

PENGARUH SERTIFIKASI ETOS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG

Nurhidayah¹, Maryadi², Salim Sultan³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹nurhidayahwahidhidayat@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com,

³salimsultan0859@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri yang berada di Wilayah Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Jenis dalam penelitian ini adalah survey dengan plot penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*). Jumlah Populasi sebanyak 220 orang guru dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 96 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan angket/kuesioner dan studi dokumen sebagai metode pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 16. Berdasarkan hasil penelitian, (1) Secara Parsial, (a) sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng sebesar 0,025, (b) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,018, (c) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri kKecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng sebesar 0,001.

Kata kunci: sertifikasi, etos kerja, motivasi, kinerja guru

Abstract

This research aims to analyze (1) To determine and analyze the effect of teacher certification, work ethic and motivation partially on the performance of elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency (2) To determine and analyze the effect of teacher certification, work ethic and motivation partially on performance. Elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency (3) To determine and analyze the most dominant variable influencing the performance of elementary school teachers in Bissappu District, Bantaeng Regency. This research was conducted at public elementary schools in the Bissappu District, Bantaeng Regency. The type in this research is a survey with exploration plots (exploratory), describes (descriptive), and explanation (explanatory). Total population of 220 teachers with the determination of the sample using the Slovin formula as many as 96 people. Sampling using a random sampling technique with a questionnaire / questionnaire and document study as a method of data collection. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 16 software. Based on the research results, (1) Partially, (a) certification has a significant effect on teacher performance in SD Negeri Bissappu District, Bantaeng Regency by 0.025, (b) work ethic has a significant effect on teacher performance by 0.018, (c) motivation has a significant effect on teacher performance. There is a significant effect on the performance of teachers in SD Negeri k Kecamatan Bissappu Bantaeng Regency of 0.00.

Keywords: certification, work ethic, motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan

oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy dalam Azan, (2014 : 43), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kabupaten Bantaeng, khususnya sekolah dasar (SD) di Kecamatan Bissappu. Terdapat 23 SD Negeri di Kecamatan Bissappu yang tidak lepas dari masalah pendidikan. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar, sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh *stakeholder* sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013 : 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) Etos kerja kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Bantaeng khususnya di Kecamatan Bissappu. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Uji pengetahuan kompetensi dalam UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (*entry point*) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Data Hasil UKG guru SD Negeri Kecamatan Bissappu masih rendah, hal ini terlihat dari rata-rata nilai yang hanya sebesar 55,7. Dengan pengetahuan yang rendah berarti kompetensi pedagogik yang dimiliki guru rendah, hal itu tentu saja berkibat pada kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bissappu, oleh karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut

