

Kode>Nama Rumpun Ilmu	: 793/PGSD
Bidang Fokus	: Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan

**LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN
HIBAH UNIVERSITAS TRILOGI**



**Analisis Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, dan Iklim
Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Kerja
Guru Di SD Wilayah Jakarta Timur**

TIM PENGUSUL

Sulistyani Puteri Ramadhani, S.Pd., M.Pd (Ketua) NIDN: 0329039101

Rudi Ritonga, M.M., M.Pd (Anggota) NIDN: 0306068901

UNIVERSITAS TRILOGI

NOVEMBER 2018



UNIVERSITAS TRILOGI

Teknopreneur, Kolaborasi dan Kemandirian

LEMBAR PENGESAHAN PENELITIAN HIBAH UNIVERSITAS TRILOGI

Judul Pengabdian : Analisis Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, dan iklim Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Kerja Guru di SD Wilayah Jakarta Timur

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 710/ Ilmu Pendidikan

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Sulistyani Puteri Ramadhani, M.Pd
- b. NIDN : 0329039101
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
- e. Nomor HP : 081210339004
- f. Alamat surel (e-mail) : sulistyani@trilogi.ac.id

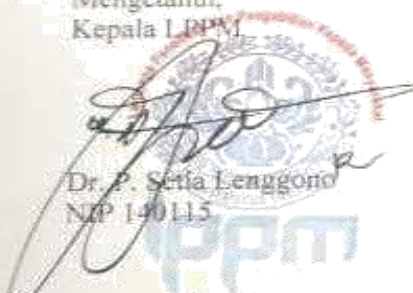
Anggota Peneliti 1

- a. Nama Lengkap : Rudi Ritonga, M.M., M.Pd
- b. NIDN : 0306068901
- c. Perguruan Tinggi : Universitas Trilogi

Biaya Penelitian : Diusulkan ke Universitas Trilogi Rp 8.000.000,-

Jakarta, 27 Agustus 2018

Mengetahui,
Kepala LPPM


Dr. P. Setia Lenggono
NIP 140115

Ketua Peneliti,


Sulistyani Puteri Ramadhani, M.Pd
NIP 150804

Menyetujui,
Rektor


Dr. Aam Hastaman
NIP 04022101

Kampus Universitas Trilogi
Jl. TMP Kalibata No. 1 Jakarta Selatan 12760
Telp. 021 798 0011 (Hunting), Fax. 021 798 1352
Website : www.trilogi.ac.id
Email : info@trilogi.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
RINGKASAN.....	1
BAB I. PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kompetensi Guru	6
2.2 Strategi Pembelajaran	6
2.3 Sertifikasi Guru	8
2.4 Iklim Organisasi.....	10
2.5 Motivasi Kerja Guru	11
BAB III. METODE PENELITIAN	13
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	13
3.2 Model Pengembangan	13
3.3 Populasi dan Teknik Sampling	14
3.4 Teknik Pengumpulan Data	15
3.5 Teknik Analisis Data	15
3.6 Hipotesis Statistik.....	25
BAB IV. BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	19
4.1 Target Luaran.....	28
BAB V. BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	30
5.1 Anggaran Biaya	31
3.2 Jadwal Penelitian	31
DAFTAR PUSTAKA	32
LAMPIRAN	33

RINGKASAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu dimulai dari tingkat Guru yang berkualitas. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015, bahwa tujuh provinsi memiliki peredikat terbaik adalah DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06). Dari data tersebut DKI Jakarta berada pada urutan ke tiga. (Dikutip <http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>).

Selanjutnya, melalui observasi lapangan (*pra-survei*) dengan observer SDN Cawang 01 Jakarta Timur, teridentifikasi guru bersangkutan merupakan guru yang telah mendapatkan sertifikasi profesi, hal ini tentu bertentangan dari apa yang telah dilaksanakan oleh pemerintah tentang pelaksanaan sertifikasi bahwa guru yang mendapatkan sertifikasi adalah guru yang kompeten, jauh bertolak belakang dengan fakta yang terjadi pada pendidikan saat ini, dengan fenomena yang terjadi dapat dilihat bahwa dari segi kompetensi pedagogik, sosial, profesional dan keperibadian guru tersebut terlihat masih rendah. iklim sekolah sebagai salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi guru untuk menjalankan profesi keguruan yang berkualitas perlu dipertanyakan, dan juga kebijakan pemerintah dalam melaksanakan sertifikasi profesi menjadi acuan untuk menciptakan guru-guru yang kompeten perlu dikaji kembali.

Melihat fenomena yang terjadi pada dunia pendidikan khususnya wilayah Jakarta Timur saat ini terlihat bahwa kompetensi guru masih sangat rendah dalam mengemban tugasnya jika di lihat dari standar kompetensi guru yang telah ditetapkan, padahal tugas dan tanggung jawab utama seorang guru adalah mengelola pembelajaran dengan lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif, yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif diantara dua subjek pengajaran. Kompetensi guru, memiliki kemampuan untuk memahami dan secara efektif dalam penggunaan strategi belajar untuk keuntungan pedagogik guru dalam proses pembelajaran. Dalam rangka meningkatkan Motivasi agar terciptanya guru yang kompeten, maka pemerintah membuat kebijakan dengan melaksanakan sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan uji kompetensi tenaga pendidik dalam mekanisme teknis yang telah diatur oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, yang bekerjasama dengan instansi pendidikan tinggi yang kompeten, yang diakhiri dengan pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah dinyatakan memenuhi standar profesional. Dengan demikian, guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik berarti guru tersebut sudah dianggap profesional dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas dari segi proses maupun outputnya. Namun pada kenyataannya, apakah dengan adanya sertifikasi sudah sesuai dengan harapan untuk meningkatkan kualitas para guru.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis dari Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Guru Di SD Wilayah Jakarta Timur.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel *eksogen* (variabel bebas) dan *endogen* (variabel terikat).

Kata Kunci : Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, Iklim Organisasi Sekolah ,Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Guru

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan oleh rendahnya input pendidikan, akan tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kompetensi guru. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015, bahwa tujuh provinsi memiliki peredikat terbaik adalah DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06). Dari data tersebut DKI Jakarta berada pada urutan ke tiga. (Dikutip <http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>).

Selanjutnya, melalui observasi lapangan (*pra-survei*) dengan observer SDN Cawang 01 Jakarta Timur, teridentifikasi guru bersangkutan merupakan guru yang telah mendapatkan sertifikasi profesi, hal ini tentu bertentangan dari apa yang telah dilaksanakan oleh pemerintah tentang pelaksanaan sertifikasi bahwa guru yang mendapatkan sertifikasi adalah guru yang kompeten, jauh bertolak belakang dengan fakta yang terjadi pada pendidikan saat ini, dengan fenomena yang terjadi dapat dilihat bahwa dari segi kompetensi pedagogik, sosial, profesional dan kepribadian guru tersebut terlihat masih rendah. iklim sekolah sebagai salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi guru untuk menjalankan profesi keguruan yang berkualitas perlu dipertanyakan, dan juga kebijakan pemerintah dalam melaksanakan sertifikasi profesi menjadi acuan untuk menciptakan guru-guru yang kompeten perlu dikaji kembali.

Melihat fenomena yang terjadi pada dunia pendidikan khususnya wilayah Jakarta Timur saat ini terlihat bahwa kompetensi guru masih sangat rendah dalam mengemban tugasnya jika di lihat dari standar kompetensi guru yang telah ditetapkan, padahal tugas dan tanggung jawab utama seorang guru adalah mengelola pembelajaran dengan lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif, yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif diantara dua subjek pengajaran, guru sebagai inisiatif awal, pengarah, pembimbing, sedang siswa sebagai yang mengalami dan terlibat aktif untuk memperoleh perubahan diri dalam pengajaran.

