

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Responden dalam penelitian ini yaitu semua guru Penjas SD yang terdapat dalam cakupan UPT Yogyakarta Wilayah Barat yaitu guru-guru yang sudah berstatus PNS. Hasil observasi dan data pendukung melaporkan terdapat 26 guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat yang sudah berstatus PNS. Adapun deskripsi hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi sertifikasi guru dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Sertifikasi Guru

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan sertifikasi guru disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikasi Guru

Sertifikasi Guru	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Sertifikasi	4	15,4
Sertifikasi	22	84,6
Jumlah	26	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat yang berstatus belum sertifikasi sebanyak 4 guru (15,4%) dan guru Penjas yang berstatus sertifikasi sebanyak 22 guru

(84,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat berstatus sertifikasi (84,6%).

b. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2 – 4 tahun	0	0,0
5 – 7 Tahun	0	0,0
8 – 10 Tahun	1	3,8
11 - 13 Tahun	3	11,5
14 – 16 Tahun	2	7,7
17 – 19 Tahun	0	0,0
20 – 22 Tahun	0	0,0
23 – 25 Tahun	0	0,0
>25 Tahun	20	76,9
Jumlah	26	100,0%

Sumber: Data Primer 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat memiliki masa kerja 2-4 tahun, 5-7 tahun, 17-19 tahun, 20-22 tahun, dan 23-25 tahun atau sebanyak (0%). Sementara itu, guru Penjas memiliki masa kerja 8-10 tahun sebanyak 1 guru (3,8%), guru Penjas memiliki masa kerja 11-13 tahun sebanyak 3 guru (11,5%), guru Penjas memiliki masa kerja 14-16 tahun sebanyak 2 guru (7,7%), dan guru Penjas memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 20 guru (76,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun (76,9%).

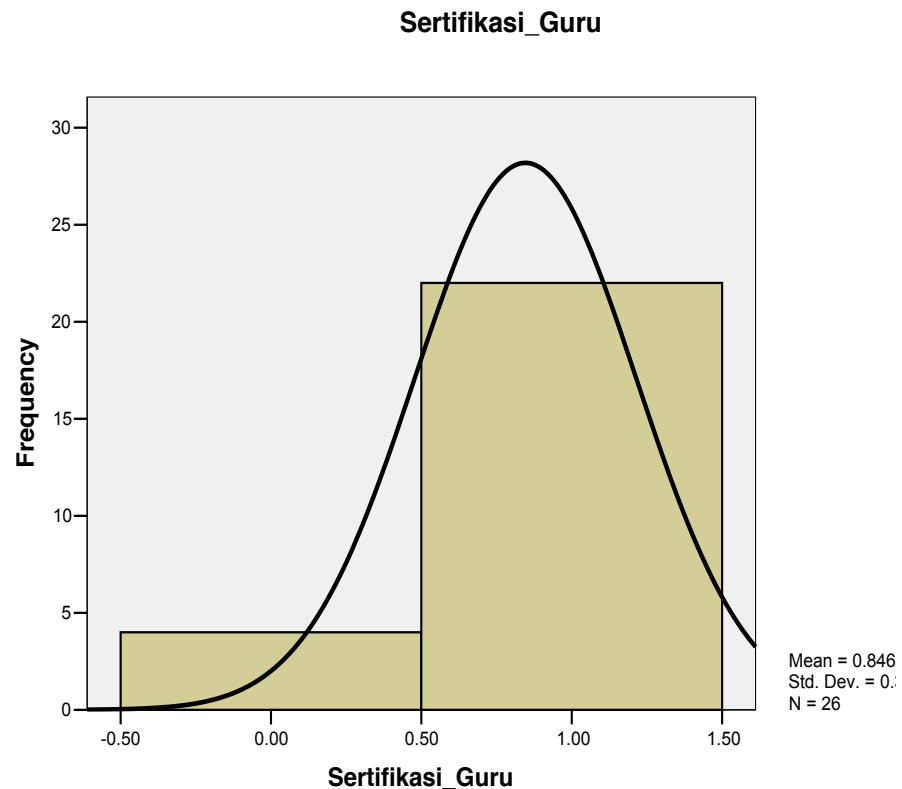
2. Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri atas tiga variabel bebas yaitu variabel sertifikasi guru (X_1), motivasi kerja (X_2), dan masa kerja (X_3) serta variabel terikat yakni kinerja guru (Y). Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data tiap-tiap variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari tiap-tiap variabel. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 22.0*.

