

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Pendidik Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Makassar

Suriyany Sukardi^(*1), Purnamawati⁽²⁾, Anas Afandi⁽³⁾

⁽¹⁾Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Makassar, rianysukardiii@gmail.com

⁽²⁾Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Makassar, purnamawati@unm.ac.id

⁽³⁾Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Makassar, anas.arfandi@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of education level on the performance of educator-certified teachers in Makassar City; (2) the influence of work motivation on the performance of educator-certified teachers in Makassar City; (3) the effect of teaching experience on the performance of educator-certified teachers in Makassar City (4) the effect of education level, work motivation and teaching experience on the performance of educator-certified teachers in Makassar City. The type of research used is descriptive quantitative. The sample in this study were 134 certified educator teachers in Makassar City. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data were analyzed using descriptive statistical analysis, analysis prerequisite test, and hypothesis testing. The research results show that; (1) there is an effect of education level on the performance of educator-certified teachers in Makassar City; (2) there is an effect of work motivation on the performance of educator-certified teachers in Makassar City; (3) there is an effect of teaching experience on the performance of educator-certified teachers in Makassar City (4) there is an influence of education level, work motivation and teaching experience on the performance of educator-certified teachers in Makassar City.

Keywords: *Education Level, Work Motivation, Teaching Experience and Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar; (3) pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar (4) pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 134 guru tersertifikat pendidik di Kota Makassar. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar; (3) terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar (4) terdapat pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di Kota Makassar.

Kata Kunci: maksimal 5 kata, kata penting dari penelitian,

LATAR BELAKANG

Berbagai permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, yaitu tidak meratanya tingkat/jenjang pendidikan di masyarakat, rendahnya kualitas lulusan SMP yang berakibat rendahnya pula

kualitas siswa di SMA ataupun SMK yang dapat mengakibatkan rendahnya pula kualitas sumber daya manusia, yang diduga adanya kesenjangan antara kualitas guru yang satu dengan yang lainnya, tidak merata dalam hal ini perlu adanya pembinaan dan pengembangan terhadap kemampuannya. Adapun Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standaridisasi

pengajaran. Hal tersebut masih menjadi masalah pendidikan di Indonesia pada umumnya.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan yang strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Djojonegoro (1998) mengemukakan bahwa teori proses sebagai prinsip-prinsip pendidikan kejuruan, dimana terdapat poin yang mengatakan bahwa "Pendidikan vokasi dapat efektif bila diajarkan oleh guru dan pakar yang mempunyai pengalaman yang mampu mengimplementasikan keterampilan serta pengetahuan terkait operasi dan proses kerja". Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sertifikasi profesi. Terdapat asumsi di masyarakat bahwa guru yang telah tersertifikasi dianggap lebih kompeten dan berkinerja tinggi sebab telah memiliki pengalaman mengikuti serangkaian pelatihan, pendidikan dan tes penilaian untuk memperoleh sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik juga menjadi indikator yang menunjukkan tingkat profesionalitas seorang guru.

Peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan dapat ditempuh melalui program dan kebijakan. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru dilakukan melalui beberapa jalur antara lain melalui jalur peningkatan kualifikasi (S1 atau D4), pengembangan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan serta dilakukannya proses sertifikasi. Melalui pemberian sertifikat pendidik yang diperoleh melalui proses sertifikasi (baik portofolio maupun Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru) menunjukkan sebagian tanda bahwa seorang pendidik dikatakan profesional.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luaindividu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin

melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intinsik maupun entrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa guru bersertifikasi pada SMK Negeri di Kota Makassar, salah satunya pada SMK Negeri 01 Makassar dimana diperoleh informasi bahwa beberapa guru pernah mengikuti beberapa pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan (skill) sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian yang diajarkan. Adapun pelatihan lain seperti upskilling dan reskilling guru SMK yang berstandar industri. Program *upskilling* adalah program untuk meningkatkan kemampuan guru sedangkan *reskilling* adalah pelatihan kemampuan baru bagi para guru SMK. Informasi lain yang diperoleh mengenai pendidikan guru produktif SMK Negeri di Kota Makassar yang diakses dari <http://datapokok.ditpsmk> menunjukkan bahwa sudah memenuhi standar kualifikasi sebagai guru yang dipersyaratkan. Rata-rata kualifikasi pendidikan guru yaitu S1, dan beberapa guru bersertifikasi memiliki kualifikasi pendidikan S2. Rata-Rata guru berertifikat pendidik SMK Negeri di Kota telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga memiliki pengalaman mengajar yang mumpuni. Berdasarkan dari data di atas dapat disimpulkan bahwa guru tersertifikasi di sejumlah SMK Negeri di Kota Makassar telah memenuhi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sebagai upaya dalam pengembangan kinerjanya. Salah satu acuan dalam penilaian kinerja guru yaitu dengan menilai hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). Penilaian UKG meliputi dua ranah kompetensi yakni kompetensi pedagogik dan profesional.

