



## Profil Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo Pascasertifikasi Guru

Hanifah Dwi Kurniasari

SMK Negeri 3 Purworejo. JL. Kartini No. 5 Sindurjan, Kabupaten Purworejo, Indonesia.  
E-mail: hanifah004@yahoo.co.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil motivasi kerja dan kinerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru serta hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru. Populasi dan sampel dalam penelitian survey ini adalah seluruh guru fisika SMA Negeri di Kabupaten Purworejo yang telah lulus sertifikasi guru. Instrumen pengumpulan data berupa angket motivasi kerja dan lembar observasi kinerja guru fisika. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) profil motivasi kerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik; (2) profil kinerja guru fisika ada ditinjau dari aspek perencanaan pembelajaran berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik, dan aspek pelaksanaan serta penilaian pembelajaran berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik; (3) Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kinerja guru, dan pascasertifikasi guru.

### *The Profile of Working Motivation and Senior High School Teachers' Performance in Purworejo District After Teachers' Certification*

#### Abstract

*This research aimed to find out the profile of working motivation and performance of senior high school physics teachers after the teacher's certification in Purworejo district, and the correlation between working motivation and performance of the physic teacher in Purworejo district after the teacher's certification. The population and samples of this survey research were all physics teachers in senior high schools in Purworejo district that have passed teacher certification. The data collection instruments were a working motivation questionnaire and the observation sheet of teacher performance. The result of this research indicated that, (1) The profile of senior high school physics teachers working motivation after the teacher's certification in Purworejo district was in interval  $\bar{X} > 4.2$  and a very good category. (2) The profile of teacher's performances on teaching plan aspect was in interval  $\bar{X} > 4.2$ , and a very good category. The teaching performance and evaluation aspect also in interval  $\bar{X} > 4.2$ , and a very good category. (3) There was positive correlation between working motivation of the physics teachers with their performance in Purworejo district after the teacher's certification.*

**Keywords:** working motivation, teacher's performance, and after the teacher's certification

**How to Cite:** Kurniasari, H. (2016). Profil motivasi kerja dan kinerja guru fisika SMA negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 4(2), 101-109. doi:<http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i2.12421>

**Permalink/DOI:** <http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i2.12421>

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan. Selain itu, pendidikan juga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam perkembangan sosial dan ekonomi ke arah yang lebih baik. Harkat dan martabat suatu bangsa dapat ditingkatkan melalui pendidikan.

Pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat membuat pemerintah sangat memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Salah satunya adalah program sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai guru profesional (Depdiknas, 2008, p.45). Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditanda tangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalisme guru (Siahaan, & Martiningsih, 2008, p.93). Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, 2) meningkatkan profesionalisme guru, 3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, 4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Secara tidak langsung, dengan adanya sertifikasi guru maka kesejahteraan guru akan meningkat. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh tunjangan profesi. Selain tunjangan profesi, para guru yang sudah lulus sertifikasi juga masih tetap mendapatkan gaji bulanan, sehingga guru tersebut mendapat gaji dua kali lipat gaji pokok tiap bulannya (Resmiyanto, dkk., 2009, p.4).

Tunjangan profesi dan gaji bulanan yang diterima guru setiap bulan tentu dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Peningkatan kesejahteraan guru tersebut dapat menyebabkan peningkatan motivasi kerja guru, yang diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Jika motivasi guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan kata lain kinerja guru berkorelasi dengan motivasi guru. (Yusrizal, dkk., 2011, p.77).

Tenaga kependidikan atau guru adalah suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengolah, dan/atau memberi pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah baik melalui jalur pendidikan formal maupun melalui jalur pendidikan informal. Tugas pokok atau tugas utama guru adalah mengajar.

Setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar atau pembelajaran. Guru fisika yang profesional dapat dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Suparwoto, dkk, 2011, p.88). Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya sebagai: fasilitator, pembimbing, komunikator, model yang dapat memberikan contoh yang baik, evaluator, inovator, kognitif, dan manajer (Hamalik, 2010, p.9).

