Selanjutnya untuk peningkatan kinerja guru sertifikasi selain melalui insentif, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat pula ditingkatkan melalui disiplin kerja. Dimana apabila disiplin kerja guru meningkat maka akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja guru sertifikasi. Disiplin kerja guru dalam peningkatannya dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan kepala sekolah.

Peningkatan disiplin kerja guru yang dapat dilakukan oleh guru adalah dengan menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta menanamkan dalam dirinya sebuah keyakinan bahwa bekerja itu ibadah. Selanjutnya upaya meningkatkan disiplin kerja guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui pembinaan disiplin kerja. Pembinaan disiplin kerja ini dapat berupa pembuatan aturan-aturan kerja yang jelas, dan melaksanakannya secara bersama-sama, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap mereka yang melanggar aturan tersebut. Selanjutnya kepala sekolah juga dapat memberikan pembinaan kepada guru melalui kegiatan supervisi, pemberian bimbingan atau pengarahan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru dan insentif dapat pula meningkatkan kinerja guru sertifikasi di SMAN 1 Lubuk Alung .

### **C. Saran**

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi guru SMAN 1 Lubuk Alung agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara memperbaiki kelemahan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan, melaksanakan evaluasi pembelajaran serta membimbing dan melatih. Ini dikarenakan berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa indikator-indikator kinerja yang dianalisis dalam penelitian ini masih berada pada kategori cukup/sedang, sehingga perlu ditingkatkan ke arah yang baik. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara guru memperbanyak referensi bacaan tentang prosedur pembuatan

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan, pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang menarik serta prosedur membimbing dan melatih peserta didik. Selanjutnya peningkatan aspek-aspek ini juga dapat dilakukan oleh guru dengan cara melakukan diskusi dengan guru yang lebih senior mengenai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Secara umum peningkatan kinerja guru sertifikasi ini dapat dilakukan dengan mengikuti, pendidikan dan pelatihan, seminar, *workshop* yang berhubungan dengan pendidikan dan kinerja guru sertifikasi.

2. Bagi Kepala sekolah SMAN 1 Lubuk Alung agar dapat meningkatkan kinerja guru sertifikasi dengan cara mempertahankan disiplin kerja guru yang sudah baik serta meningkatkannya kearah yang lebih baik lagi. Peningkatan disiplin kerja kearah yang lebih baik, penulis menyarankan dilaksanakan program “Guru Disiplin, Kinerja Baik”. Program tersebut dilaksanakan dengan berpedoman kepada indikator disiplin kerja K4 (ketaatan terhadap norma/etika, kepatuhan terhadap aturan, kesadaran diri, dan kerelaan hati). Indikator tersebut disosialisasikan kepada guru melalui rapat, selebaran, memajang didinding ruang guru dan kelas. Setelah sosialisasi, kepala sekolah bersama guru menerapkan disiplin kerja serta saling mengevaluasi dengan memberikan penghargaan terhadap guru yang disiplin kerjanya lebih baik.
3. Bagi Kepala sekolah SMAN 1 Lubuk Alung agar dapat meningkatkan kinerja guru sertifikasi dengan cara memberikan insentif kepada guru baik secara materil atau nonmateril. Ini dapat dilakukan dengan cara memberikan hadiah, penghargaan dan pujian, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, serta memberikan perhatian kepada guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Program kongkrit kepala sekolah untuk insentif adalah dengan memberi kesempatan, penghargaan, pujian, bagi guru yang mengikuti program diskusi guru mata pelajaran yang digagas oleh kepala sekolah. Diskusi tersebut berkaitan dengan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan

evaluasi pembelajaran serta membimbing dan melatih, yang diadakan setiap periode tertentu dengan melibatkan guru senior berprestasi atau pakar dari perguruan tinggi.

4. Pengawas Sekolah, agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh guru sertifikasi dengan cara meningkatkan dan mengawasi disiplin kerja guru melalui koordinasi dengan kepala sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja bagus diberikan penghargaan dan kesempatan, sementara guru yang memiliki disiplin kerja rendah akan diberi peringatan dan sanksi.
5. Bagi Dinas Pendidikan agar dapat melakukan pembinaan kinerja guru secara terus menerus (*continuous professional development*), yaitu melalui wadah guru yang sudah ada seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) dan MGMP. Saran penulis, diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan dan membuat program mengenai peningkatan kinerja guru sertifikasi, memberikan penghargaan “Guru Teladan” bagi guru yang memiliki kinerja lebih baik setiap tahunnya, serta memberi kesempatan kepada guru teladan tersebut untuk menjadi mentor bagi guru lainnya pada saat KKG/MGMP.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap kinerja guru sertifikasi selain disiplin kerja guru dan insentif. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Achmadi, Zainal Arifin. (1989). *Pendidikan Akan Gagal Tanpa Guru yang Berkualitas*. Jakarta: Republika.
- Agus, Dharma. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1990). *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- \_\_\_\_\_. (1993). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bhineka Cipta
- Atmosudirjo, Prajudi. (1979). *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Pustaka Bradjaguna
- Bafadal, Ibrahim. (1996). *Supervisi Pengajaran: Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cochran, William. G. (1991). *Teknik Penarikan Sampel*. (Terjemahan oleh Radiansyah, Erwin. R. Osman). Jakarta: Universitas Indonesia Perss.
- Darmodihardjo, Dardji. (1982). *Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdikbud. (1994/1995). *Pengelolaan Sekolah di Sekolah Dasar*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gallerman, Saul W. (1984). *Motivation and productivity*. New Delhi: D.B Taraporevala Sons & Co, Private Ltd
- Gibson, JL, Ivan, Servic, dan J.H Donelly. (1997). *Organisasi (Terjemahan Djoerban Wahid)*: Jakarta: Bumi Aksara.