

Hubungan Sertifikasi Kepuasan Kerja dan Pembinaan Profesionalisme dengan Manajemen Kinerja Guru BK SMP di Kecamatan Kelua Pugaan dan Banua Lawas

Noor Dewi Yudiyawaties¹, Kasypul Anwar², Muhammad Yuliansyah³, Jarkawi Jarkawi⁴

Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Islam Kalimantan

Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Kalimantan Selatan^{1,2,3,4}

email-jarkawi010462@gmail.com^{1,2,3,4}



Riwayat Artikel

Diterima pada 04 November 2022

Revisi 1 pada 12 November 2022

Revisi 2 pada 19 November 2022

Revisi 3 pada 26 November 2022

Disetujui pada 09 Desember 2022

Abstract

Purpose: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan (1) Sertifikasi Guru BK dengan manajemen kinerja di Lingkungan SMP Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas, (2) Hubungan kepuasan kerja Guru BK terhadap manajemen kinerja di Lingkungan SMP Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas, (3) Hubungan Profesionalisme Guru BK dengan manajemen kinerja di Lingkungan SMP Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas, dan (4) hubungan secara bersama Sertifikasi guru, Kepuasan kerja dan Pembinaan Profesionalisme berhubungan signifikan terhadap Manajemen Kinerja Guru BK SMP di Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas.

Methodology: Penelitian ini merupakan Kuantitatif. Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dan mencari hubungan dari sejumlah variabel penelitian yang ada. Pada penelitian ini populasinya adalah 11 guru PNS di 10 SMP Di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas pada tahun 2022. Sampel diambil dengan teknik Total Sampling dengan N (populasi) 11 orang, sehingga didapat S (sampel) ialah 11 orang. Peneliti menggunakan skala Likert untuk teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian instrumen dan uji normalitas. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis statistic deskriptif dan statistic regresi linier sederhana.

Results: Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh parsial variabel sertifikasi (X1) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,018 < 0,05$). (2) Terdapat pengaruh parsial variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,009 < 0,05$). (3) Terdapat pengaruh parsial Pembinaan Profesionalisme (X3) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,001 < 0,05$). (4) Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) antara sertifikasi, Kepuasan kerja dan pembinaan profesionalisme terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,004 < 0,05$).

Keywords: Sertifikasi, Kepuasan kerja, Pembinaan Profesionalisme, Manajemen Kinerja Guru

How To Cite: Yudiyawaties, N.D., Anwar, K., Yuliansyah, M., Jarkawi, J. (2022). Hubungan Sertifikasi Kepuasan Kerja dan Pembinaan Profesionalisme dengan Manajemen Kinerja Guru BK SMP di Kecamatan Kelua Pugaan dan Banua Lawas. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 129-138.

1. Pendahuluan

Undang Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan Guru adalah Pendidik Profesional. Guru sebagai agen pembelajaran harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi. Penting diperhatikan oleh semua pihak terutama pemerintah, khususnya bidang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dari atas ke bawah, mulai menteri sampai pada pengawas dan kepala sekolah. Pihak-pihak tersebut dapat senantiasa memberi pembinaan, pemantauan, koordinasi, dan pengawasan yang lebih kondusif, terarah dan lebih bersifat produktif bagi konselor di sekolah. penilaian kepala sekolah dan pengawas sekolah perlu dilakukan secara terprogram dan kontinyu.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Tujuan sertifikasi guru adalah :

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional
- b. Meningkatkan proses dan hasil belajar
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru
- d. Meningkatkan martabat guru
- e. Mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu

Kepuasan kerja dalam profesi guru yang dihasilkan dari perolehan sertifikasi guru merupakan hasil yang sangat diinginkan, karena sertifikasi guru merupakan penghargaan bagi semua guru hal ini merupakan pencapaian yang luar biasa (Luthans, 2006). kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dapat disimpulkan bahwa konsep kepuasan kerja bersifat individual hasil interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya. Teori kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) ada 4, yaitu (1) *discrepancy theory*, (2) *equity theory*, (3) *two factor theory*, dan (4) *control theory*. Diskrepansi kepuasan kerja tergantung pada antara *should be (expectation needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh hasil pekerjaan. Teori *equity* bahwa orang akan merasa puas atau tidak, tergantung pada apakah ia merasakan keadilan atau tidak. Teori dua faktor bahwa kepuasan kerja tidak merupakan variabel yang kontinum. Sikap seseorang terhadap pekerjaan ada dua yaitu *satisfiers (motivator)* merupakan sumber kepuasan kerja, *dissatisfiers (hygiene factor)* ialah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Teori control merupakan fenomena kognitif yang berhubungan dengan individu merasa mengontrol tingkat kehidupan mereka sendiri atau pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Smith et al. dalam Downey and Pribesh (2004),kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima sehubungan dengan alternatif yang tersedia dalam situasi yang sudah ditentukan. Menurut (Rizky, Ramadhani, Husnia, & Saputra, 2021), Profesionalisme adalah lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang – orang yang memiliki kemampuan tertentu pula. Sedangkan menurut Korten and Alfonso (1981),profesionalisme adalah kecocokan (fitniss) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Profesionalisme ialah sebagai tingkah laku,keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional (Intan, Husniati, & Permadhy, 2021). Profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang berkualifikasi tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepada kepentingan umum untuk mencapai kesejahteraan masyarakat (Riski & Widiana, 2020). Disamping itu profesi adalah jabatan profesional yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan dipersiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Menurut Salsabela, Jarkawi, and Aldi (2022), guru professional merupakan guru yang terlatih dalam berbagai strategi atau teknik di dalam pembelajaran, menguasai landasan kependidikan.