Berdasarkan data Dinas Pendidikan (DISDIK) Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2021, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada SMK Negeri di Kota Makassar pada tahun 2015 rata-rata nilai kompetensi pedagogik sebesar 52,39 dan rata-rata nilai kompetensi profesional sebesar 47,69. Sedangkan pada tahun 2019 rata-rata nilai kompetensi pedagogik sebesar 48,90 dan rata-rata nilai

kompetensi profesional sebesar 49,51. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 terjadi penurunan nilai rata-rata UKG pada kompetensi pedagogik dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2015. Namun terjadi peningkatan pada kompetensi profesional pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2015. Peningkatan dan penurunan hasil UKG di pengaruhi oleh beberapa faktor guru dalam upaya pemenuhan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dengan adanya sertifikasi atau pelatihan ini dapat mengantarkan guru untuk lebih kompeten dalam segi pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga dapat menghasilkan siswa-siswa yang lebih berkompoten dan memiliki skill untuk memasuki dunia kerja ataupun lanjut ke jenjang perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1). bagaimana gambaran masing-masing variabel tentang tingkat/jenjang pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar terhadap guru bersertifikat pendidik?, apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik?, apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik, Apakah ada pengaruh antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik?, dan seberapa besar pengaruh antara tingkat/jenjang pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik?.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan metode penelitian survei. Metode penelitian survei kuantitatif adalah penelitian yang memilih sampel dari populasi tertentu dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data yang pokok. Penelitian ini merupakan suatu riset kuantitatif yang digunakan peneliti untuk meneliti fenomena pada perilaku individu atau pada suatu kelompok. Metode penelitian survei kuantitatif memanfaatkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas tingkat pendidikan (X_1), motivasi mengajar guru (X_2), dan pengalaman mengajar (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja guru (Y).

Keterangan:

X_1 = Tingkat Pendidikan guru

X_2 = Motivasi Mengajar guru

X_3 = Pengalaman mengajar

Y = Kinerja guru

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bersertifikasi pendidik pada 4 SMK Negeri di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *stratified random sampling*, yaitu sampel ditentukan berdasarkan kriteria guru bersertifikat pendidik. Pada penelitian ini sampel yang dapat diambil dari rumus Slovin dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan *error level* (tingkat kesalahan) 5% atau 0,05.

b. Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel setiap sekolah, peneliti menggunakan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Natsir (2004) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi digunakan pada tahapan awal pengumpulan data atau pada saat observasi awal. Peneliti melakukan pengamatan sesuai dengan pedoman observasi yang dibuat. Bentuk pedoman observasi yang digunakan adalah instrumen observasi category system yaitu sistem pengamatan yang membatasi pada sejumlah variabel.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan sumber tertulis yang sudah ada. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait jumlah dan nama siswa jurusan teknik komputer dan jaringan.

c. Angket

Angket dalam penelitian ini berupa angket validasi dan angket responden. Angket validasi dan angket responden menggunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori.

5. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah angket atau tes yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan tepat apa yang akan diuji.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis/uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Perhitungan korelasi dibutuhkan persyaratan anatara lain hubungan variabel X dan Y harus linier dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas tujuan semula apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan (X_1).

Tabel 1. Data Tingkat Pendidikan guru bersertifikat pendidik

Kriteria	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 54,66$	42	61%
Tinggi	$44,22 < X \leq 54,66$	81	31%
Sedang	$33,78 < X \leq 44,22$	11	8%
Rendah	$23,34 < X \leq 44,22$	-	-
Sangat Rendah	$X \leq 23,34$	-	-
Jumlah		134	100%

Berdasarkan di atas, variabel tingkat Berdasarkan Tabel 4.2 dan Gambar grafik variabel tingkat pendidikan menunjukkan terdapat 42 (61%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 81 (31%) guru termasuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 11 (8%) guru yang termasuk dalam kategori sedang. Data tersebut menunjukkan kecenderungan tingkat pendidikan guru berada pada kategori tinggi.

2. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 2. Data Motivasi kerja guru bersertifikat pendidik

Kriteria	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 75,6$	46	34%
Tinggi	$61,2 < X \leq 75,6$	84	63%
Sedang	$53,4 < X \leq 61,2$	4	3%
Rendah	$32,4 < X \leq 53,4$	-	-
Sangat Rendah	$X \leq 32,4$	-	-
Jumlah		134	100%

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar grafik variabel motivasi kerja menunjukkan terdapat 46 (34%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 84 (63%) guru termasuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 4 (3%) guru yang termasuk dalam kategori sedang. Data tersebut menunjukkan kecenderungan motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi. kategori tidak mutakhir 7,77% dan sangat tidak mutakhir 17,77%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kemutakhiran sarana dan prasarana adalah mutakhir.

3. Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Mengajar (X_3)

Tabel 3. Data Pengalaman Mengajar

Kriteria	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 71,4$	80	60%
Tinggi	$57,8 < X \leq 71,4$	54	40%
Sedang	$44,2 < X \leq 57,8$	-	-
Rendah	$30,6 < X \leq 44,2$	-	-
Sangat Rendah	$X \leq 30,6$	-	-
Jumlah		134	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar grafik variabel pengalaman mengajar menunjukkan terdapat 80 (60%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 54 (40%) guru termasuk dalam kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan kecenderungan pengalaman mengajar guru berada pada kategori sangat tinggi.

4. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Data Kinerja Guru

Kriteria	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 84$	41	30%
Tinggi	$68 < X \leq 84$	93	70%
Sedang	$52 < X \leq 68$	-	-
Rendah	$36 < X \leq 52$	-	-

Sangat Rendah	$X \leq 36$	-	-
Jumlah		134	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar grafik variabel kinerja guru menunjukkan terdapat 41 (30%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 93 (70%) guru termasuk dalam kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan kecenderungan kinerja guru berada pada kategori tinggi.

5. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan mengetahui apakah data yang diperoleh sudah berdistribusi normal atau tidak. Perhitungan normalitas dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogrov-Sminov* dengan taraf signifikansi 0.05. Berikut merupakan hasil Uji Normalitas menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig(2-tailed)	Alpha	Keterangan
X_1, X_2, X_3 dan Y	0,200	0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan program SPSS Versi 25 pada Tabel 5. dapat diketahui nilai signifikansi atau *Asymp Sig (2- tailed) > 0,05* berdistribusi normal.

6. Uji Linieritas Data

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
$X_1 - Y$	0,429	Linear
$X_2 - Y$	0,869	Linear
$X_3 - Y$	0,849	Linear

Berdasarkan Tabel di atas, pada variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai sig. $0,429 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1) dan variabel dependen Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang linear, pada variabel (X_2) terhadap Y diperoleh nilai sig. $0,869 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X_2) dan variabel dependen Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya pada variabel X_3 terhadap Y diperoleh nilai sig. $0,849 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel independen Pengalaman Mengajar (X_3) dan variabel dependen Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang linear.

7. Uji Regresi Sederhana Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Tabel 7. Hasil Uji t Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.088	6.788		8.999	.000
	Tingkat Pendidikan	.342	.112	.271	3.053	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,053 > t_{tabel} 1,980 dan taraf nilai Sig. 0,003 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Nilai Koefisien regresi tingkat pendidikan 0,342 angka ini menunjukkan bahwa setiap kali tingkat pendidikan ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,342 dengan persamaan regresi $Y = 61,088 + 0,342X$.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 8. Hasil Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.472	6.905		5.717	.000
	Motivasi	.581	.095	.492	6.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,137 > t_{tabel} 1,980 dan taraf nilai Sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai Koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,581 angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,581 dengan persamaan regresi $Y = 39,472 + 0,581X$

Pengaruh Pengalaman Mengajar (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 9. Hasil Uji t Pengalaman mengajar terhadap kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.088	7.597		9.226	.000
	Pengalaman Mengajar	.164	.106	.140	1.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,980 dan taraf nilai Sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan pengalaman mengajar (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Nilai Koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,164 angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,164 dengan persamaan regresi $Y = 70,088 + 0,164 X$

8. Uji Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji t regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.710	10.210		2.518	.013
	Tingkat Pendidikan	.113	.112	.089	1.014	.000
	Motivasi	.530	.104	.449	5.101	.000
	Pengalaman Mengajar	.149	.093	.127	1.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 10. di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0,000 yang berarti sig. 0,000 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman mengajar (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dapat dilihat juga dari F_{hitung} sebesar 13,799 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,683 sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,799 > 2,683). Kemudian nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan semua variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman mengajar (X_3)

berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kesiapan terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan

Gambaran analisis deskriptif tentang Tingkat Pendidikan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengalaman Mengajar (X_3), terhadap guru yang bersertifikat pendidik.