Semua pendidik, termasuk guru fisika, harus berkomitmen atau mempunyai kesadaran yang tinggi untuk bekerja keras dalam lingkungan pendidikan, dalam bentuk kerja sama antar staf dari setiap sekolah dan kabupaten. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Melvin (2011, p.10) yang menyatakan bahwa *as all committed physicc educators are aware, a strong collaborative educational environment and staff are at the heart of every successful school and district*. Lebih khusus pada jenjang SMA, peran guru fisika dalam proses pembelajaran antara lain menciptakan peserta didik yang mandiri sehingga peserta didik siap untuk bersosialisasi di masyarakat luas, baik dalam pergaulan, lingkungan kerja, maupun melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, guru fisika SMA harus memiliki kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, maupun sosial yang memadai agar dapat memainkan peran secara optimal dan mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik. Dalam kondisi nyata guru fisika harus mampu menjalankan keempat pilar pendidikan yaitu: *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together* (Sukardi, 2008, p.26). Menurut Tilaar (Sukardi, 2008, p.27) Guru fisika mempunyai 3 (tiga) fungsi yaitu: (1) guru fisika sebagai agen perubahan, (2) guru fisika sebagai pendidik profesional, (3) guru fisika

sebagai pengembang sikap toleransi dan saling pengertian.

Guru fisika profesional adalah guru fisika yang berkuasa atas pekerjaan dan mengedepankan *to have*. Guru fisika dikatakan guru profesional, apabila guru fisika tersebut menyukai tantangan dalam mengajar, senang dengan pekerjaan yang mandiri, tidak rutin tapi memuaskan, senang berpindah tempat kerja dengan pekerjaan yang sama. Guru fisika yang profesional adalah guru fisika yang mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya.

Ginting (Musaheri, 2007, p.57), guru fisika harus mampu melakukan hal-hal berikut ini: (1) memperkenalkan aplikasi fisika dalam ilmu-ilmu lain, seperti: biophysics, medical physics, surface physics, engineering, electronics, material science, dan sebagainya; (2) melakukan lomba kreativitas guru (LKG-LIPI), guru yang memiliki kreativitas tinggi sangat diperlukan untuk memotivasi para peserta didik dalam pembelajaran fisika dan guru yang berhasil menjadi juara dalam LKG (kreativitas guru untuk memanfaatkan ilmu fisika dalam pendidikan) maka akan muncul rasa percaya diri pada peserta didik yang didik guru fisika tersebut (3) guru fisika harus selalu aktif mengikuti pelatihan terhadap guru fisika. Guru fisika yang berkualitas tentu akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, khususnya pada mata pelajaran fisika,

Sejalan dengan munculnya berbagai tantangan pendidikan karena perkembangan IPTEK, guru fisika memegang peranan penting dalam mempersiapkan peserta didik untuk mampu menghadapi tantangan dunia yang akan datang. Oleh karena itu, guru fisika juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya dalam rangka mengikuti perkembangan jaman. Selain kompetensi yang dimiliki oleh guru fisika, faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru fisika adalah motivasi kerja guru fisika.

Motivasi kerja guru fisika adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru fisika untuk melakukan pekerjaan, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik (Sardiman, 2011, p.78). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru fisika adalah faktor instrinsik dan ekstrinsik (Sardiman, 2011, p.79). Faktor instrinsik merupakan faktor yang timbul dari diri guru fisika tersebut dan berdampak langsung dalam kelas. Hal ini sesuai dengan pendapat Hanfstingl, *et al.* (2010, p.58) yang menyatakan

bahwa *intrinsic teacher motivation showed to have a positive impact on classroom behavior, well being, job satisfaction, and students' learning*. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang timbul dari luar diri guru fisika tersebut. Indikator motivasi ekstrinsik, yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi (Rahardja, 2004, p.6).