a. Variabel Sertifikasi Guru

Data variabel sertifikasi guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat diperoleh melalui studi dokumentasi dengan jumlah responden 26 guru. Ada 2 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 1 yang menggambarkan sudah bersertifikasi dan skor terendah 0 yang menggambarkan belum bersertifikasi. Berdasarkan data variabel sertifikasi guru, diperoleh skor tertinggi sebesar 1,00 dan skor terendah sebesar 0,00. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 0,8462; *median* (Me) sebesar 1,00; *modus* (Mo) sebesar 1,00; dan *standar deviasi* (SD) sebesar 0,36795.

Berdasarkan distribusi data variabel sertifikasi guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat di atas dapat digambarkan menggunakan diagram batang sebagai berikut:



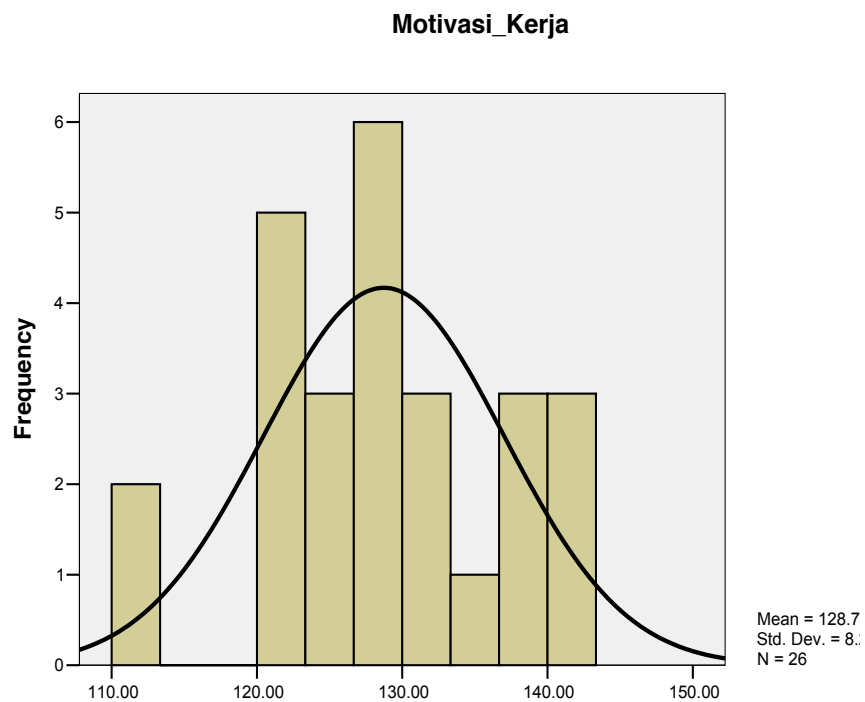
Gambar 2. Histogram Data Variabel Sertifikasi Guru

Berdasarkan histogram di atas, mayoritas frekuensi variabel sertifikasi guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat terletak pada skor 1,00 dan paling sedikit terletak pada skor 0,00.

b. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat diperoleh melalui angket yang terdiri atas 38 item dengan jumlah responden 26 guru. Ada 4 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel motivasi kerja guru Penjas, diperoleh skor tertinggi sebesar 143,00 dan skor terendah sebesar 111,00. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 128,7308; *median* (Me) sebesar 128,00, *modus* (Mo) sebesar 127,00; dan *standar deviasi* (SD) sebesar

8,29244. Berdasarkan distribusi data variabel motivasi kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat di atas dapat digambarkan menggunakan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Data Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram di atas, mayoritas frekuensi variabel motivasi kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat terletak pada skor 127 dan paling sedikit terletak pada skor 111, 112, 121, 123, 125, 133, 136, 139 dan 143.