Memperhatikan peranan guru yang kompeten dalam mencapai hasil pembelajaran yang optimal, maka kualitas pendidikan sangat tergantung pada tingkat kemampuan guru tersebut sebagai sentral dalam proses belajar mengajar, meskipun banyak faktor lain yang

terkait didalamnya. Hal ini mengandung konsekuensi, apabila ingin meningkatkan kualitas proses pendidikan tentunya harus dimulai dari peningkatan kemampuan guru.

Merujuk dari jurnal yang ditulis oleh Kunter Mareike,dkk yang meneliti tentang pengetahuan pedagogik guru, keyakinan profesional kerja terkait motivasi. Sebagai aspek kompetensi profesional guru di Jerman yang dilaksanakan secara khusus yang mengkaji kompetensi guru, kualitas pembelajaran, dan prestasi dan motivasi menyimpulkan bahwa guru memiliki motivasi tinggi memiliki kemampuan pedagogik yang baik dan sebaliknya, kemampuan akademik guru tidak mempengaruhi kemampuan mengajarnya. (Jurnal Kunter Mareike,et.al, *Professional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development*, <http://web.b.ebscohost.com> (diakses 10 Juni 2018).

Dick Carey, dalam Syaifulrahman, dijelaskan strategi pembelajaran adalah sebagai komponen-komponen dari set materi termasuk aktivitas sebelum pembelajaran, dan partisipasi peserta didik yang merupakan prosedur pembelajaran yang digunakan kegiatan selanjutnya J.R. David dalam *Teaching Strategies for College Class Room (1976) a plan, method, or series of activities design to achieve a particular educational goal (P3G,1980)*.. Menurut pengertian ini strategi belajar-mengajar meliputi rencana, metode dan perangkat kegiatan yang direncanakan untuk mencapai tujuan pengajaran tertentu. Untuk melaksanakan strategi tertentu diperlukan seperangkat metode pengajaran.

Strategi pembelajaran mencakup tujuan kegiatan pembelajaran, siapa yang terlibat dalam kegiatan, isi kegiatan, proses kegiatan dan sarana penunjang kegiatan. Tujuan strategi pembelajaran adalah terwujudnya efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar yang dilakukan peserta didik. Pihak-pihak yang terlibat dalam pembelajaran adalah pendidik serta peserta didik yang berinteraksi edukatif antara satu dengan yang lainnya. Isi kegiatan adalah materi belajar yang bersumber dari kurikulum suatu program pendidikan. Proses kegiatan adalah langkah-langkah atau tahapan yang dilalui pendidik dan peserta didik dalam pembelajaran. Sumber pendukung kegiatan pembelajaran mencakup fasilitas dan alat-alat bantu pembelajaran.

Selanjutnya, Agar guru dapat menyenggarakan pendidikan yang bermutu, maka diperlukan : 1) lingkungan yang pantas untuk bekerja; 2) sarana dan prasarana sebagai bantuan pekerjaan; 3) motivasi dan dorongan untuk berprestasi; 4) pimpinan yang dapat memberdayakan staf. Selain faktor iklim sekolah faktor lainnya adalah motivasi kerja. Munculnya motivasi kerja yang baik bagi guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personel guru, perlu

dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru dikategorikan memiliki daya dorong dan daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkan dayanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam rangka meningkatkan Motivasi agar terciptanya guru yang kompeten, maka pemerintah membuat kebijakan dengan melaksanakan sertifikasi. **Sertifikasi guru** merupakan upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan uji kompetensi tenaga pendidik dalam mekanisme teknis yang telah diatur oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, yang bekerjasama dengan instansi pendidikan tinggi yang kompeten, yang diakhiri dengan pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah dinyatakan memenuhi standar profesional. Dengan demikian, guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik berarti guru tersebut sudah dianggap profesional dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas dari segi proses maupun outputnya. Namun pada kenyataannya, apakah dengan adanya sertifikasi sudah sesuai dengan harapan untuk meningkatkan kualitas para guru.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan untuk menemukan sebuah formulasi dalam meneliti kemudian untuk mengkaji tentang “Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, iklim organisasi, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Sekolah Dasar di wilayah Jakarta Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas rumusan masalah yang akan menjadi acuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Analisis dari Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Guru Di SD Wilayah Jakarta Timur
2. Apakah strategi pembelajaran berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
3. Apakah sertifikasi guru berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
4. Apakah Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru SD di Wilayah Jakarta Timur ?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru SD di Wilayah Jakarta Timur ?

6. Apakah strategi pembelajaran berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
7. Apakah sertifikasi guru berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
8. Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
9. Apakah strategi pembelajaran berpengaruh langsung terhadap sertifikasi guru SD di wilayah Jakarta Timur ?
10. Apakah sertifikasi guru berpengaruh langsung terhadap iklim Organisasi sekolah SD di wilayah Jakarta Timur ?
11. Apakah strategi pembelajaran, sertifikasi guru, dan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru melalui mediasi motivasi kerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil temuan penelitian, bahwa motivasi kerja guru dapat memoderasi hubungan langsung strategi pembelajaran, sertifikasi guru, dan iklim organisasi sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru dan juga hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu ukuran dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.
- 2) Sebagai informasi bagi pemangku kebijakan dalam melihat strategi pembelajaran, sertifikasi guru, dan iklim organisasi sekolah dasar terhadap Motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur sehingga Kompetensi Guru SD memiliki hasil yang lebih maksimal.
- 3) Sebagai suatu temuan yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dalam kaitanya dengan strategi pembelajaran, sertifikasi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kompetensi guru melalui motivasi kerja guru SD.
- 4) Sebagai masukan bagi para lembaga pendidikan yang menciptakan lulusan manfaat bagi siswa, bagi guru dalam upaya meningkatkan kualitas siswa melalui kompetensi guru.
- 5) Sebagai bahan kajian bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan kajian yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Guru

Kompetensi Guru Profesional adalah salah satu unsur penting yang harus ada sesudah siswa. Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Terdapat beberapa definisi tentang pengertian kompetensi yaitu:

- a. Dalam kamus ilmiah populer dikemukakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan. (Pius, 1994 : 353)
- b. Dalam UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai empat kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. (Marselus, 2011 : 72)
- c. Dr. H. Syaiful Sagala, M. Pd. berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. (Usman, 2014 : 14).
- d. Menurut Trianto, kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. (Trianto, 2006 : 63)
- e. Broke dan Stone memberikan pengertian sebagai berikut : *competence is descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful*, yang berarti kemampuan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. (Usman, 2014 : 14)

Dari uraian di atas nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Hal tersebut dikatakan rasional karena kompetensi mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* adalah perilaku nyata seseorang yang diamati oleh orang lain.

2.2 Strategi Pembelajaran

Strategi yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam dunia pendidikan strategi pembelajaran diartikan sebagai suatu perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai

tujuan pendidikan tertentu. Kemudian dari pengertian di atas terdapat dua pengertian yang penting yaitu: (1) Strategi pembelajaran merupakan rancangan tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk rancangan penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan dalam pembelajaran. (2) Strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan. Dengan begitu penyusunan langkah-langkah pembelajaran, pemanfaatan berbagai fasilitas dan sumber belajar semua diarahkan dalam upaya mencapai tujuan.