Seorang guru yang termotivasi adalah seorang guru yang melaksanakan usaha semaksimal mungkin dalam satuan kerja dan organisasi di mana orang tersebut bekerja. Motivasi kerja guru fisika merupakan faktor yang mempengaruhi kerja atau kinerja seorang guru fisika. Tujuan motivasi kerja guru adalah ingin menggerakkan atau mengubah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 1990, p.73). Fungsi dari motivasi (Hamalik, 2010, p.108) antara lain: (a) mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan; (b) sebagai pengarah; dan (c) sebagai penggerak. Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerjanya. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja guru yaitu: faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat sosial dan demografi seseorang; faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (Siregar, 2011, p.85)

Motivasi kerja guru berbanding lurus dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Zetriuslita & Wahyuni (2013, p.6) yang menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja guru. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Aritonang, 2005, pp. 4-5). Karweti (2010, p.80) mendefinisikan kinerja guru fisika sebagai tampilan prestasi kerja yang ditunjukkan atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsi-

onalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu. Terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) keterampilan yang dimiliki, (b) kemampuan dasar atau *ability*, (c) usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia atau sarana, (d) adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan), (e) lingkungan kerja yang mendukung, (f) adanya motivasi terus menerus (Raharja, 2004, p.5).

Penilaian kinerja guru dapat dirumuskan sebagai proses penilaian untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kontribusi guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang berguna untuk memperbaiki kinerja guru, memotivasi kerja guru, mengambil keputusan yang berkaitan dengan guru (perencanaan, seleksi, pengembangan karir, imbalan, kompensasi, kesejahteraan, hubungan internal) yang pada akhirnya mampu meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan mutu pendidikan nasional. Alat penilai kinerja guru fisika meliputi: (1) perencanaan pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) penilaian pembelajaran (*classroom evaluation*) (Depdiknas, 2008, p.22).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi yang diadakan pemerintah sangat berpengaruh pada motivasi dan kinerja guru. Adanya peningkatan kesejahteraan guru melalui program ini, diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru, khususnya guru fisika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan kinerja guru sehubungan dengan adanya program tersebut, serta bagaimana korelasi antara motivasi dan kinerja guru pasca-sertifikasi.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *survey*. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2012 sampai Maret 2013, meliputi pengembangan instrumen, pengambilan data, analisis data, serta penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru fisika SMA Negeri di Kabupaten Purworejo yang telah lulus sertifikasi. Dari seluruh SMA Negeri di Kabupaten Purworejo, yang berjumlah 8 sekolah, terdapat 20 guru

fisika yang telah lulus sertifikasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi, yaitu 20 orang guru.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru fisika SMA Negeri di Kabupaten Purworejo yang telah lulus sertifikasi. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 orang. Objek atau yang akan diukur dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru fisika dan kinerja guru fisika SMA Negeri di Kabupaten Purworejo yang telah lulus sertifikasi.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa angket atau lembar penilaian diri, dokumentasi dan kegiatan observasi. Dalam pelaksanaan penelitian, data motivasi kerja guru fisika diperoleh dari angket (penilaian diri) yang diberikan kepada guru fisika yang bersangkutan. Data kinerja guru fisika untuk aspek perencanaan pembelajaran diperoleh melalui studi dokumentasi berkas administrasi yang telah dibuat oleh guru fisika yang bersangkutan serta pemberian format penilaian kepada kepala sekolah atau wakil kepala sekolah. Aspek kinerja guru fisika yang bersifat pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran diperoleh dari pemberian format penilaian kepada kepala sekolah atau wakil kepala sekolah dengan melakukan kegiatan observasi terhadap guru fisika yang sedang melakukan kegiatan pembelajaran. Kinerja guru baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan dan penilaian pembelajaran diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah berdasarkan format penilaian kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran serta pelaksanaan dan penilaian pembelajaran yang diberikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel (motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika) dilakukan analisis deskriptif karena sampel dalam penelitian ini sedikit jumlahnya.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menentukan profil motivasi kerja fisika dan kinerja guru fisika, dilakukan kategorisasi tingkat kecenderungan pada setiap variabel. Oleh karena itu, perlu ditentukan dahulu rerata ideal ( $\bar{X}_t$ ), simpangan baku ideal ( $Sb_i$ ), skor tertinggi ideal dan skor terendah ideal untuk masing-masing subvariabel yang akan diteliti.