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat menggunakan nilai *mean* ideal dan *standar deviasi* ideal. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* ideal variabel motivasi kerja adalah 95; dan *standar deviasi* ideal adalah 19. Berdasarkan motivasi kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, skor ideal tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

No.	Kategori	F	Persentase (%)	Kategori
1	$X \geq 114,00$	24	92,3	Tinggi
2	$76,00 \leq X < 114,00$	2	7,7	Sedang
3	$X < 76,00$	0	0,0	Rendah
Total		26	100,0	

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi sebanyak 24 guru (92,3%), guru Penjas memiliki motivasi kerja pada kategori sedang sebanyak 2 guru (7,7%), dan tidak ada guru Penjas memiliki motivasi kerja pada kategori rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi (92,3%).

c. Variabel Masa Kerja

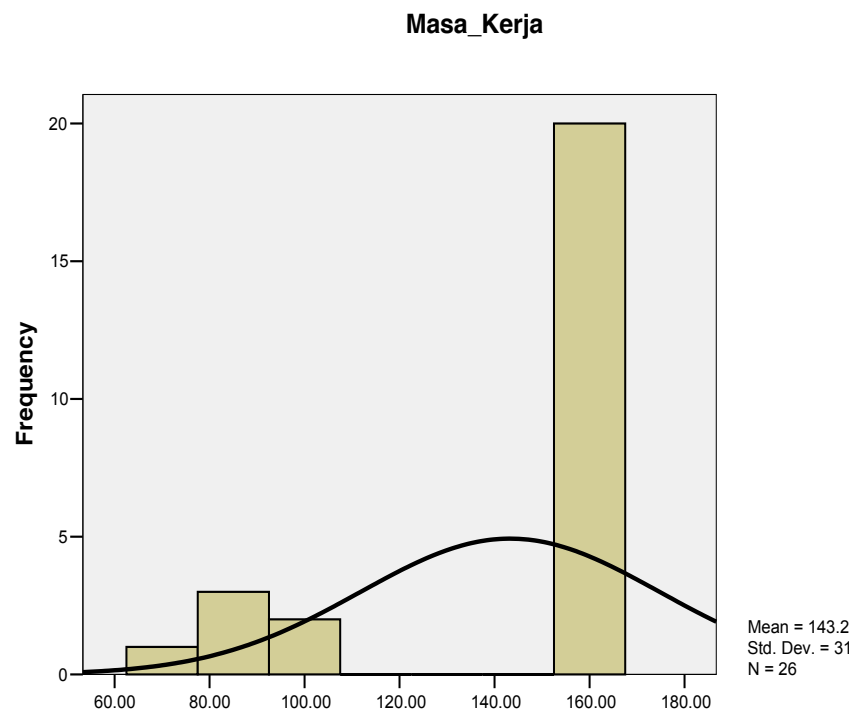
Data variabel masa kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat diperoleh melalui angket terbuka dengan sistem skor sebagai berikut:

Tabel 10. Skor Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Skor
1.	>25 Tahun	160
2.	23 – 25 Tahun	145
3.	20 – 22 Tahun	130
4.	17 – 19 Tahun	115
5.	14 – 16 Tahun	100
6.	11 - 13 Tahun	85
7.	8 – 10 Tahun	70
8.	5 – 7 Tahun	55
9.	2 – 4 tahun	40

Sumber: Suyatno (2008)

Berdasarkan data variabel masa kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, diperoleh skor tertinggi sebesar 160,00 dan skor terendah sebesar 70,00. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 143,2692; *median* (Me) sebesar 160,00; *modus* (Mo) sebesar 160,00; dan *standar deviasi* (SD) sebesar 31,55764. Berdasarkan distribusi data variabel masa kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat di atas dapat digambarkan menggunakan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Data Variabel Masa Kerja

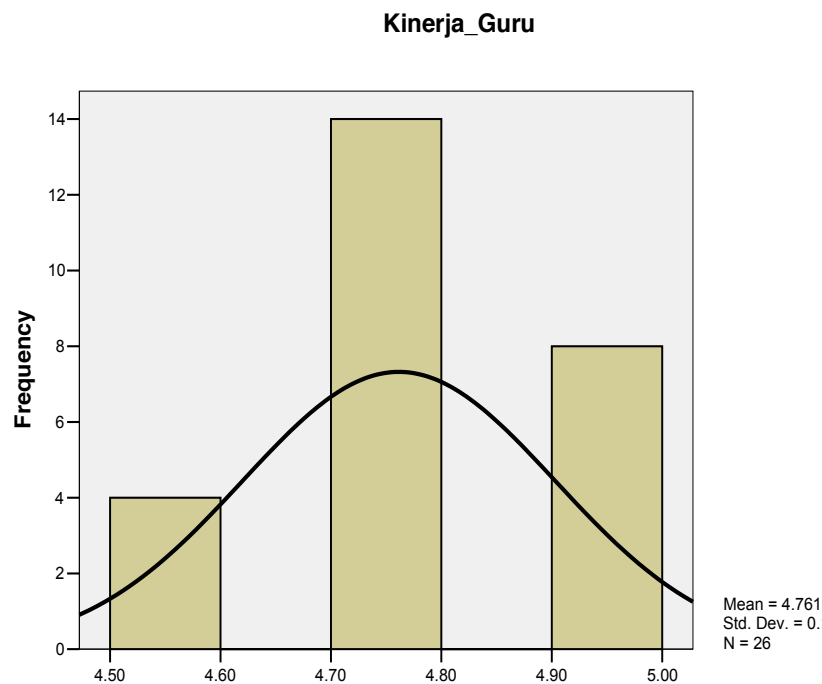
Berdasarkan histogram dan diagram pareto di atas, mayoritas frekuensi variabel masa kerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat terletak pada skor 160,00 dan paling sedikit terletak pada skor 70,00.