Mengacu dari Dick dan Carey dalam Syaifurahman, menjelaskan bahwa, strategi pembelajaran adalah komponen-komponen dari suatu set materi termasuk aktivitas sebelum pembelajaran dan partisipasi peserta didik yang merupakan prosedur pembelajaran yang digunakan kegiatan selanjutnya. Lebih jauh *Dick dan Carey* menjelaskan tentang pernyataan tersebut bahwa, bahwa strategi memuat : (1) Aktivitas pembelajaran pendahuluan yang meliputi pemotivasian peserta didik, pencapaian tujuan yang dilakukan secara verbal dan tertulis, pemberian informasi tentang prasyarat yang harus dimiliki peserta didik sebelum mereka belajar dengan pembelajaran, (2) Penyampaian informasi yang menitik beratkan pada isi urutan materi pembelajaran dan tahap-tahap pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh pendidik dari peserta didik untuk pencapaian tujuan pembelajaran, (3) Partisipasi peserta didik dalam bentuk latihan dan umpan balik, (4) Pemberian tes yang bertujuan untuk mengontrol pencapaian tujuan pembelajaran, (5) Kegiatan lanjutan dalam bentuk transfer pembelajaran. (Syaifurahman, 2013 : 63)

Selanjutnya, beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan berkaitan dengan strategi pembelajaran yang akan digunakan. Mengacu dari Wina Sanjaya, pertimbangan dalam pengembangan strategi pembelajaran adalah : (1) Pertimbangan yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai. Apakah tujuan yang ingin dicapai itu bersifat *kognitif, psikomotorik, atau afektif* kemudian, bagaimana kompleksitas dan ketarampilan yang harus dimiliki oleh pendidik guna mencapai tujuan tersebut, (2) Pertimbangan yang berhubungan dengan bahan atau materi pembelajaran. Apakah materi pembelajaran tersebut berupa fakta, konsep, hukum, atau teori tertentu, dan apakah untuk mempelajari materi tersebut memerlukan prasyarat tertentu atau tidak, serta ketersediaan buku-buku penunjang untuk mempelajari materi tersebut, (4) Pertimbangan dari sudut siswa yang menerima pelajaran. Apakah siswa cukup mampu, berminat, berbakat untuk mempelajari materi tersebut, dan apakah strategi pembelajaran yang akan digunakan sesuai dengan gaya belajar siswa. (5) Pertimbangan lain adalah apakah untuk mencapai

tujuan pembelajaran cukup dengan satu strategi dan memiliki efektivitas dan efisiensi. (Wina, 2013 : 91)

Dari penjelasan beberapa teori strategi pembelajaran di atas saya berpendapat bahwa strategi pembelajaran merupakan rencana tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk penggunaan dan pemanfaatan berbagai sumber daya/kekuatan dalam pembelajaran. Hal ini berarti penyusunan suatu strategi harus sampai pada proses penyusunan rencana kerja belum sampai pada tindakan. Kemudian strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu, maksudnya arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan. Dengan demikian penyusunan langkah-langkah pembelajaran, pemanfaatan berbagai fasilitas dan sumber belajar semuanya diarahkan dalam upaya pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, sebelum menentukan strategi perlu dirumuskan tujuan yang jelas yang dapat diukur keberhasilannya, sebab tujuan merupakan rohnya suatu strategi pembelajaran.

2.3 Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). (Dikutip melalui halaman <http://www.wanebot.blogspot.co.id/2011/02/masalah-sertifikasi-guru.html> , 20 Agustus 2018). Berdasarkan pengertian tersebut sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam DEPDIKNAS,2004). Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio. Menurut Mulyasa Sertifikasi Guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar

untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. *National Commision on Education Services (NCES)* memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum “*Certification is a procedure wherby the state evalutes and reviews a teacher candidate’s credential and provides him or her a license to teach.* Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik dikalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dalam Mulyasa, 2007).

Tujuan Sertifikasi Guru Menurut (Jalal, 2013 : 65) sertifikasi guru memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah sebagai berikut: (1). Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2). Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan (3). Meningkatkan martabat guru (4). Meningkatkan profesionalitas guru (5) Manfaat Sertifikasi Guru Menurut Fajar (2006), manfaat uji sertifikasi guru adalah sebagai berikut: (1). Melindungi profesi guru dari praktik-praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. (2). Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. (3). Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. (4). Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku. (6). Jenis-jenis Pelaksanaan Program Sertifikasi Guru dalam pelaksanaannya, sertifikasi guru terbagi dalam 2 (dua) jenis diantaranya sebagai berikut (Dasuki dkk, 2008): (a). Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi. (b) Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

Dari pembahasan melalui beberapa teori di atas saya sampaikan bahwa sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh

sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, Kemudian sertifikasi guru merupakan suatu proses uji kompetensi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar yang telah ditetapkan dari beberapa teori diatas yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik, yang mana sertifikat tersebut sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

2.4 Iklim Organisasi Sekolah

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai *"a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionare."*

Selanjutnya Pines dalam Wirawan, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi sebagai berikut : (1) Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi, (2) Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik, (3) Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama dan penyelia-penyelia dukungan dan imbalan), (4) Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Litwin dan Stringer Gibson, James dalam Wirawan berpendapat Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu

yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Selanjutnya jika dikaitkan iklim organisasi dengan lingkungan sekolah maka organisasi adalah wadah untuk bekerja sama dalam upaya melakukan pekerjaan berkaitan dengan aktivitas pendidikan. Organisasi merupakan suatu wahana yang teratur dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu.

Dengan demikian, iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut.

2.5 Motivasi Kerja Guru

Pandangan tentang motivasi kerja guru, sebagaimana yang telah dijelaskan, bahwa pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia, salah satu teori yang sangat populer berkaitan dengan kebutuhan ini adalah teori jenjang kebutuhan dari Maslow. Maslow mengatakan terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu (1) *the physiological needs* (kebutuhan fisiologis), (2) *security needs* (kebutuhan rasa aman), (3) *social needs* (kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta), (4) *self-respect needs* (kebutuhan harga diri) dan, (5) *self-fulfilment needs* (kebutuhan perwujudan diri). Sejalan dengan itu Kenneth mengemukakan berbagai kebutuhan yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sebagai berikut: (1) kebutuhan hidup, (kebutuhan keamanan), (3) kebutuhan berafiliasi, (4) kebutuhan adanya penghargaan, (5) kebutuhan tidak bergantung pada orang dalam pemberian motivasi lain, (6) kebutuhan akan prestasi dan kompetensi. (Hamzah, 2005 : 68).

Menganalisis guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Lebih jauh dijelaskannya, Motivasi berasal dari kata *motif* yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Yunus menambahkan terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong guru agar mau dan mampu meningkatkan motivasi kerja yaitu: (1) Kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, (2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan tentang hasil setiap pekerjaannya, (3) Pemberian hadiah lebih baik dari ada hukuman, maupun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (4) Memperhatikan kondisi fisiknya, rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dan penghargaan. (Abidin Yunus : 2005 : 75)

Berdasarkan beberapa teori Motivasi Kerja diatas saya berpandangan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, motivasi kerja akan menyebabkan terjadinya sesuatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergantung pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan. tujuan ini, kebutuhan atau keinginan.