Tabel 1. Tingkat Kecenderungan untuk Mengukur Profil Motivasi Kerja Guru Fisika dan Kinerja Guru Fisika

No	Kualifikasi Akademik	Frekuensi	Persentase (%)
1	SPG	16	22,22%
2	Diploma II PGSD	34	47,22%
3	Sarjana (S1)	22	30,56%
Jumlah		72	100%

Sumber: Eko Putro Widoyoko (2009, p.238)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

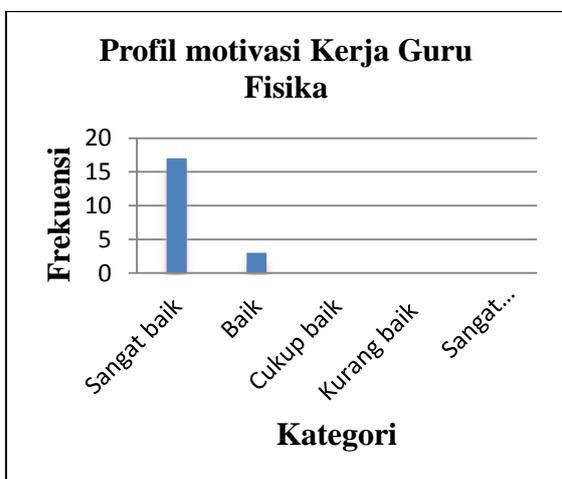
Hasil Penelitian

Motivasi kerja guru fisika dideskripsikan berdasarkan jawaban guru atas angket yang telah disebarkan. Motivasi kerja guru fisika diukur menggunakan angket motivasi yang berisi 23 butir pernyataan. Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban guru berdasarkan pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Sebaran Motivasi Kerja Guru Fisika

Kategori	Interval	Jumlah Responden (Guru)
Sangat baik	$\bar{x} > 4,2$	17
Baik	$3,4 < \bar{x} < 4,2$	3
Cukup baik	$2,6 < \bar{x} < 3,4$	0
Kurang baik	$1,8 < \bar{x} < 2,6$	0
Sangat kurang baik	$\bar{x} < 1,8$	0

Data pada Tabel 2 selanjutnya disajikan dalam grafik berikut untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasilnya.



Gambar 1. Grafik Profil Motivasi Kerja Guru Fisika

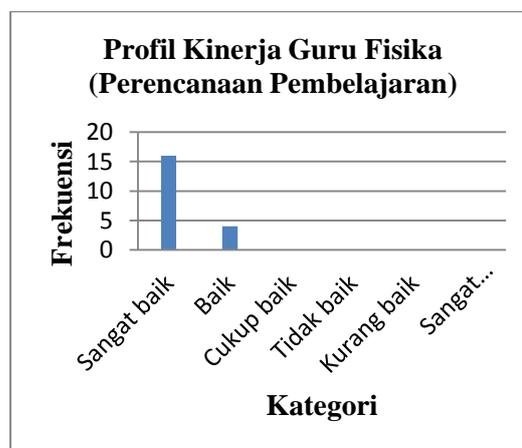
Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 1, jumlah responden yang berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik sebanyak 17 orang. Pada kategori baik dengan interval  $3,4 < \bar{x} < 4,2$  sebanyak 3 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa profil motivasi kerja guru fisika di SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru secara umum adalah sangat baik.