d. Variabel Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat diperoleh melalui hasil dua kali observasi yang terdiri atas 20 item

dengan jumlah responden 26 guru. Ada lima alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, diperoleh skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah sebesar 4,50. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 4,7615; *median* (Me) sebesar 4,70, *modus* (Mo) sebesar 4,70; dan *standar deviasi* (SD) sebesar 0,14164.

Berdasarkan distribusi data variabel kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat di atas dapat digambarkan menggunakan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Data Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan histogram di atas, mayoritas frekuensi variabel kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat terletak pada skor 4,70 dan paling sedikit terletak pada skor 4,50 dan 4,60.

Penentuan kecenderungan variabel kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat menggunakan nilai *mean* ideal dan *standar deviasi* ideal. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* ideal variabel kinerja guru adalah 3; dan *standar deviasi* ideal adalah 0,67. Berdasarkan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, skor ideal tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

No.	Kategori	F	Persentase (%)	Kategori
1	$X \geq 3,67$	26	100,0	Tinggi
2	$2,33 \leq X < 3,67$	0	0,0	Sedang
3	$X < 2,33$	0	0,0	Rendah
Total		26	100,0	

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat yang berada pada kategori tinggi sebanyak 26 guru (100,0%) dan tidak ada guru Penjas dengan kinerja pada kategori sedang dan rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa semua kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat berada pada kategori tinggi (100,0%).

3. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas untuk tiap-tiap variabel penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,08610330
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,091
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,499
Asymp. Sig. (2-tailed)		,965

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (0,965>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Ket.
Sertifikasi Guru	1,828	4,24	0,070	Linier
Motivasi Kerja	1,313	3,00	0,348	Linier
Masa Kerja	0,739	3,44	0,489	Linier

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (sig>0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antarvariabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas. Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui harga interkorelasi antarvariabel bebas. Jika harga interkorelasi antarvariabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,800, tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	1	2	3
Sertifikasi Guru	1	0,169	0,286
Motivasi Kerja	0,169	1	0,152
Masa Kerja	0,286	0,152	1

Sumber: Data Primer 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai r hitung di bawah 0,800, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

B. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *karl pearson* untuk hipotesis pertama sampai hipotesis ketiga. Untuk menguji hipotesis keempat menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* dari *karl pearson* untuk hipotesis pertama sampai hipotesis keempat. Dasar pengambilan keputusan menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif, dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya, jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , hubungan tersebut tidak signifikan. Selain itu, dapat pula dilihat dari nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, hubungan tersebut signifikan. Hasil uji korelasi *product moment* disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*

Variabel	Hubungan	r hitung	R ²	Sig.	Kesimpulan
Sertifikasi Guru	Korelasi parsial	0,496	0,246	0,010	Signifikan
Motivasi Kerja	Korelasi parsial	0,621	0,385	0,001	Signifikan
Masa Kerja	Korelasi parsial	0,481	0,232	0,013	Signifikan