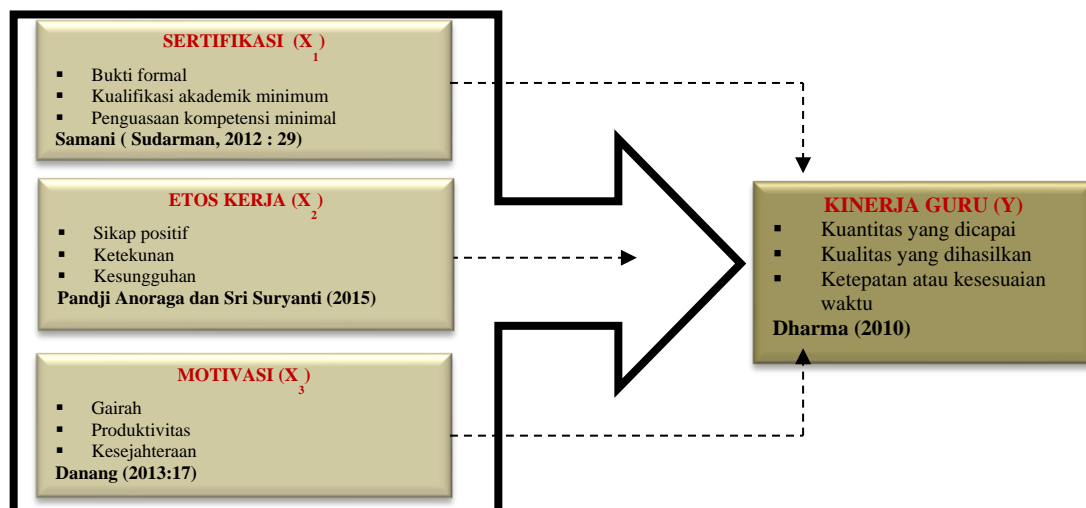
Dalam proses pembelajaran, guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena hal ini akan sangat berpengaruh pada peningkatan prestasi akademik siswa. Dapat dikatakan bahwa jika seorang guru memiliki kualitas dan etos kerja yang baik, maka guru itu dapat dikatakan baik (Mulyasa, 2012 : 42). Berdasarkan data awal yang telah didapatkan bahwa, etos kerja guru SD di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng belum optimal terlihat dari kemampuan dan profesionalisme yang belum sesuai dengan harapan, sehingga para guru perlu digerakkan secara efektif dan hubungan baik antara mereka dibina baik agar tercipta suasana yang positif, menggairahkan dan produktif. Demikian pula penataan fisik dan administrasi atau ketatalaksanaan perlu dibina agar menjadi lingkungan pendidikan yang mampu menumbuhkan kreativitas, kemampuan profesional guru dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mempersyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang guru, sehingga dapat dikatakan bahwa bermutu tidaknya keluaran sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri Kecamatan Bissappu belum maksimal memperlihatkan etos kerja untuk terlaksananya proses pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran belum maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah mengenai PKG (penilaian kinerja guru) di SD Negeri Kecamatan Bissappu dengan tingkat ketercapaian cukup yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 72,53. Hal ini tentu saja belum sesuai dengan kinerja guru yang ditetapkan. Dimana dalam penilaian kinerja guru, mencakup program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, melatih, dan membimbing, tugas tambahan, dan mengembangkan kegiatan profesi yang belum dilaksanakan dengan baik, oleh karna itu tingkat ketercapaian kinerja guru yang didapat dalam kategori cukup.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Sertifikasi, etos kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
2. Sertifikasi, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
3. Sertifikasi merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap Y secara parsial dan simultan. Perhitungan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda disini menggunakan program *spss* versi 16. Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan program *spss* versi 16

Hasil Uji F(Simultan)

Uji F Simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak (Ghozali, 2016:97-98). Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sif. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

nilai R square determinasi sebesar 0,253 yang dapat di interpretasikan bahwa kontribusi pengaruh variabel sertifikasi, etos kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja sebesar 25,%. sedangkan sisanya ($100\% - 25,3\% = 74,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang diteliti.

Tabel 1. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,376	3	,792	7,006	,000 ^b
	Residual	7,010	62	,113		
	Total	9,386	65			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Berdasarkan data diatas, terlihat nilai Signifikansi (Sig.) 0,00 lebih kecil < dari pada probabilitas yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi guru (X₁), etos kerja (X₂) dan motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas sertifikasi, etos kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja guru. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-tabel* pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai signifikansi variabel sertifikasi (X₁) 0,025, variabel etos kerja (X₂) 0,018 dan variabel motivasi (X₃) 0,001. Karena nilai signifikansi dari ketiga variabel independent lebih kecil dari probabilitas yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan dari sertifikasi terhadap kinerja sehingga H₁ diterima, (2) ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja sehingga H₁ diterima, dan (3) ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja sehingga H₁ diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan total pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square (R²), Nilai R² mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,503 ^a	,253	,217	,33625
---	-------------------	------	------	--------

Berdasarkan tabel atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.253 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Sertifikasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi (X3), terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.253 atau 25,3% variansi, Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Sertifikasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi (X3). sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

Untuk menentukan besaran pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien korelasidengan nilai koefisien standardisasi (*Standardized Coefficients*) Beta untuk itu datanya dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Hubungan (korelasi) Sertifikasi dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,294$
2. Hubungan (korelasi) Etos Kerja dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,045$.
3. Hubungan (korelasi) Motivasi dengan Kinerja Guru sebesar $r = 0,101$