Manajemen Kinerja guru bimbingan dan konseling adalah pelaksanaan tugas-tugas sebagai guru pembimbing. Tugas-tugas tersebut telah diatur oleh pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri dan Panduan Teknis penyelenggaraannya, serta Standar Profesi Konseling. Dalam Surat Keputusan Bersama Kemendikbud dan Kepala BAKN No.0433/P/2013 dan No. 25 tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pasal 1, ayat 11 sampai dengan 14 (Lumongga, 2014). menyebutkan bahwa: Guru pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap jumlah siswa, menyusun program bimbingan dan konseling, melaksanakan bimbingan dan konseling, mengevaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling, menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling, dan tindak lanjut pelaksanaan bimbingan dan konseling.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Terry (2012), karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik. Manajemen merupakan suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerjasama, partisipasi, intervensi dan keterlibatan orang lain dalam mencapai sasaran tertentu, yang telah ditetapkan dengan efektif. Menurut Safitri and Jarkawi (2022), manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam menemukan, menerapkan , serta mengevaluasi , keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Disiplin guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan ini terlihat disiplin kerja guru dan kepala sekolah dengan kehadirannya dari pembukaan kemudian masuk kesesi kegiatan tetap dengan disiplin dan konsentrasi serta kometmen samapai akhir kegiatan (penutupan) hal ini dapat dilihat dari daftar hadir para guru dan kepala sekolah yang hadir, dengan disiplin guru dan kepala sekolah mengikuti kegiatan pelatihan tentunya memberikan suatu makna bahwa guru berminat untuk meningkatkan kinerja dengan menambah wawasannya melalui kegiatan pelatihan tersebut sebagaimana dikemukakan (Yuliansyah, Jarkawi, Herman, & Junaidy, 2021). Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*

2. Metode

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada guru yang telah lulus sertifikasi di Lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas Adapun alasan pemilihan objek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel Sertifikasi guru BK dan Kepuasan Kerja dengan motivasi dan Profesionalitas guru BK di Lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut. Sehingga pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru BK SMP yang telah lulus sertifikasi. Di Lingkungan Dinas Pendidikan Tabalong khususnya Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas .

Tabel 1. Populasi Guru BK SMP di Kecamatan Kelua, Pugaan dan Banua Lawas

No	NAMA SEKOLAH	POPULASI
1	SMP Negeri 1 Kelua	2 Orang

2	SMP Negeri 2 Kelua	1 Orang
3	SMP Negeri 3 Kelua	1 Orang
4	SMP Negeri 4 Kelua	1 Orang
5	SMP Negeri 1 Pugaan	1 Orang
6	SMP Negeri 2 Pugaan	1 Orang
7	SMP Negeri 1 Banua Lawas	1 Orang
8	SMP Negeri 2 Banua Lawas	1 Orang
9	SMP Negeri 3 Banua Lawas	1 Orang
10	SMP Negeri 4 Banua Lawas	1 Orang
JUMLAH		11 Orang

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan teknik *random sampling*. Menurut Malhotra (1999), jumlah sampel minimal 4 atau 5 kali jumlah variabel yang digunakan didalam analisis. Atau menurut Suparmoko (2011), bahwa untuk menentukan besarnya sampel dapat dilakukan dengan cara (1) bila populasi besar persentase kecil saja sudah dapat memenuhi syarat ; (2) besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30. Pada penelitian ini variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel, yaitu Sertifikasi, Kepuasan kerja, Profesionalitas guru dan Manajemen Kinerja Guru, adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling, artinya semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 11 responden.