Penelitian ini menggunakan sampel dari empat SMKN di Makassar yaitu SMKN 1 Makassar, SMKN 2 Makassar, SMKN 3 Makassar dan SMKN 10 Makassar dengan guru yang telah bersertifikat pendidik dengan menggunakan 134 responden, salah satu metode pengumpulan data untuk mengetahui gambaran perhitungan analisis deskriptif tentang tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar menggunakan angket. Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif untuk variabel tingkat pendidikan, nilai rata-rata guru sebesar 51 dan nilai median sebesar 53. Dari kedua data tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih rendah daripada nilai median. Hasil analisis dari variabel tingkat pendidikan menunjukkan terdapat 61 (42%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 81 (31%) guru termasuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 11 (8%) guru yang termasuk dalam kategori sedang. Data tersebut menunjukkan kecenderungan tingkat pendidikan guru berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, hasil perhitungan analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja, nilai rata-rata guru sebesar 73 dan nilai median sebesar 74. Dari kedua data tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih rendah daripada nilai median. Hasil analisis dari variabel motivasi kerja menunjukkan terdapat 46 (34%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 84 (63%) guru termasuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 4 (3%) guru yang termasuk dalam kategori sedang. Data tersebut menunjukkan kecenderungan motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi. Dan terakhir, hasil perhitungan analisis deskriptif untuk variabel pengalaman mengajar, nilai rata-rata guru sebesar dan nilai median sebesar. Dari kedua data tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih rendah daripada nilai median. Hasil analisis

dari variabel pengalaman mengajar menunjukkan terdapat 80 (60%) guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 54 (40%) guru termasuk dalam kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan kecenderungan pengalaman mengajar guru berada pada kategori sangat tinggi

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Salah satu tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru yang bersertifikat pendidik pada SMKN di Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,980 dan taraf nilai $Sig. < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Patarai, et.al (2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai Koefisien regresi tingkat pendidikan 0,342 angka ini menunjukkan bahwa setiap kali tingkat pendidikan ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,342 dengan persamaan regresi $Y = 61,088 + 0,342X$. Nilai 61,088 merupakan angka konstan dari kinerja guru dan 0,342 merupakan koefisien regresi. Angka tersebut mengandung arti bahwa setiap peningkatan tingkat pendidikan (X_1) maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,342. Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka diartikan variabel tingkat pendidikan (X_1) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan diperlukan dalam dunia pendidikan untuk megalah guru melanjutkan pendidikan yang lebih untuk mendapatkan pengetahuan dan memperluas wawasannya.

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

Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang berdasarkan keinginan dan usaha (Mega, 2021). Untuk meningkatkan motivasi kerja ada beberapa factor yang harus dimiliki oleh seorang pekerja, adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu (internal) dan organisasi (eksternal).

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai thitung $6,137 >$ ttabel $1,980$ dan taraf nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai Koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar $0,581$ angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar $0,581$ dengan persamaan regresi $Y = 39,472 + 0,581X$. Artinya $39,472$ merupakan angka konstan dari kinerja guru, dan $0,581$ merupakan koefisien regresi. Angka tersebut mengandung arti bahwa setiap peningkatan motivasi Kerja (X_2) maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar $0,581$. Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka diartikan variabel motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Pengalaman Mengajar (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Semakin lama masa kerja guru maka semakin banyak pengalaman mengajar guru yang akan menentukan kualitas keprofesionalan seorang guru (Alamsyah et al., 2020). Berdasarkan analisis data pengalaman mengajar, menunjukkan bahwa nilai thitung $2,370$ dengan taraf nilai Sig. $0,000$ untuk pengalaman mengajar. Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat nilai t-test dan taraf nilai Sig. Ketentuan penerimaan ataupun penolakan terjadi jika nilai thitung $>$ ttabel dan taraf nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. Data tersebut menunjukkan kecenderungan pengalaman mengajar guru berada pada kategori rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Husnaeni (2021), bahwa hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru.