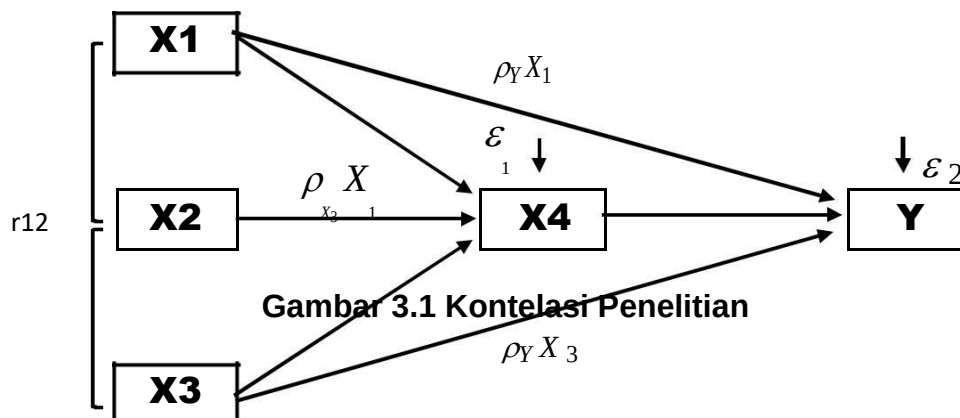
BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dipusatkan Sekolah Dasar di wilayah Jakarta Timur, kemudian untuk mendapatkan data-data sekunder diarahkan pada objek penelitian (data dokumentasi yang terkait). Dengan alasan, observasi sementara (Pra survey), teridentifikasi pada sekolah dimaksud telah diberlakukannya strategi pembelajaran dan sertifikasi guru dalam upaya meraih kompetensi guru yang kelak dapat meningkatkan kualitas siswa. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret- Agustus 2019.

3.2 Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel *eksogen* (variabel bebas) dan *endogen* (variabel terikat) adapun kontelasi penelitian ini sebagai berikut :



Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa variabel eksogen terdiri dari strategi pembelajaran (X_1), sertifikasi guru (X_2), iklim organisasi (X_3), motivasi kerja guru (X_4). Motivasi kerja guru secara *recursive* akan menstimulasi hubungan langsung strategi pembelajaran dan sertifikasi guru terhadap kompetensi guru, dengan pendekatan *path analysis* (analisis Jalur), (Ratlan, 2014 : 22)

Penelitian ini menggunakan pendekatan ***Explanatory analysis***, artinya setiap variabel yang diketengahkan pada hipotesis akan dijelaskan melalui pengujian kausalistik antara variabel *endogen* terhadap variabel *eksogen*, demikian halnya dengan moderating/mediasi variabel yang dalam hal ini adalah variabel motivasi kerja guru adalah sebagai variabel yang diamati dan mampu memoderasi hubungan langsung variabel

eksogen (strategi pembelajaran dan sertifikasi guru) terhadap variabel *endogen (kompetensi guru)*. Pengaruh dari variabel mediasi tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *endogen* dan *eksogen*. Fenomena tersebut diciptakan sebagai variabel (X_3) motivasi kerja guru adalah sebagai variabel moderator yang nantinya dapat diuji melalui uji jalur dan *uji interaksi* (Prista Tarigan, 2011). Lebih jauh dijelaskannya dengan uji interaksi tersebut adalah sebagai perkalian antara masing-masing variabel independen dengan dengan variabel mediasi yang diperlakukan sebagai variabel *moderating* (Tarigan : 2011 : 23).

3.3 Populasi dan Tehknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah guru SD yang berstatus PNS di wilayah Jakarta untuk 7 (tujuh) wilayah kecamatan di Jakarta Timur, yaitu : (1) Kecamatan Pasar Rebo, (2) Kecamatan Cipayung, (3) Kecamatan Makasar, (4) Kecamatan Jatinegara, (5) Kecamatan Duren Sawit, (6) Kecamatan Cakung, (7) Kecamatan Matraman. Memiliki jumlah guru SD dan berstatus PNS adalah sebanyak 5.166 orang, yang terdiri dari (5.133 orang SDN), dan (33 orang SDS) ; (Data Dinas Pendidikan Pimprov, DKI, 2016).

Memperhatikan karakteristik populasi adalah homogen dimana sasaran objek penelitian adalah diarahkan pada guru SD yang berstatus PNS, maka penarikan jumlah sampel yang representatif dari jumlah populasi yang homogenitas, maka pada kesempatan ini digunakan pendekatan model *Slovin dalam* Sevilla, Consuelo G. *et. al* (2007). Untuk $\alpha = 0,05$ sebagai berikut : (Sevila, 2010 : 18).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir/diinginkan yaitu batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 0,05 (5,0%).

Dengan model slovin tersebut maka didapat angka n adalah:

$n = N / (1 + N e^2) = 5166 / (1 + 5166 \times 0,05^2) = 285,71 = 286$. Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah **286 guru**.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Variabel

Terikat a. Definisi Konseptual

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai 4 kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. (Payong, 2011 : 72).

b. Definisi Operasional

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan yaitu sebagai berikut :

Pengumpulan Teknik Data Premier

1) Teknik Kuesioner/Angket

Adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, dimana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak dilakukan wawancara terstruktur. Namun, pengumpulan data langsung memberikan lembaran pertanyaan (kuesioner) kepada responden yang sebelumnya diberikan penjelasan. Semua instrumen yang digunakan untuk menjangkau data penelitian baik variabel eksogen maupun variabel endogen di buat sendiri oleh peneliti.

2) Teknik Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan tidak terstruktur kepada pihak guru dan kepala sekolah yang terkait mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diamati.

3) Teknik Observasi

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi penelitian yakni pada SD di wilayah Jakarta Timur. Pengumpulan data dilaksanakan dengan pentahapan sebagai berikut:

- a) Menemui kepala sekolah dari setiap sekolah yang dijadikan sampel penelitian dan membicarakan teknis pengumpulan data.
- b) Melaksanakan pengumpulan data, yaitu dengan cara pengamatan dan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dilakukan selama enam bulan. Pengambilan data yang meliputi tentang strategi pembelajaran dilakukan dalam dua bulan. Pengambilan data kedua tentang motivasi dilakukan pada waktu 2 bulan yang diperoleh melalui angket

dan kuesioner terhadap guru di Jakarta Timur. Pengambilan data terakhir tentang sertifikasi guru dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan, data diperoleh dari angket guru di Jakarta Timur.

c) Pengawasan tes penelitian didampingi oleh kepala sekolah.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Sebagaimana telah dijelaskan dalam teknik pengolahan serta teknik pengumpulan data sebelumnya, bahwa dalam upaya mendapatkan data kuantitatif data diperoleh melalui pengisian kuesioner. Dalam penyusunan kuesioner variabel yang diteliti dijabarkan dalam indikator-indikator, setelah itu disusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan. Distribusi untuk setiap variabel dalam kuesioner penelitian dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Kisi-kisi Indikator Kompetensi Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Dikonversi
Kompetensi Guru UU no 14 tahun 2005 dalam Marselus R. Payong (2011)	Pedagogis	Menguasai karakteristik peserta didik (phisik, moral, kultural. Emosional, intelektual)	Interval
		Menguasai teori –teori belajar	
		Mengembangkan kurikulum	
		Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	
		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	
		Memfasilitasi pengembangan potensi speserta didik	
		Berkomunikasi sec efektif, empati, dan santun	
		Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi	
		Memanfaatkan hasil penilaian	
		Melakukan tindakan reflektif.	
	Profesional	Menguasai materi,	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Dikonversi
		struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan.	
		Menguasai standar kompetensi	
		Mengembangkan materi pembelajaran	
		Mengembangkan keprofesionalan	
		Memanfaatkan teknologi informasi	
	Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial,	Interval
		Penampilan pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan	
		Pribadi yang mantap, Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	
	Sosial	Menjadi pemberi contoh teladan	Interval
		Menjadi garda terdepan dalam sikap, perilaku dan cara hidup.	