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No	NAMA SEKOLAH	POPULASI	SAMPEL
1	SMP Negeri 1 Kelua	2	2
2	SMP Negeri 2 Kelua	1	1
3	SMP Negeri 3 Kelua	1	1
4	SMP Negeri 4 Kelua	1	1
5	SMP Negeri 1 Pugaan	1	1
6	SMP Negeri 2 Pugaan	1	0
7	SMP Negeri 1 Banua Lawas	1	1
8	SMP Negeri 2 Banua Lawas	1	1
9	SMP Negeri 3 Banua Lawas	1	1
10	SMP Negeri 4 Banua Lawas	1	1
JUMLAH		11	11

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau angket yang dibuat sendiri oleh peneliti. (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013), menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket dengan pemberian skor sebagai berikut:”.

- Jawaban a dengan skor 5
- Jawaban b dengan skor 4
- Jawaban c dengan skor 3
- Jawaban d dengan skor 2
- Jawaban e dengan skor 1

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi :

- Data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden, data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini. Data ini berasal dari Para guru BK SMP yang telah lulus

sertifikasi di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Kelua Pugaan dan Banua Lawas yang menjadi responden, yang meliputi data data tentang karakteristik responden penelitian, persepsi responden tentang hubungan variabel Sertifikasi, kepuasan kerja, Profesionalitas guru dan Manajemen Kinerja Guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip. Data ini berasal dari pihak pihak lain (di luar responden penelitian) meliputi data dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan guru BK SMP , struktur pendidikan, lama bekerja, dan lain lain).

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Daftar Pertanyaan (Angket)

Angket adalah daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari guru yang berkaitan dengan penelitian ini

- a. Tipe Isian

Digunakan untuk memperoleh data tentang pribadi responden, yang meliputi nama, pendidikan, lama bekerja dan status keluarga serta informasi tambahan lainnya.

- a. Tipe Pilihan

Dalam tipe pilihan ini responden diharuskan memilih beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan yang dialaminya atau dirasakannya.

2. Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dengan mencatat sesuatu yang berkaitan dengan penelitian.

3. Hasil dan Pembasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Sertifikasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pembinaan Profesionalisme (X_3) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling (Y) SMP Di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas adalah sebagai berikut :

3.1 Pengaruh Parsial

- a. Pengaruh Sertifikasi (X_1) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling (Y)

Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Sertifikasi (X_1) mempunyai nilai Signifikansi sebesar 0,018 di bawah nilai 0,05 yang artinya terdapat hubungan antara sertifikasi dengan Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMP di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas. Hasil ini selaras dengan Sardiman A. M. (2004), guru yang kompeten adalah guru yang mampu mengelola program belajar-mengajar. Mengelola di sini berarti menyangkut bagaimana seorang guru mampu menguasai keterampilan dasar mengajar, seperti membuka dan menutup pelajaran, menjelaskan, bervariasi media, bertanya, memberi penguatan, dan sebagainya, juga bagaimana guru menerapkan strategi, teori belajar dan pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Untuk menguji hipotesis kinerja digunakan uji korelasi product moment. Dari perhitungan diperoleh harga r sebesar 0,162. Harga r tersebut selanjutnya diuji dengan independen, dari perhitungan diperoleh hasil bahwa lebih besar ttabel yaitu 3,896. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis penelitian yang dikemukakan “terdapat pengaruh yang positif antara kinerja guru terhadap hasil belajar siswa”. Dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya pada taraf nyata $\alpha=0,05$ karena kriteria uji yang digunakan adalah $\alpha=0,05$. Apabila dihubungkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, khususnya yang berkenaan dengan hubungan kinerja guru dengan hasil belajar siswa, hasil penelitian ini mendukung teori. Dengan semakin banyaknya kinerja seorang guru dalam bekerja maupun dalam memberikan pelajaran maka hasil belajar siswa dapat meningkat.

Dimana teori tersebut dikemukakan oleh (Siagian, 2003) menyebutkan bahwasanya ada enam hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu: a. Kegunaan hasil penilaian kerja, b. Unsur-unsur penilaian kerja, c. Teknik penilaian kerja, d. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan, e. Implikasi proses penilaian dan, f. Umpan balik (feedback) bagi satuan kerja yang

mengelola SDM dalam organisasi. Kesemuanya dapat memberikan manfaat akan keberlangsungan kinerja seorang guru dalam satuan kerjanya masing-masing. Dalam pelaksanaannya penilaian kinerjanya layak dapat dibagi menjadi dua yaitu: bidang perilaku yang berkisar sekitar 30% yang mencakupi pelaksanaan Proses belajar mengajar, kejujuran, kedisiplinan (tepat waktu), kemampuan kerjasama, hubungan manusia, serta efektif dan efisien dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Di sisi lain bidang hasil kerja atau kinerja berkisar 70% yang indikatornya meliputi enam kriteria, yaitu: membuat Prota (Program Tahunan), Prosem (Program Semester), membuat RPP, membuat daftar hadir, membuat daftar nilai dan membuat daftar portofolio siswa.