Sumber: Data Primer 2018

a. Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi r_{x1y} menunjukkan nilai sebesar 0,496 yang mengartikan bahwa sertifikasi guru memiliki hubungan positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,246 berarti besarnya hubungan sertifikasi guru terhadap kinerja guru Penjas sebesar 24,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai signifikansi sebesar 0,010 kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

b. Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi r_{x2y} menunjukkan nilai sebesar 0,621 yang mengartikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,385 berarti besarnya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru Penjas sebesar 38,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

c. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi r_{x3y} menunjukkan nilai sebesar 0,481 yang mengartikan bahwa masa kerja memiliki hubungan

positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{x3y} sebesar 0,232 berarti besarnya hubungan masa kerja terhadap kinerja guru Penjas sebesar 23,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai signifikansi sebesar 0,013 kurang dari 0,05 ($0,013 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada hubungan antara masa kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada variabel dan untuk mencari bentuk hubungan (relasi) antara variabel terikat Y dan variabel bebas X1, X2, dan X3. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis keempat. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 16. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Sig.	Kesimpulan
Sertifikasi Guru	0,123	0,029	Signifikan
Motivasi Kerja	0,009	0,001	Signifikan
Masa Kerja	0,001	0,032	Signifikan
Konstanta = 3,315			
$R^2 = 0,630$			
F hitung = 12,511			
Sig. = 0,000			

Sumber: Data Primer 2018

a. Persamaan Regresi Berganda

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,315 + 0,123X_1 + 0,009X_2 + 0,001X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,315 dapat diartikan apabila variabel sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, variabel kinerja guru akan sebesar 3,315.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel sertifikasi guru sebesar 0,123, artinya setiap perubahan variabel sertifikasi guru sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan kinerja guru sebesar 0,123 satuan, sedangkan motivasi kerja dan masa kerja adalah nol. Peningkatan satu satuan pada variabel sertifikasi guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,123 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel sertifikasi guru akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,123 satuan.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,009, artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan kinerja guru sebesar 0,009 satuan, sedangkan sertifikasi guru dan masa kerja adalah nol. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,009 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,009 satuan.
- 4) Nilai koefisien beta pada variabel masa kerja sebesar 0,001, artinya setiap perubahan variabel masa kerja sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan kinerja guru sebesar 0,001 satuan,

sedangkan sertifikasi guru dan motivasi kerja adalah nol. Peningkatan satu satuan pada variabel masa kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,001 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel masa kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,001 satuan.

b. Pengujian Hipotesis Keempat

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Analisis regresi ganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan “Ada hubungan bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.” Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), model regresi signifikan secara statistik.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 12,511 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Ada hubungan bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat” **diterima**.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Jika

koefisien determinasi mendekati angka 1, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

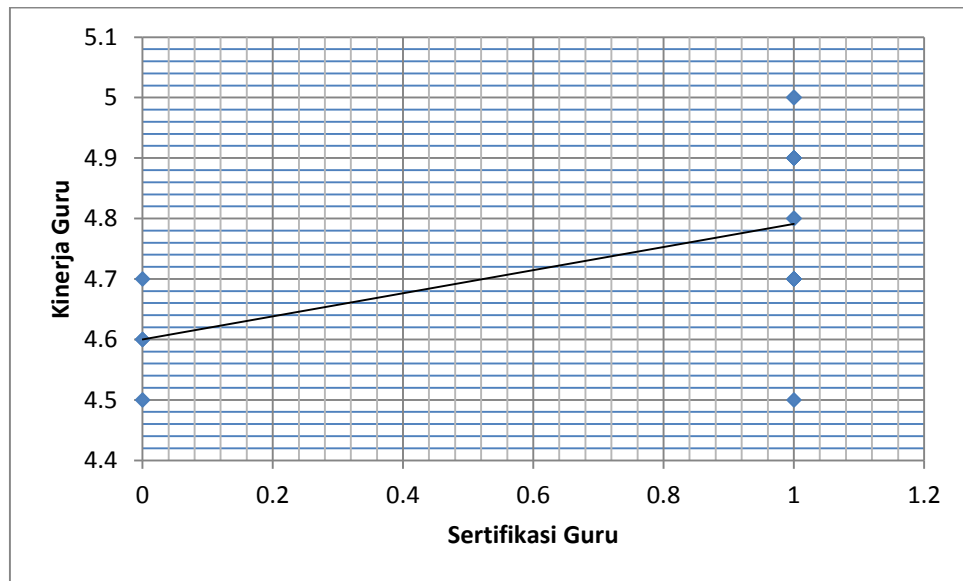
C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis, dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut.

1. Hubungan Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa sertifikasi guru memiliki hubungan positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{xly} sebesar 0,246 berarti besarnya hubungan sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 24,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai signifikansi sebesar 0,010 kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

Hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di UPT Yogyakarta Wilayah Barat digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 6. Grafik Hubungan antara Sertifikasi Guru dan Kinerja Guru

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah sertifikasi guru. Menurut Yamin (Budiharto, 2013: 119) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi dapat menjamin dan memberikan kepastian tentang status profesionalnya sebagai guru dan pemegang lisensi atau sertifikat menunjukkan kemampuan tertentu dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat.