Hasil hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai thitung $2,370 >$ tabel $1,980$ dan taraf nilai Sig. $0,000 < 0,05$,

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan pengalaman mengajar (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Nilai Koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar $0,164$ angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar $0,164$ dengan persamaan regresi $Y = 70,088 + 0,164 X$. Artinya $70,088$ merupakan angka konstan dari kinerja guru, dan $0,164$ merupakan koefisien regresi. Angka tersebut mengandung arti bahwa setiap peningkatan motivasi Kerja (X_2) maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar $0,581$. Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka diartikan variabel motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh tingkat pendidikan (X_1) motivasi kerja (X_2) dan pengalaman mengajar (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel juga dari Fhitung sebesar $13,799$ dengan probabilitas sebesar $0,000$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$ sedangkan nilai Ftabel sebesar $2,683$ sehingga dapat diketahui bahwa Fhitung $>$ Ftabel ($13,799 > 2,683$). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan semua variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman mengajar (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kesiapan terhadap kinerja guru (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Herlina, et. al (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) adalah $0,263$ atau sama dengan $26,3\%$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman mengajar (X_3) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar $26,3\%$ sementara sisanya $73,7\%$ merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yang meliputi gambaran analisis deskriptif tentang tingkat pendidikan berada pada kategori tinggi, selain itu gambaran analisis deskriptif tentang motivasi kerja dikategori tinggi dan pengalaman mengajar dikategori sangat tinggi terhadap guru yang bersertifikat pendidik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja guru bersertifikasi pendidik di SMK Negeri Kota Makassar, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi pendidik di SMK Negeri Kota Makassar, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru bersertifikasi pendidik di SMK Negeri Kota Makassar, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikasi pendidik di SMK Negeri Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Abd Majid, M. Shabri, Said Musnadi, Fachreza. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1.
- Abdul Muis, & Riskayani. (2020) Analisis Kinerja Guru Bersertifikasi Pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Soppeng. *Program Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar*.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (Wahyudi, Ed.). Bintang Visitama.
- Purnamawati, Andi Indah Juliarti & Darmawang. (2019) Analisis Kinerja Guru Smk Yang Sudah Tersertifikasi Di Kabupaten Sinjai. *Program Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar*.
- Arfandi, Anas, and Onesimus, Sampebua. 2018. *The Study of Vocational Higher Education Graduates Skills That Requires in Industry*. *Advanced Science Letters* 24(5): 3632–35
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrori, & Rusman. (2020). *Classroom Action Research: Pengembangan Kompetensi Guru*. Banyumas: Pena Persada.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara
- Budiman. (2014). Menyiapkan Guru Profesional Di SMK Teknik Kendaraan Ringan (Tkr). *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan (Aptekindo) Ke 7 Fptk Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 Sd.14 November 2014, November, 1–7*.
- Callahan, J. & Clark, L. (2018). *Teaching in the middle and secondary schools, planning for competence*. New York : Maxwell Macmillan International Editions.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69-78.
- Dimiyati dan Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful bahri dan Zain, Aswan. *Strategi belajar mengajar*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2014).
- Duryat, M. (2018). *Pengejawantahan Pendidikan, Interpretasi dan Model Islam Keindonesiaan* (Muh. Aripin Nurmantoro, Ed.). K-Media
- Eka Santi, V., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* | (Vol. 10).
- Geldenhuys, J.L. & Oosthuizen, L.C. (2015). Challenges Influencing Teachers' Involvement in Continuous Professional Development: A South African Perspective. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 51(1), 203-212.
- Hatta, HS. M. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hasanah, & Husnaeni. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Lanjutan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Produktif pada SMK Negeri di Kota Makassar. *Program Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar*.
- Harlina, Y., Bachri, A. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Kepmendikbud No.56 Tahun 2022. Struktur Kurikulum Merdeka SMK-MAK*.
- Patarai, I., Mustari, M., & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120-133.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005
- Purnamawati, Celia Tri Pristya D., & Fiskia Rera Baharuddin. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan. Volumen 9 No,1 ISSN: 2330-0794 DOI:10.26858/jnp.v9i1.20633*
- Purnamawati, & Edwar Luden. (2022). Analisis Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri Kabupaten Tana Toraja. *Program Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar*.
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Situmorang, J.B., Winarno, 2019. *Pendidikan Profesi & Sertifikasi Pendidik: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Profesional, dan Sosial*. Klaten, Saka Mitra Kompetensi.

- Sugiyono. 2010 dan 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tanrasula,, Lamada, Mustari & Lahming. 2021. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employability Skills Peserta Didik Di Smk Enrekang*. Vol.6, No.3
- Wardiman Djojonegoro. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui SMK*. Jakarta: Jayakarta Agung Offset.