Nilai tersebut digunakan untuk dijadikan sebagai dasar untuk menentukan kontribusi (sumbangan) pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan mengalikannya dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta untuk itu ditunjukkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Kontribusi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Correlations	Standardized Coefficients Beta	Kontribusi
Sertifikasi (X ₁)	== >	0,294	X	= 0,095
Etos Kerja (X ₂)	== >	0,045	X	= 0,002
Motivasi (X ₃)	== >	0,101	X	= 0,003
Total Kontribusi				= 0,135

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi (sumbangan) variabel sertifikasi terhadap kinerja guru sebesar 0,095, sedangkan kontribusi variabel etos kerja Terhadap kinerja guru sebesar 0,002, dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,003, sehingga secara keseluruhan ketiga (3) variabel tersebut memberikan kontribusi atau (sumbangan) sebesar 0,135 atau sebesar 13,5 % terhadap kinerja guru selebihnya yaitu sebesar 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan rata-rata responden pada sampel soal kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bantaeng menunjukkan kriteria baik pada rentang 86 – 105 berarti bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng yang dilihat dari beberapa aspek, memiliki kinerja yang kriterianya baik, dan ini menunjukkan kemampuan guru baik menyangkut pembuatan rencana pelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melakukan evaluasi, hubungan antar pribadi, meningkatkan atau

berkembang. Kondisi tersebut menandakan bahwa Sebagian besar guru dapat menerima kinerja guru yang ada di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil analisis data, kinerja guru telah mencapai hasil yang baik, namun upaya-upaya dalam mengoptimalkan kinerja guru tetap masih diperlukan, baik melalui program pemerintah daerah ataupun pusat.

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Sertifikasi

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel sertifikasi sebesar 0,025 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh Sertifikasi (X_1) terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan beberapa uraian dan hasil penelitian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum sertifikasi guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan yang diukur dari berbagai indikator atau variabel.

b. Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel etos kerja sebesar 0,018 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y) hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi kerja diketahui nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,001 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, yang berarti menerima H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja guru (Y), hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa uraian dan temuan sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berpengaruh secara signifikan, namun secara parsial (internal dan eksternal) perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk melihat lebih spesifik pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Secara Simultan

Secara parsial telah diperlihatkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh dari sertifikasi, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara simultan berdasarkan hasil analisis data, didapatkan nilai Signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil $<$ dari pada probabilitas yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi guru (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi (X_3) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh dari ketiga variabel tersebut terlihat dari besaran kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai signifikan untuk sertifikasi 0,095, untuk etos kerja 0,002 dan untuk motivasi kerja 0,003.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, namun secara parsial sertifikasi guru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru, dan untuk etos kerja dan motivasi menunjukkan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Adapun Novelty kebaruan dalam penelitian ini adalah, jika Sertifikasi guru merata atau meningkat, etos kerja guru baik dan motivasi guru meningkat maka akan berbanding lurus meningkatkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial, (a) sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bantaeng, (b) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bantaeng, (c) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bantaeng.
2. Secara Simultan, Sertifikasi, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel Independent yang dominan berpengaruh terhadap variabel Dependent dimana Sertifikasi (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Guru (Y) adalah Sertifikasi (X_1).

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, Kisdarto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Bahri, S. (2011). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*, Vol. 3, No. 2. Diperoleh 23 Juni 2013
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. *Analisis Penegakan disiplin Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. *Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Gasperz Vincent, 2013, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Henry Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2011. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Guru Negeri Sipil*. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2012, *Child Development*, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusus.
- Ibrahim, Buddy, 2010. *TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Djambatan.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Lim, Johanes, 2012. *Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Melati, F. K., Susilaningsih, S., & Sohidin, S. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2(1), 13559.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Nitisemito Alex S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saxena, A.P., 2011. *Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan*, Majalah Prisma, Edisi November, Nomor 11.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Etos kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Majalah Prisma, Nomor 11/12.

- Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John, 2014. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | Jupe UNS, Vol. 2 No. 1, Hal 71 s/d 82 82 Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokaso, Vol. 2, No. 2. Diperoleh 23 Juni 2013.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. *Etos kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.