Harapan pemerintah apabila seorang guru mengikuti sertifikasi guru, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, tetapi untuk menunjukkan bahwa memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi guru. Depdiknas (Sutopo, 2017: 41) tujuan pemerintah mengadakan sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3)

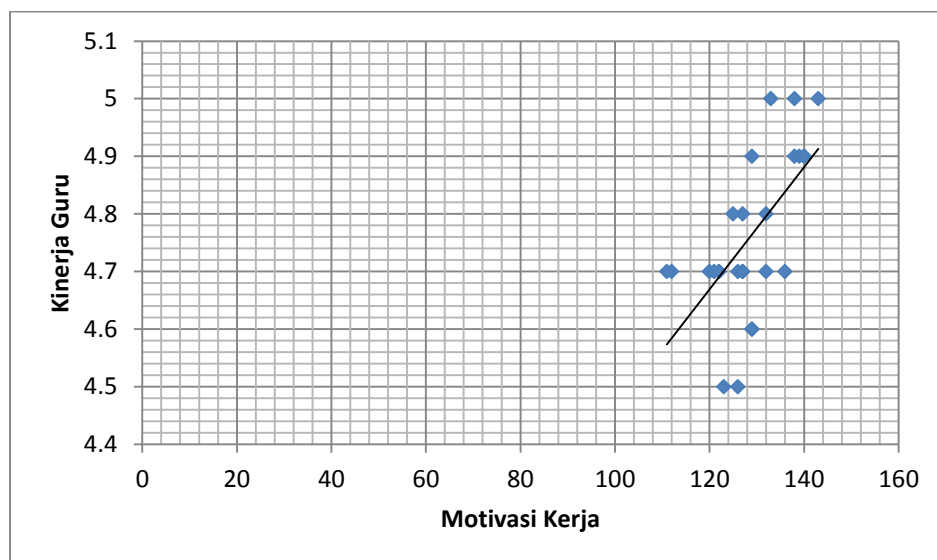
meningkatkan martabat guru, dan (4) meningkatkan profesionalitas guru. Tunjangan profesi adalah kosekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan tersebut (Suyatno, 2008: 4). Menyadari hal tersebut seharusnya guru mempersiapkan diri dengan belajar untuk mengikuti sertifikasi guru. Berdasarkan cara tersebut, sertifikasi guru akan membawa dampak positif untuk meningkatkan kualitas guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isoni (2009) dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang." Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif variabel kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,385 berarti besarnya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di UPT Yogyakarta Wilayah Barat digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 7. Grafik Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Anshel dalam Komarudin (2015: 23) motivasi berarti kecenderungan pada arah dan selektivitas dari tingkah laku yang diawasi dengan koneksinya pada konsekuensi dan kecenderungannya untuk mempertahankan tujuan hingga tercapai. Ranftl (Sutikno, 2013: 151) berpendapat motivasi merupakan faktor kritis dan pegawai yang termotivasi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja atau dorongan dalam bekerja. Menurut Hamalik (2010: 108) fungsi motivasi, yaitu: (1) mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, (2) sebagai pengarah, dan (3) sebagai penggerak. Menurut Weinberg dan Gould (2011: 139) berpendapat bahwa terdapat motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sehingga dapat disimpulkan motivasi tiap-tiap individu berbeda. Pendapat lain menurut Ryan

dan Deci (Yoo, Han, dan Huang, 2012: 944) motivasi intrinsik dan ekstrinsik saling berhubungan.

Dari hasil kuesioner/angket, hal yang perlu ditingkatkan dalam motivasi kerja yaitu, menyelesaikan pekerjaan harus tepat waktu, segala tugas yang didapat dikerjakan dengan maksimal agar hasilnya menjadi baik, memberikan bimbingan khusus pada siswa, dan setiap satuan sekolah perlu adanya rekreasi bagi para guru dengan tujuan untuk mendapatkan hiburan. Dengan adanya hal itu diharapkan motivasi guru Penjas dalam bekerja menjadi lebih baik.