b. Pengaruh pembinaan profesionalisme (X_2) terhadap Manajemen Kinerja Guru Guru Bimbingan Konseling (Y)

Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa pembinaan profesionalisme (X_2) dengan nilai sig 0,009 di bawah 0,05 yang menandakan bahwa pembinaan profesionalisme (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Kinerja Guru Guru Bimbingan Konseling (Y). Hasil ini sesuai dengan Penilaian kinerja guru dengan berbagai bentuk pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas guru, serta pencapaian sasaran. Kinerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, dengan guru yang mendidik, kinerja yang rendah akan sangat sulit mencapai hasil yang baik dan akan berdampak pada kinerja guru (Udiyono, 2014: 98). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

c. Pengaruh pembinaan profesionalisme (X_3) terhadap Manajemen Kinerja Guru Guru Bimbingan Konseling (Y)

Berdasarkan hasil analisis Product Moment diketahui bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah $0,001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2013) meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri dikabupaten wonogiri. dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri dikabupaten wonogiri. Hasil data menunjukkan kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,5%. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hasil penelitian Pratiwi (2013) yang menyatakan bahwa salah satu faktor kinerja guru adalah faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan perasaan individu terhadap pekerjaan yang mendapatkan keadaan yang diharapkannya. Berdasarkan hasil analisis diketahui kepuasan kerja mempunyai rerata empirik sebesar 153,21 dan rerata hipotetik sebesar 120 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek penelitian pada dasarnya memiliki sikap yang terbentuk dari aspek kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2012), yaitu aspek pekerjaan itu sendiri (the work it self) meliputi tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi dan lingkungan kerja, sikap pekerjaan yang ditanganinya, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan, promosi meliputi masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan, rekan sekerja meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya, gaji atau jaminan social meliputi gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya seperti jaminan kerja dan jaminan jabatan selanjutnya aspek pengawasan atau supervise yang meliputi hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Variabel kinerja guru memiliki rerata empirik sebesar 81,64 yang berarti kinerja subjek tergolong tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diartikan aspek-aspek yang terdapat dalam DP3 kinerja guru yaitu kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan sudah sepenuhnya menjadi faktor penyebab kinerja guru tinggi atau baik. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5% (kepuasan kerja) ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,375. Berarti masih terdapat 62,5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diluar variable kepuasan kerja tersebut misalnya, faktor motivasi, faktor komitmen, faktor ketrampilan (skill), dan faktor kepemimpinan. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru. Generalisasi dari penelitian- penelitian ini tidak terbatas pada populasi dimana tempat penelitian dilakukan. Sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik berbeda yang kiranya perlu dilakukan penelitian lagi dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian.

3.2 Pengaruh Simultan

Pengaruh Sertifikasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pembinaan Profesionalisme (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling (Y) berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) terlihat bahwa F Hitung pada kolom Signifikansi dengan nilai sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,004 atau 4% sedangkan 96 % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Cohen Sastropetro (1986), sebab terjadinya partisipasi seseorang dalam suatu program disebabkan karena empat hal. Pertama, dari segi basisnya, yaitu partisipasi karena desakan (impetus) dan partisipasi karena adanya insentif. Kedua, segi bentuk yaitu partisipasi terjadi secara terorganisasi, ada pengarahan dari pimpinan kelompok, dan partisipasi yang dilakukan secara langsung oleh individu itu sendiri. Ketiga, segi keluasannya, yaitu partisipasi terjadi dengan mengorbankan waktu dan dengan menambah kesibukan di luar untuk kepentingan pribadinya. Keempat, dari segi efektivitasnya, yaitu dengan menjadi partisipan berharap bisa memberikan masukan/saran atau kontribusi yang tentunya pada akhirnya akan memberi manfaat terhadap dirinya.

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai kesejahteraan sehingga sistem imbalan pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu tujuan pemberian imbalan bagi guru yaitu menghargai perilaku yang diinginkan. Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, keaktifan dalam berbagai kegiatan, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif (Hermawan, Wulandari, Buana, & Sanjaya, 2020).

Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Adanya sertifikasi tersebut memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Mengingat dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Guru yang bersertifikat akan berusaha meningkatkan kinerjanya Hasil penelitian selanjutnya, terkait pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,362 dan critical ratio sebesar 4,812 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh pada kinerja guru. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,169 dan critical ratio sebesar 0,723 dengan probabilitas sebesar 0,469 ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa

sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru, hal tersebut ditunjukkan dengan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Melalui sertifikasi ini guru akan melalui serangkaian proses dan persyaratan tertentu untuk mendapat sertifikat sebagai pendidik profesional. Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Guru yang telah bersertifikat berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Sertifikasi tersebut harus dipertahankan oleh guru dengan mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh I Wayan Nestra tahun 2011.

Dalam penelitian I Wayan Nestra diperoleh hasil bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sebesar 47,4%. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Menurut Marwanto (2009), dalam kaitannya dengan kinerja guru, gaji penghasilan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Namun ketika seorang guru dapat terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh sertifikasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan pembinaan profesionalisme (X_3) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMP di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas, maka terdapat perbedaan antara kenyataan dilatar belakang dengan persepsi responden, namun dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh parsial variabel sertifikasi (X_1) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,018 < 0,05$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial sertifikasi terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling di BK SMP di kecamatan kelua pugaan dan banua lawas diterima.
2. Terdapat pengaruh parsial variabel Kepuasan kerja (X_2) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,009 < 0,05$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial sertifikasi terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMP di kecamatan kelua pugaan dan banua lawas diterima.
3. Terdapat pengaruh parsial Pembinaan Profesionalisme (X_3) terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,001 < 0,05$) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial pembinaan profesionalisme terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling di BK SMP Di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas diterima.
4. Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) antara sertifikasi, Kepuasan kerja dan pembinaan profesionalisme terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,004 < 0,05$) sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan sertifikasi, kepuasan kerja dan pembinaan profesionalisme terhadap Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMP di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas diterima.

5. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru atau subjek penelitian Para guru diharapkan untuk mempertahankan kinerja yang sudah tinggi. Dengan memperhatikan aspek – aspek berikut : a. Pekerjaan itu sendiri Guru yang professional melalui prestasi kerja dengan meningkatkan kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman. b. Promosi Guru diharapkan bersedia mengikuti diklat atau pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri dengan sepenuh hati agar kelak ilmu yang didapatkan dapat bermanfaat di masa mendatang. c. Teman sekerja Guru diharapkan mampu menciptakan keakraban dan komunikasi yang intens antar guru lain dengan cara saling memberikan motivasi sesama rekan kerja. d. Gaji dan jaminan sosial Guru diharapkan meningkatkan produktivitas kerja agar mendapatkan tambahan insentif dari pimpinan. e. Pengawasan atau supervisi Guru disarankan untuk dapat bekerja sama dengan kepala sekolah dan menerima masukan kepala sekolah dalam merevisi tujuan-tujuan pendidikan.
2. Bagi lembaga pendidikan Dari hasil penelitian tersebut, disarankan bagi lembaga pendidikan untuk mempertahankan kinerja yang tinggi. Kinerja tinggi dapat dilakukan lembaga pendidikan dengan mendisiplinkan para guru dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian diharapkan dapat mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas penelitian dengan tema yang sama atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Downey, D. B., & Pribesh, S. (2004). When race matters: Teachers' evaluations of students' classroom behavior. *Sociology of Education*, 77(4), 267-282.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71-83.
- Intan, S. L., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Korten, D. C., & Alfonso, F. B. (1981). *Bureaucracy and the Poor*: McGraw-Hill International.
- Lumongga, D. N. (2014). *Memahami dasar-dasar konseling dalam teori dan praktik*: Kencana.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Malhotra, N. K. (1999). *Marketing Research: An Applied Research*. 3rd edition. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marwanto, A. (2009). *Guru Dalam Pengembangan Pendidikan Karakter Di Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *S2 Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Riski, S., & Widiani, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 33-55.
- Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Safitri, W., & Jarkawi, J. (2022). *Manajemen Blue Ocean Program Bimbingan Konseling. Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Salsabela, G., Jarkawi, J., & Aldi, M. (2022). Profesionalisme Guru Bk Disekolah. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Sastropoetro, A. S. (1986). *Partisipasi, komunikasi, persuasi dan disiplin dalam pembangunan nasional*: Alumni.

Schermerhorn, J. R. (2012). . Exploring Management, 3th ed. *New Jersey: John Wiley & Sons, Inc*

Siagian, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Suparmoko, S. (2011). Pengantar Ekonomika Mikro.

Terry, G. R. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith DFM Jakarta: PT Bumi Aksara.

Yuliansyah, M., Jarkawi, J., Herman, M., & Junaidy, J. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru Sman 8 Kota Banjarmasin. *E-Amal: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 437-444.