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen utama dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikan data dengan dibimbing oleh pedoman wawancara dan pedoman observasi. Dengan mengadakan observasi dan wawancara mendalam dapat memahami makna interaksi sosial, mendalami perasaan dan nilai-nilai yang tergambar dalam ucapan dan perilaku responden. Agar penelitian ini terarah, peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian yang selanjutnya dijadikan acuan untuk membuat pedoman wawancara dan observasi.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung dari baik dan tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

1) Uji Validitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Setiaji, menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$, jadi kalau nilai instrumen tersebut kurang dari 0,30 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. (Bambang Setiaji, 2011 : 45).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi (validitas).

X: Skor pada subyek item n

Y: Skor total subyek

N : Banyaknya subyek

2) Uji reliabilitas.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian, bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya.

Lebih lanjut dijelaskan, Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistensial alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach*, dengan menggunakan formula sebagai berikut

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_n = Reliabilitas

k = Jumlah butir pernyataan

$$\sigma_b^2 = \text{Jumlah varian butir}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varian total}$$

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

2. Instrumen Variabel Bebas

a. Devenisi Konseptual

Dalam rangka penyamaan persepsi terhadap variabel menjadi fokus penelitian, dibawah ini diuraikan secara konsepsional tentang definisi variabel Bebas adalah sebagai berikut :

- 1) Strategi pembelajaran, adalah semua komponen materi/paket pengajaran dan prosedur yang digunakan untuk membantu siswa dalam mencapai tujuan pengajaran, strategi pengajaran tidak hanya terbatas pada prosedur kegiatan, melainkan termasuk seluruh komponen materi atau paket pengajaran dan pola pengajaran itu sendiri ,*Roestiyah dalam Yatim Riyanto, (2014 : 166)*
- 2) Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan melalui penilaian dokumen prestasi yang telah dimiliki guru selama mengajar (berdasarkan Permendiknas Nomor 18 tahun 2007). Penilaian portofolio tersebut diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Keputusan Mendiknas Nomor 057/O/2007. Portofolio guru adalah kumpulan dokumen yang menggambarkan pengalaman berkarya atau prestasi dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Penilaian portofolio guru adalah penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen, sebagai dasar pertimbangan pengakuan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan. Komponen portofolio (sesuai Permendiknas no. 18 tahun 2007)
- 3) Motivasi kerja guru, Motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang , untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. *Koontz, Weihrich dalam Hamzah B.Uno, (2012: 6).*
- 4) Faktor-faktor Litwin dan Stringer Gibson,James dalam Wirawan berpendapat Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi

atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. (Wirawan, 2011 : 88).

b. Definisi Operasional

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan yaitu sebagai berikut :

Pengumpulan Teknik Data Primer

1) Teknik Kuesioner/Angket

Teknik ini merupakan suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, dimana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak dilakukan wawancara terstruktur. Namun, pengumpulan data langsung memberikan lembaran pertanyaan (kuesioner) kepada responden yang sebelumnya diberikan penjelasan. Semua instrumen yang digunakan untuk menjaring data penelitian baik variabel eksogen maupun variabel endogen di buat sendiri oleh peneliti.

2) Teknik Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan tidak terstruktur kepada pihak guru dan kepala sekolah SD yang terkait mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diamati.

3) Teknik Observasi

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi penelitian yakni pada SD di wilayah Jakarta Timur. Pengumpulan data dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut : (1) Menemui kepala sekolah dari setiap sekolah yang dijadikan sampel penelitian dan membicarakan teknis pengumpulan data, (2) Melaksanakan pengumpulan data, yaitu dengan cara pengamatan dan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dilakukan selama enam bulan. Pengambilan data yang

meliputi tentang strategi pembelajaran dilakukan dalam dua bulan. Pengambilan data kedua tentang motivasi dilakukan pada waktu 2 bulan yang diperoleh melalui angket dan kuesioner terhadap guru di Jakarta Timur, (3) Pengambilan data terakhir tentang sertifikasi guru dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan, data diperoleh dari angket guru di Jakarta Timur, (4) Pengawasan tes penelitian didampingi oleh kepala sekolah.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Sebagaimana telah dijelaskan dalam teknik pengolahan serta teknik pengumpulan data sebelumnya, bahwa dalam upaya mendapatkan data kuantitatif data diperoleh melalui pengisian kuesioner. Dalam penyusunan kuesioner variabel yang diteliti dijabarkan dalam indikator-indikator, setelah itu disusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan. Distribusi untuk setiap variabel dalam kuesioner penelitian dapat dilihat dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Strategi Belajar, Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	Strategi Pembelajaran Roestiyah dalam Yatim Riyanto, (2014)	<i>Enquiry discovery lerning</i>	(1)Melakukan <i>Simulation</i> , (2) <i>Problem statement</i> , (3) <i>Data collection</i> , (4) <i>Data processing</i> , (5) <i>Verification</i> , dan (6) <i>Generalization</i> .
		<i>Expository learning</i>	(1)Melakukan Preparasi, (2) Apersepsi, Presentasi dan Resitasi.
		<i>Mastery lerning</i>	(1)Melakukan <i>remidial (perbaikan)</i> , dan (2) <i>Pengayaan</i> .
		Humanistic education	(1)Melakukan <i>Self Realization</i> , dan (2) <i>Self Actualization</i> .
	Sertifikasi Guru Berdasarkan Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 E.Mulyasa (2013)	Kualifikasi Akademik.	Jenjang Pendidikan Formal yang tertinggi (S1/D-IV atau S2/S3)
		Pendidikan dan Pelatihan	Kegiatan Pengembangan Profesional dalam rangka peningkatan kompetensi (lokakarya,workshop), sekurang-kurangnya 8 jam(Bersertifikat)/Piagam.
		Pengalaman Mengajar.	Masa kerja sebagai pendididik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan tertentu.(Sk pengangkatan, surat tugas, atau surat keterangan dari lembaga yg berwenang.
		Perencanaan dan	Persiapan pembelajaran yang dibuat guru (RPP, Kinerja Guru, hasil penilaian kepek

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
2		Pelaksanaan Pembelajaran.	dan pengawas).
		Penilaian atasan dan Pengawas	Penilaian atas kompetensi kepribadian dan sosial (ketaatan agama, tanggung jawab, kejujurandisiplin, keteladanan, etos kerja, inovasi, kreatifitas, kerjasama)
		Prestasi Akademik.	Prestasi Lomba karya akademik yg relevan, karya monumental di bdg pendidikan, dan non pendidikan, sertifikat keahlian, , pembimbing teman sejawat, , pembimbing siswa.
		Karya Pengembangan Profesi	Hasil karya dalam bentuk: buku yang dipublikasi, artikel terakreditasi, reviewer buku, modul,, laporan penelitian, publikasikan, karya teknologi.
		Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah.	Partisipasi guru dalam forum ilmiah: (seminar, semilika, sarasehan, diskusi bpanel, kolokium)
		Pengalaman Organisasi di bidang kependidikan dan sosial	Keikutsertaan guru dalam mengurus organisasi kependidikan atau sosial.
		Penghargaan relevan dalam bidang pendidikan	Penghargaan yang diperoleh guru atas dedikasinya dalam pelaksanaan tugas sebagai agen pembelajaran dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografis), dan kualitatif (komitmen, etos kerja).
3	Ikilm Organisasi Sekolah Litwin dan Stringer Gibson, James dalam Wirawan (2011)	Struktur	Faktor ini merupakan pandangan anggota terhadap derajat aturan, prosedur kebijaksanaan yang diberlakukan dalam organisas
		Tantangan dan Tanggung Jawab	Persepsi anggota terhadap besarnya tanggungjawab yang dipercayakan kepada anggota organisasi yang timbul karena tersedianya tantangan kerja, tuntutan untuk bekerja, serta berkesempatan untuk merasakan prestasi
		Kehangatan dan bantuan	hubungan yang baik dalam situasi kerja
		Penghargaan dan hukuman	Hukuman menunjukkan penolakan terhadap perilaku,
		Standar penampilan kerja dan harapan kerja	persepsi anggota terhadap derajat pentingnya hasil kerja yang harus dicapai dan penampilan kerja dengan organisasi
		Identitas organisasi	persepsi anggota terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
			anggota organisasi
		Pengambilan resiko	persepsi orang/organisasi terhadap kebijakan organisasi tentang seberapa besar anggota diberi kepercayaan untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan
4	Motivasi Kerja Guru (Koontz, Weihrich dalam Hamzah B, Uno (2015))	Motivasi internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, Ada umpan balik atas hasil kerjanya, Memiliki perasaan senang dalam bekerja, Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
		Motivasi eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman sejawat dan atasan