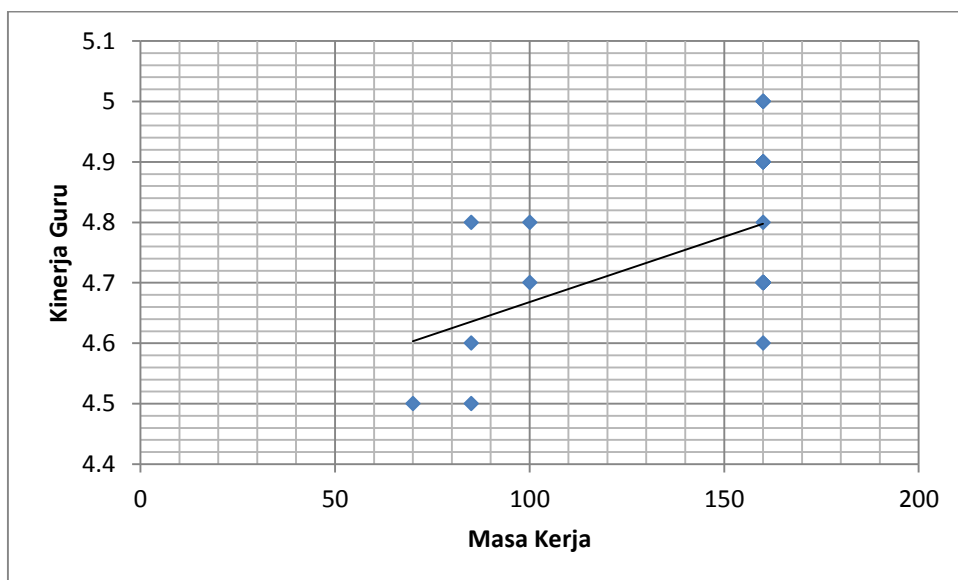
Setiap orang memiliki kebutuhan hidupnya masing-masing yang kemudian mendorong keinginan untuk berusaha dalam mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam pelaksanaannya, motivasi kerja yang menurun pada guru Penjas dapat timbul dari kepuasan kerja guru Penjas tersebut. Hal ini dapat memengaruhi kinerja guru Penjas dalam proses pembelajaran pada peserta didiknya. Upaya guru Penjas dalam memenuhi kebutuhan mendorong untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang dimiliki guru akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Guru Penjas yang bekerja secara profesional akan memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan kewajibannya dengan penuh semangat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahya (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

3. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa masa kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Koefisien determinasi r^2_{x3y} sebesar 0,232 berarti besarnya hubungan masa kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai signifikansi sebesar 0,013 kurang dari 0,05 ($0,013 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada hubungan antara masa kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

Hubungan antara masa kerja dan kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di UPT Yogyakarta Wilayah Barat digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 8. Hubungan antara Masa Kerja dan Kinerja Guru

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat adalah masa kerja. Siagian (Koesindratmono dan Septarini, 2011: 52) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Menurut Nawawi (Ismanto, 2015: 21) masa kerja atau pengalaman berguna untuk mendukung pengetahuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah, tetapi beberapa orang belum siap melaksanakan tugas baru dan membutuhkan waktu untuk menyelesaikannya.

Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Semakin lama seorang guru mengajar di sekolah dapat dikatakan guru tersebut memiliki pengalaman yang banyak sehingga dalam menyampaikan materi kepada peserta didik dapat diterima dengan baik. Hal ini juga sependapat dengan Komang (Yocoub dkk, 2016: 10) bahwa kecenderungan lama bekerja akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja tersebut dan membuat kinerjanya menjadi baik. Guru Penjas yang memiliki masa kerja sedikit diharapkan dapat memberikan materi lebih baik sesuai dengan perkembangan yang ada. Masa kerja seseorang juga dipengaruhi oleh usia. Menurut Mahendra dan Woyanti (Aprilyanti, 2017: 69) seseorang yang masih dalam masa produktif mempunyai tingkat produktifitas lebih tinggi