Profil kinerja guru fisika pada penelitian ini dibagi menjadi dua aspek yaitu aspek perencanaan pembelajaran serta pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Aspek perencanaan pembelajaran, data diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi dan pemberian format penilaian kepada penilai (kepala sekolah atau wakil kepala sekolah). Format penilaian ini diisi oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah untuk melihat atau menilai kinerja guru fisika yang bersangkutan pada aspek perencanaan pembelajaran. Adapun sebaran distribusi datanya terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Sebaran Profil Kinerja Guru Fisika (Perencanaan Pembelajaran)

Kategori	Interval	Jumlah Responden (Guru)
Sangat baik	$\bar{x} > 4,2$	16
Baik	$3,4 < \bar{x} < 4,23,4$	4
Cukup baik	$2,6 < \bar{x} < 3,42,6$	0
Kurang baik	$1,8 < \bar{x} < 2,61,8$	0
Sangat kurang baik	$\bar{x} < 1,8$	0

Data pada Tabel 3 disajikan dalam grafik berikut untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasilnya.



Gambar 2. Grafik Profil Kinerja Guru Fisika (Perencanaan Pembelajaran)

Berdasarkan Tabel 3 dan Gambar 2, diperoleh bahwa ada 16 orang yang berada pada

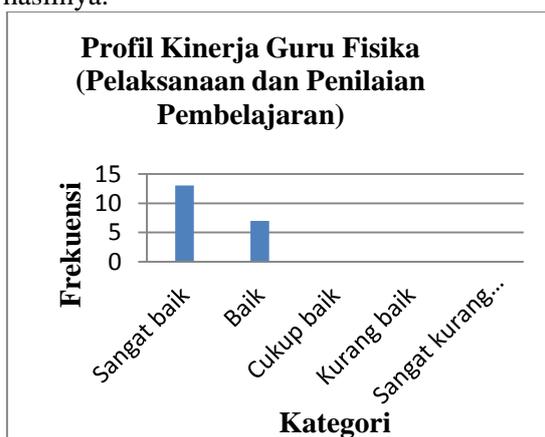
interval  $\bar{x} > 4,2$  yang mempunyai kategori sangat baik. Empat orang berada pada kategori baik, yaitu pada interval  $3,4 < \bar{x} < 4,23,4..$  Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa profil kinerja guru fisika di SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru pada aspek perencanaan pembelajaran secara umum adalah sangat baik.

Kinerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran diperoleh dengan menggunakan metode observasi yang dilakukan oleh penilai (kepala sekolah/wakil kepala sekolah) dengan menggunakan pedoman berupa format penilaian. Berikut ini disajikan distribusi persebaran data kinerja guru dalam aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Sebaran Profil Kinerja Guru Fisika (Pelaksanaan dan Penilaian Pembelajaran)

Kategori	Interval	Jumlah Responden (Guru)
Sangat baik	$\bar{x} > 4,2$	13
Baik	$3,4 < \bar{x} < 4,23,4$	7
Cukup baik	$2,6 < \bar{x} < 3,42,6$	0
Kurang baik	$1,8 < \bar{x} < 2,61,8$	0
Sangat kurang baik	$\bar{x} < 1,8$	0

Data pada Tabel 4 disajikan dalam grafik berikut untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasilnya.



Gambar 3. Grafik Profil Kinerja Guru Fisika (Pelaksanaan dan Penilaian Pembelajaran)

Berdasarkan Tabel 4 dan Gambar 3, diperoleh bahwa responden yang berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik sebanyak 13 orang. Pada interval  $3,4 < \bar{x} < 4,2$  sebanyak 7 orang dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa profil kinerja guru fisika di

SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran secara umum terdapat pada kategori sangat baik.

Pembahasan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data diperoleh bahwa profil motivasi kerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru sangat baik. Respon yang diperoleh dari seluruh responden (guru fisika) berada pada kategori sangat baik. Para guru merasa sadar akan pentingnya profesi yang mereka jalani sekarang dapat membuat bangsa menjadi lebih baik. Untuk itu para guru termotivasi dalam bekerja untuk menghasilkan para penerus bangsa yang lebih baik lagi dari segi akademik maupun non akademik. Salah satu hal yang memotivasi kerja guru adalah karena adanya tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang telah lulus sertifikasi guru.