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen utama dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikan data dengan dibimbing oleh pedoman wawancara dan pedoman observasi. Dengan mengadakan observasi dan wawancara mendalam dapat memahami makna interaksi sosial, mendalami perasaan dan nilai-nilai yang tergambar dalam ucapan dan perilaku responden. Agar penelitian ini terarah, peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian yang selanjutnya dijadikan acuan untuk membuat pedoman wawancara dan observasi.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas

1) Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Setiaji, menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$, jadi kalau nilai instrumen tersebut kurang dari 0,30 maka instrument

tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. (Bambang Setiji, 2008:54).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi (validitas).

X: Skor pada subyek item n

Y: Skor total subyek

N : Banyaknya subyek

2) Reabilitas

Sebelum melakukan uji coba instrumen secara empirik, terlebih dahulu instrumen sikap motivasi guru terhadap kompetensi dikonsultasikan kepada para pembimbing. Setelah mendapat persetujuan dari para pembimbing kemudian instrumen tersebut divalidasi oleh para pakar yang kompeten dibidangnya, setelah itu kemudian instrumen dapat digunakan untuk uji coba.

Untuk instrumen motivasi terhadap kompetensi guru menggunakan analisis validitas butir tes sikap menggunakan korelasi *product moment* Pearson, rumus tersebut digunakan karena kedua variabel bersifat kontinu bukan katagorikal. Untuk memberikan interpretasi terhadap (r) *Product moment* tersebut dipergunakan tabel nilai korelasi (r) *Product moment*. Selanjutnya koefisien korelasi setiap butir soal dari skala sikap motivasi terhadap kompetensi guru di konsultasikan dengan r tabel.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi butir tes

N = banyaknya responden

Σ x = Jumlah skor butir tes

Σ y = Jumlah skor total butir tes

Σ x² = Jumlah kuadrat skor butir tes

Σ y = Jumlah kuadrat skor total tes

Σ xy = Jumlah perkalian X dan Y

Makin tinggi koefisien korelasi yang dimiliki makin valid butir instrumen tersebut. Secara umum, jika koefisien korelasi sudah lebih besar dari 0,3 maka butir instrumen tersebut sudah dikategorikan valid. (Anas, 2010 : 193) Cara lainnya adalah dengan mencocokkan koefisien korelasi yang diperoleh dengan dengan nilai tabel yang tersedia (terlampir) sesuai dengan jumlah siswa/responden yang mengerjakan instrumen yang dianalisis.

Realibilitas dihitung dari butir-butir yang valid saja. Analisis koefisien realibilitas instrumen skala motivasi guru terhadap kompetensi ditentukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left(\frac{s_t^2 - \sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien realibilitas

k = banyaknya item yang valid

s_t^2 = varian skor total

$\sum s_i^2$ = jumlah varian skor ke i

Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dinyatakan reliabel.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam usaha menganalisis dan membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisa yakni :

1. Analisis Skoring.

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah : Sangat setuju diberi nilai 5 (lima), Setuju diberi nilai 4 (empat), Kurang setuju diberi skor 3 (tiga), Tidak setuju diberi skor 2 (dua), Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 (satu).

2. Analisis Statistik.

Dalam upaya mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel pelatihan dan disiplin kerja melalui motivasi sebagai *moderating* variabel terhadap guru SD di wilayah

Jakarta Timur, baik itu dengan pembentukan persamaan stuktural melalui *standardized*

coefisien beta dalam Path analysis, yang perhitungannya dilakukan dengan

menggunakan bantuan *Software Statistic Program For Social Science (SPSS-IBM)* release 20.

3.6 Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik yang diuji kebenarannya dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama		
	$H_0 : \beta_{v1} \leq 0$	Strategi pembelajaran tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{v1} > 0$	Strategi pembelajaran berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis kedua		
	$H_0 : \beta_{v2} \leq 0$	Sertifikasi guru tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{v2} > 0$	Sertifikasi guru berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis ketiga		
	$H_0 : \beta_{v3} \leq 0$	Iklm organisasi sekolah tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{v3} > 0$	Iklm organisasi sekolah berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis keempat		
	$H_0 : \beta_{v4} \leq 0$	Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{v4} > 0$	Motivasi Kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kompetensi guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis kelima		
	$H_0 : \beta_{41} \leq 0$	Strategi Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerjai guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{41} > 0$	Strategi Pembelajaran berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi kerjai guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis keenam		
	$H_0 : \beta_{42} \leq 0$	Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{42} > 0$	Sertifikasi guru berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis ketujuh		

	$H_0 : \beta_{43} \leq 0$	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{43} > 0$	Iklim organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis kedelapan		
	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$	Strategi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap sertifikasi guru SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{21} > 0$	Strategi pembelajaran berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap sertifikasi guru SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis kesembilan		
	$H_0 : \beta_{23} \leq 0$	Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap iklim organisasi sekolah SD di wilayah Jakarta Timur
	$H_i : \beta_{23} > 0$	Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap iklim organisasi sekolah SD di wilayah Jakarta Timur
Hipotesis kesepuluh		
	$H_i : \beta_{4312} \leq 0$	Strategi pembelajaran, sertifikasi guru, dan iklim organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi guru melalui mediasi motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur.
	$H_i : \beta_{4312} > 0$	Strategi pembelajaran, sertifikasi guru, dan iklim organisasi sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kompetensi guru melalui mediasi motivasi kerja guru SD di wilayah Jakarta Timur.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, penelitian masih sedang berjalan. Pada laporan kemajuan ini tepatnya bulan November peneliti melaporkan telah melakukan observasi, pembuatan instrument angket, validasi instrument, persiapan pengumpulan data untuk uji reabilitas (uji coba penelitian) ke beberapa sekolah sampai saat ini masih penghitungan data. Sehingga perlunya langkah untuk memfinalkan hasil penelitian dan output keluaran dari penelitian. Adapun langkah selanjutnya yang akan dilakukan yaitu :

No	Jenis kegiatan	Bulan							
		12	1	2	3	4	5	6	7
1.	Penelitian Lapangan								
2.	Pengolahan Data Penelitian								
3.	Analisis Data								
4.	Menyusun Draft Laporan Akhir								
5.	Menyusun Publikasi artikel								
6.	Seminar dan publikasi hasil								
7.	Penyusunan Laporan akhir								
8.	Penyerahan Laporan								
9.	Pendaftaran HAKI Penelitian								