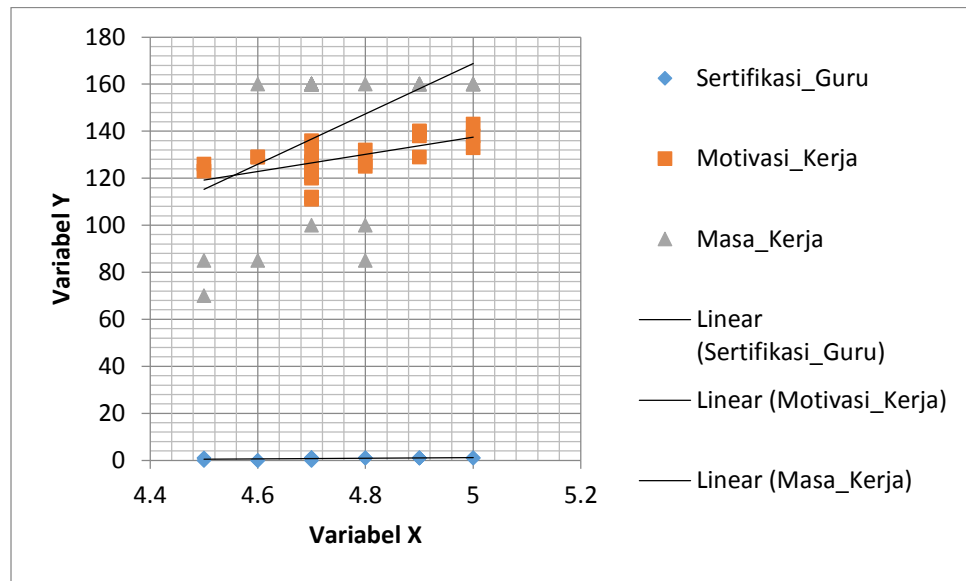
dibandingkan seseorang yang sudah tua dengan keterbatasan fisik yang dimiliki.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Isroni (2009) dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang." Hasil penelitian adalah ada hubungan positif variabel masa kerja dengan profesionalisme sebesar 5,5%.

4. Hubungan Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 12,511 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan "Ada hubungan bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat" **diterima**. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hubungan antara sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di UPT Yogyakarta Wilayah Barat digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 9. Hubungan Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru

Prawirosentono (Hakim, 2012: 543) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Hasibuan (Murwati, 2013: 16) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Utami (2017: 1) peningkatan kinerja guru meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru Penjas merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik atau pengajar, yaitu dalam kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan didasarkan pada kemampuan guru tersebut guna mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah

ditetapkan oleh pemerintah. Penjas merupakan proses pendidikan dalam upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik sehingga guru Penjas mempunyai peran yang sangat penting.

Dari hasil observasi pelaksanaan pembelajaran guru Penjas harus mengaitkan materi dengan materi yang relevan, mengaitkan materi dengan realitas kehidupan, melaksanakan pendekatan *scientific*, melakukan penilaian yang mencakup kompetensi dasar, melakukan refleksi yang melibatkan peserta didik, dan memberikan arahan atau tugas sebagai bagian dari pengayaan. Dengan adanya hal itu diharapkan kinerja guru Penjas dalam bekerja menjadi lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor yakni sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja. Sertifikasi guru dapat menjamin dan memberikan kepastian tentang status profesionalnya sebagai guru dan pemegang lisensi atau sertifikat menunjukkan kemampuan tertentu dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Hal lain yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seorang individu, sehingga individu tersebut dapat bertindak dengan baik. Di samping itu dengan adanya masa kerja yang lama menunjukkan guru tersebut semakin berpengalaman dalam mengajar. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja seorang karyawan. Masa kerja seorang

guru ditentukan oleh lamanya mengabdikan sebagai guru baik itu sebagai PNS maupun non-PNS.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isroni (2009) dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang." Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif variabel motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dapat berjalan dengan jalan lancar, tetapi masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, keberhasilan penelitian terbatas pada variabel yang telah ditentukan, yaitu sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja. Dengan kata lain, variabel sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja merupakan bagian yang memengaruhi kinerja guru Penjas.

Dalam variabel kinerja hanya melakukan penelitian yang menyangkut pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian sejenis dengan variabel lain yang lebih luas agar lebih teruji konsistensi hasil penelitian sekarang. Akan semakin mendalam lagi jika terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, misalnya tingkat pendidikan, kesejahteraan guru, kepemimpinan, kompetensi, iklim kerja, dan kompensasi. Penilaian variabel sertifikasi guru diambil dari data guru sudah mendapatkan sertifikat atau belum mendapatkan sertifikat. Oleh karena itu perlu pengambilan data dari nilai uji

kompetensi guru yang bersangkutan. Variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Agar lebih mendalam lagi perlu diteliti faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja seorang guru.