Sertifikasi guru yang dilaksanakan oleh pemerintah membawa dampak yang positif bagi guru.. Adanya tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang telah lulus sertifikasi dapat membuat guru selalu termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Meskipun setiap guru sibuk membuat kelengkapan administrasi (perencanaan pembelajaran), tetapi para guru tetap menunjukkan keprofesionalan mereka dengan menjaga kinerja mereka, baik dalam aspek pelaksanaan maupun penilaian pembelajaran. Perencanaan serta pelaksanaan dan penilaian pembelajaran merupakan hal yang sangat penting dan saling mempengaruhi., Perencanaan yang matang berakibat pada pelaksanaan dan penilaian pembelajaran yang berjalan dengan lancar.

Dengan adanya sertifikasi yang dilakukan secara berkala oleh pemerintah, hal tersebut tak hanya mampu memotivasi kerja guru, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan adanya pengawasan dan penilaian langsung dari pemerintah sebelum guru mendapatkan tunjangan. Penilaian pengawas tersebut yang nantinya akan mempengaruhi tunjangan profesi guru tersebut. Guru akan selalu memperbaiki kinerja mereka agar tunjangan profesi mereka tidak dihentikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan guru, mengikuti perkembangan zaman dan teknologi dalam rangka meningkatkan kualitas guru, serta selalu mengadakan pembaharuan dalam bidang pendidikan maupun kegiatan

pembelajaran. Hal ini bertujuan agar guru secara maksimal dapat menjalankan perannya sebagai fasilitator, pembimbing, komunikator, model yang dapat memberikan contoh yang baik, evaluator, inovator, kognitif, dan manajer (Hamalik, 2010, p.9).

Hubungan antara motivasi dan kinerja guru fisika ditentukan melalui pendekatan deskriptif. Hubungan antar motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika ditinjau berdasarkan dua aspek yaitu: (a) aspek perencanaan pembelajaran dan (b) aspek pelaksanaan serta penilaian pembelajaran. Hubungan antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran diperoleh berdasarkan hasil analisis deskriptif. Hasil analisis untuk motivasi kerja guru fisika menunjukkan bahwa motivasi kerja guru fisika berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran juga berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa motivasi kerja guru fisika berbanding lurus dengan kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran yang tinggi atau baik. Perencanaan pembelajaran yang matang akan menghasilkan pembelajaran yang baik dan matang pula sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa profil motivasi kerja guru fisika berada pada kategori sangat baik dan profil motivasi kerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran juga berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru fisika juga berbanding lurus dengan kinerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika, jika ditinjau dari aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran yang tinggi atau baik. Pelaksanaan pembelajaran tidak dapat terlepas dari penilaian pembelajaran, karena setiap pelaksanaan pembelajaran pasti

melibatkan penilaian pembelajaran, baik berupa penilaian tertulis maupun lisan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran; (2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika. Motivasi kerja guru fisika berbanding lurus dengan kinerja guru fisika tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Yusrizal, dkk., (2011, p.77) serta hasil penelitian Zetriuslita & Wahyuni (2013, p.6). Motivasi kerja seseorang (guru fisika) dalam bekerja berbeda-beda. Salah satu motivasi yang sangat mendorong seseorang dalam bekerja adalah para guru tersebut merasa bangga jika peserta didik (siswa) yang diajar berhasil dan sukses. Keberhasilan dari para peserta didik merupakan cambuk bagi semua guru yang memiliki orientasi maju kedepan. Hal tersebut secara tidak langsung akan memacu guru untuk bekerja secara maksimal.