BAB V. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

5.1 Anggaran Biaya

5.1.1. Kebutuhan Anggaran Biaya

No	Uraian	Jumlah (Rp)
1	Bahan habis pakai dan peralatan 70%	Rp 5.600.000
2	Perjalanan 15%	Rp 1.200.000
3	Lain - Lain 15%	Rp 1.200.000
	Jumlah Biaya Tahun yang diusulkan	Rp 8.000.000

5.1.1.1 Rincian Anggaran Biaya

1. Peralatan Penunjang				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Konsumsi	Konsumsi Guru	50	Rp 35,000	Rp 1.750,000
Perbanyakan Instrumen	Bahan/materi Uji Penelitian	10	Rp 20.000	Rp 200.000
Spanduk	Media Publikasi	1	Rp. 320.000	Rp 320.000
Fotocopy Laporan	Fotocopy Laporan	4	Rp. 300.000	Rp 1.200.000
Poster Penelitian	Publikasi	1	Rp. 300.000	Rp 300.000
Sub Total (Rp)				Rp. 3.770.000,-
2. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Kertas	Kertas	10 Rim	48.000	480.000
ATK	ATK	1	350.000	350.000
Tinta Printer/cartid	Tinta Printer	4	250.000	1.000.000
Sub Total (Rp)				Rp. 1.830.000
3. Perjalanan				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Observasi Transportasi Trilogi - Kesekolah	Observasi Transportasi	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Pre survey Transportasi Trilogi - Kesekolah	Pre survey Transportasi	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-

Pra kondisi Guru SD Transportasi Trilogi – Kesekolah	Pra kondisi Guru SD	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Evaluasi Data Transportasi Trilogi - Kesekolah	Evaluasi Data Transportasi	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Penelitian Tahap I	Penelitian Tahap I	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Ekspert judmen Ahli	Ekspert judmen Ahli	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Evaluasi instrumen	Evaluasi instrumen	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Penelitian Tahap II	Penelitian Tahap II	2	Rp. 50.000,-	Rp. 100.000,-
Transportasi Publikasi	Transportasi Publikasi	1	Rp. 400.000	Rp. 400.000
Sub Total (Rp)				Rp. 1.200.000
4. Lain- lain				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Publikasi Ilmiah	Publikasi Ilmiah	1	Rp. 700.000	Rp. 700.000,-
HKI	HKI	1	Rp. 500.000	Rp. 500.000,-
Sub Total (Rp)				Rp. 1.200.000,-

5.2 Laporan Keuangan

NO	Keterangan	Tanggal	Keterangan	Satuan	Harga	Total Harga
1	Bahan Habis pakai	9 oktober 2018	Kertas	5	50,000	Rp 250,000
		9 oktober 2018	ATK	1	150,000	Rp 150,000
		10 oktober 2018	tinta print	3	250,000	Rp 750,000
		10 oktober 2018	catridge	1	250,000	Rp 250,000
2	Bahan Habis pakai	12 oktober 2018	Photo Copy	1500	250	Rp 375,000
3	Perjalanan	5-Nov-18	Transport grab PP	1	94,000	Rp 94,000
		8-Nov-18	Transport grab PP	1	101,000	Rp 101,000
		5-Nov-18	konsumsi	1	150,000	Rp 150,000
4	konsumsi	8-Nov-18	konsumsi	1	150,000	Rp 150,000
Harga Total						Rp 2,270,000.00

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. Psikologi Pendidikan. PT Rosda Karya Remaja, Bandung.
- Ahmad Susanto, 2015, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Prenamedia Group, Jakarta.
- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber cetakan ketujuh*, Oktober 2013), *Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012)
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hamjah.B Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya Jakarta bumi aksara 2012
- Hamzah B.Uno, 2015, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heresy dan Blanchard , Management Of Organizational Behavior Utilizing Human Reseources (Printice Hall: New Jersey, 2010)
- Jalal, Fasli dkk. (2007). Pedoman penetapan peserta dan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan tahun 2007.
- Kencana Prenadamedia Group 2013)
- Marselus R. Payong, 2011, *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, PT. Indeks, Kakarta.
- Mulyasa.E, *Standar kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Prista Tarigan, 20011, *Peran Mediasi Variabel Dalam Penelitian Kuantitatif*, Ps Universitas Krisnadwipayana, Jakarta.
- Ratlan Pardede, Reinhard Marpaung, 2014, *Analisis Jalur, Path Analysis Teori dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. (2011). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung : Alfabeta.
- Samani, Muchlas, Prof. Dr, dkk. (2007). Pedoman sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2007.
- Sedarmayanti Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima) Bandung : PT.Refika Aditama, 2011
- Sevilla, Consuelo, G, et .al, 2010, *Research Methods*, Rex Printing, Company Quezon City.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta :
- Yatim Riyanto, 2014, *Paradigma Baru Pembelajaran Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam implementasi Pembelajaran yang efektif dan Berkualitas*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Zainal Aqib, 2007. Profesionalisme guru dalam pembelajaran. Jakarta: Insan cendekia,

Lampiran 1. Ketua Tim Pengusul

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Sulistiyani Puteri Ramadhani, S.Pd.,M.Pd
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP	Tidak Ada
5	NIDN	0329039101
6	Tempat, Tanggal Lahir	Jakarta, 29 Maret 1991
7	E-mail	sulistiyani@trilogi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081210339004
9	Alamat Kantor	Jl. TMP Kalibata No. 1, Jakarta Selatan
10	Nomor Telepon/Faks	021-7980011
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 0 orang; S2= 0 orang; S3 =0 orang
12	Nomor Telepon/Faks	021-7980011
13	Mata Kuliah yang Diampu	1.Profesi Keguruan
		2.Pengembangan Media Pembelajaran
		3. Citra Diri dan Motivasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Negeri Jakarta	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Pendidikan Dasar
Tahun Masuk-Lulus	2008 – 2012	2013-2015
JudulSkripsi/ Tesis	Penerapan media KIT IPA untuk meningkatkan hasil belajar IPA di Kelas V SDN Bukit Duri 10 Petang Jakarta Selatan	Pengaruh Media Pembelajaran dan Gaya Belajar terhadap Hasil Belajar IPA Kelas IV Wilayah V Kebon Baru Jakarta Selatan
Nama Pembimbing	Endang Wahyudiana, M.Pd Dudung Amir Soleh, M.Pd	Dr. Ucu Cahyana, M.Si Dr. Nurjannah, M.Pd

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
-	-	-	-	-

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	-	-	-	-

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Penerapan media KIT IPA untuk meningkatkan hasil belajar IPA di Kelas V SDN Bukit Duri 10 Petang Jakarta Selatan	Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Jakarta	VOL3/NO1/2012
2	Pengaruh Media Pembelajaran dan Gaya Belajar terhadap Hasil Belajar IPA Kelas IV Wilayah V Kebon Baru Jakarta Selatan	Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Universitas Trilogi	VOL1/1/2017
3	Effects of Approach Cooperative Learning Type (TPS) Think, Pair, and Share of Results of Learning Civic Education in Primary	<i>American Journal of Educational Research</i> . 2017 , 5(10), 1035-1038.	DOI: 10.12691/education-5-10-4
4	Meningkatkan Hasil Belajar Ipa Melalui Penggunaan Mind Mapping Tentang Bagian Tumbuhan Dan Fungsinya Pada Siswa Kelas Iv Sdn Manggarai 17 Pagi Kecamatan Tebet Jakarta	Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Universitas Trilogi	VOL2/2/2018
5	Development of Indonesian Cultural Environment Education Books to Increase Reading Students Elementary School (Interactive Pop-up Book Betawi Culture)	Google Scholar :- https://goo.gl/DF9R4u Thomson Reuters :- https://goo.gl/3bkzww	Vol3 Issue 7 July 2018