Motivasi lain yang memacu para guru dalam bekerja adalah keinginan untuk mensejahterakan keluarga. Hal tersebut dapat dicapai melalui sertifikasi guru. Para guru yang telah lulus sertifikasi mendapat gaji dua kali lipat dari gaji semula. Dengan adanya tunjangan tersebut maka kesejahteraan keluarga guru tersebut menjadi lebih baik. Tidak hanya kesejahteraan guru saja yang meningkat, sertifikasi guru secara tidak langsung membuat guru-guru tersebut dapat konsentrasi dalam bekerja dan berupaya untuk terus memperbaiki kinerja mereka. Salah satu cara memperbaiki kinerja guru adalah dengan mewajibkan setiap guru memiliki laptop sebagai sarana dalam pembuatan kelengkapan administrasi guru, kegiatan pembelajaran, dan untuk menunjang pekerjaan guru tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah berupa program sertifikasi guru dapat dikatakan berhasil. Selain dapat meningkatkan kesejahteraan guru, program tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang diikuti dengan meningkatnya kinerja guru tersebut. Dengan adanya sertifikasi guru, diperoleh guru-guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang sangat baik pula, khususnya guru-guru fisika SMA Negeri yang berada di Kabupaten Purworejo.

## SIMPULAN

### Simpulan

Profil motivasi kerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru sebagian besar berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik. Sedangkan profil kinerja guru fisika, jika ditinjau berdasarkan aspek perencanaan pembelajaran, sebagian besar guru berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik. Kinerja guru jika ditinjau berdasarkan aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, sebagian besar guru berada pada interval  $\bar{x} > 4,2$  dengan kategori sangat baik. Berdasarkan kedua aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa profil kinerja guru fisika SMA Negeri Kabupaten Purworejo pascasertifikasi guru adalah sangat baik.

Selain kedua hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek perencanaan pembelajaran. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja fisika dengan kinerja guru fisika pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Berdasarkan kedua aspek kinerja guru fisika tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja guru fisika maka semakin baik pula kinerja guru fisika tersebut baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian pembelajaran.

### Saran

Bagi peneliti lainnya untuk dapat melakukan pengembangan lebih lanjut atau mengungkap faktor-faktor lain yang menyangkut penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru fisika pascasertifikasi guru. Salah satu faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru adalah dengan memberikan pelatihan dalam hal kecakapan.

## DAFTAR PUSTAKA

Rahardja, A. T. (2004). Hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 3, 20-30.

Depdiknas. (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.

Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi program pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11, 29.

Hanfstingl, B., Andreitz, I., Muller, F.H., & Thomas, A. (2010). Are self-regulation and self-control mediators between psychological basic needs and intrinsic teacher motivation?. *Journal for Educational Research*. 2, 55-71.

Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru, dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4, 27-28.

Melvin, L. (2011). *How to keep good teachers and principals. Practical solutions totoday's classroom problems*. New York: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Musaheri. (2007). *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.

Purwanto, N. (1990). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hamalik, O. (2010). *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Resmiyanto, R., Sholihah, W. M., & Nuriyati. (2009). *Model instrumen pengukuran kinerja untuk guru-guru pascasertifikasi dengan scientific and financial performance measure (SFPM)*. Diunduh dari <https://goo.gl/XnJ7EK>. pada tanggal 20 Desember 2012.

Sardiman. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siregar, E. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 10, 81-86.

Siahaan, S., & Rr. Martiningsih. (2008). Seputar sertifikasi guru. *Jurnal Teknodik*, 12, 45.

Suparwoto, Prasetya, Z. K., Mundilarto, Sukardjo, & Projosantoso, A. K. (2011). Evaluasi kinerja guru IPA SD, SMP, dan SMA pasca sertifikasi. *Jurnal Kependidikan*, 41, 87-110.

- Sukardi, T. (2008). Peningkatan profesionalisme guru mencermati kualitas sumber daya guru sekolah dasar diEks Karesidenan Bayumas. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 1, 47.
- Yusrizal, Soewarno S, & Fitri, Z. (2011). Evaluasi kinerja guru fisika, biologi dan kimia SMA yang sudah lulus sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Tahun 15*, 2, 72-77.
- Zetriuslita, Z., & Wahyuni, R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 1(1), 1-7. doi:<http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v1i1.12471>