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	International Conference Basic on Education ICONBEC 2	Nilai Karakter Berbasis Permainan tradisional pada mata pelajaran PLBJ Kelas II Sekolah Dasar Wilayah Jakarta Selatan	UPI Serang Banten 15 April 2017

2	Seminar Nasional Arah Pengembangan Profesi Guru dan Perkembangan Pendidikan di Indonesia	Penerapan Jiwa Teknopreneur Sejak Usia Sekolah Dasar Mata Pelajaran SBK (Seni Budaya Dan Keterampilan) Pada Kelas IV Wilayah Jakarta Sebagai Solusi Ekonomi Masa Depan	UMS (Universitas Muhammaddiyah Surakarta) 13 Mei 2017
---	--	---	--

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Manajemen Pendidikan	2015	145	LPBM
2	8+1 Cara Cerdas Memahami Profesi Keguruan	2017	120	Universitas Trilogi

H. Perolehan HKI dalam 5–10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	8+1 Cara Cerdas Memahami Profesi Keguruan	2018	Buku	EC00201822373, 30 JULI 2018

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
-	-	-	-	-

J. Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	IPK Terbaik Program Sarjana Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Universitas Negeri Jakarta	2012
2	IPK dengan predikat cumlaude Program Pasca Sarjana Universitas	Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta	2015

	Negeri Jakarta		
--	----------------	--	--

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Program Penelitian Universitas Trilogi

Jakarta, 10 Juni 2018

Ketua pengusul,



Sulistyani Puteri Ramadhani, M.Pd

Biodata Anggota 1 Pengusul

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Rudi Ritonga,M.M.,M.Pd
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP	150803
5	NIDN	0306068902
6	Tempat, Tanggal Lahir	Pekanbaru, 06 Juni 1989
7	E-mail	rudi_ritonga@trilogi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	085265868613
9	Alamat Kantor	Jl. TMP Kalibata No. 1, Jakarta Selatan
10	Nomor Telepon/Faks	021-7980011
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 0 orang; S2= 0 orang; S3 =0 orang
12	Nomor Telepon/Faks	021-7980011
13	Mata Kuliah yang Diampu	Manajemen Pendidikan
		Pengantar Pendidikan
		Profesi Keguruan

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Negeri Riau	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Pendidikan Dasar
Tahun Masuk-Lulus	2007 – 2012	2012-2014
JudulSkripsi/ Tesis	Pengaruh Media Pembelajaran terhadap Hasil Belajar IPS di Sekolah Dasar	Pengaruh Model Pembelajaran Terpadu dan Gaya Kognitif Terhadap Hasil belajar IPS Siswa
Nama Pembimbing	Hendri Marhadi, M.Pd Edy Noviana, M.Pd	Prof.Dr.Yetti Supriyati,M.Pd Dr. Etin Solihatin,M.Pd

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta)
1	2016	Penerapan Model Discovery Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA	Mandiri	3
2	2017	Penerapan Jiwa Teknopreneur Sejak Usia Sekolah Dasar Pada Mata Pelajaran SBK (Seni Budaya Keterampilan) Sebagai Solusi Ekonomi Masa Depan	Mandiri	4.5
3	2017	Nilai Karakter Berbasis Permainan Tradisional Pada Mata Pelajaran PLBJ Siswa Sekolah Dasar Wilayah Jakarta Selatan	Mandiri	4.5
4	2018	Development Of Humor Larning : Learning Strategy Increasing Learning Result Of Student Class IV Primary School	Univ.Negeri Riau	10

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	2016	Nara Sumber Seminar Nasional Mengembangkan Sikap Kewirausahaan Mahasiswa di	Univ.Riau	5
2	2017	Nara Sumber Pelatihan Pengembangan Teknopreneur Tingkat Sekolah Dasar melalui kebun Bergizi dan Pengelolaan Sampah	Dinas Pendidikan	3
3	2017	Nara Sumber Pelatihan Menjadi Guru Profesional Melalui Wirausaha Waralaba Bimbingan Belajar Tingkat Sekolah Dasar	Univ.Trilogi	3

	2018	Nara Sumber Pelatihan Pendidikan yang Berkualitas Akan Menghasilkan Generasi yang Cerdas Forum Komunikasi Pemuda Mahasiswa Kota	Pemkot Pekanbaru	4.5
--	------	---	------------------	-----

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Penerapan Model Discovery Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA	Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Vol.1 No 2/p.ISSN.2549-0591/2017
2	Development Of Humor Larning : Learning Strategy Increasing Learning Result Of	Journal Of Teaching and Learning in Elementary Education	Vol.1 No.1/ISSN:2615-4528/2018

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	International Conference Basic on Education ICONBEC 2	Nilai Karakter Berbasis Permainan tradisional pada mata pelajaran PLBJ Kelas II Sekolah Dasar Wilayah Jakarta Selatan	UPI Serang Banten 15 April 2017
2	Seminar Nasional Arah Pengembangan Profesi Guru dan Perkembangan Pendidikan di Indonesia	Penerapan Jiwa Teknopreneur Sejak Usia Sekolah Dasar Mata Pelajaran SBK (Seni Budaya Dan Keterampilan) Pada Kelas IV Wilayah Jakarta Sebagai Solusi Ekonomi Masa Depan	UMS (Universitas Muhammadiyah Surakarta) 13 Mei 2017

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Manajemen Pendidikan	2015	145	LPBM
2	Konse Dasar Kewirausahaan	2016	120	LPBM
3	Evaluasi Pendidikan	2017	128	Universitas Trilogi

J. Perolehan HKI dalam 5–10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Buku Evaluasi Pendidikan	2018	Buku	EC00201822372, 30 JULI 2018

K. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
-	-	-	-	-

J. Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

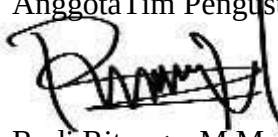
No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	-	-	-
2	-	-	-

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Program

Jakarta, 11 November 2018

Anggota Tim Pengusul,



Rudi Ritonga, M.M., M.Pd

SURAT PERNYATAAN KETUA



UNIVERSITAS TRILOGI
Teknopreneur, Kolaborasi dan Kemandirian

SURAT PERNYATAAN KETUA TIM PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulistyani Puteri Ramadhani, M.Pd
NIDN : 0329039101
Pangkat / Golongan : Tenaga Pendidikan
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul : **Analisis Pengaruh Strategi Pembelajaran, Sertifikasi Guru, dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Guru Di SD Wilayah Jakarta Timur**

yang disusulkan dalam skema Penelitian Hibah Universitas Trilogi bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke Universitas Trilogi,

Mengetahui
Ketua LPPM Universitas Trilogi


Dr. P. Setia Lenggono
NIP. 140115

Jakarta, 27 Agustus 2018
Yang menyatakan,



Sulistyani Puteri Ramadhani, M.Pd
NIP.: 150804

Kampus Universitas Trilogi
Jl. TMP. Kalibata No. 1 Jakarta Selatan 12760
Telp. 021 798 0011 (Hunting), Fax. 021 798 1352
Website : www.trilogi.ac.id
Email : info@trilogi.ac.id

DOKUMENTASI



Penyebaran angket uji validitas untuk guru PNS



Lokasi Observasi Sekolah