

Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

The Effect of Certification and Work Motivation on Teacher's Performance

Nur Ihwani¹, Yasir Arafat², Andi Arif Setiawan³

¹SDN 35 Rantau Bayur, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: ihwanmazz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara non random sampling yaitu sampel langsung dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yang dianggap mewakili. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah secara statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sertifikasi (X_1) terhadap variabel (Y) dengan nilai persamaan X_1 terhadap Y sama dengan $3,283 > 2,018$; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y dimana nilai persamaan antara X_2 terhadap Y sama dengan $4,630 > 2,018$, dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja yang dapat hasil uji f secara simultan menunjukkan nilai persamaan X_1, X_2 terhadap Y sama dengan $52,329 > 3,21$.

Kata Kunci: Sertifikasi, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of certification and work motivation both simultaneously and partially on teacher performance in SD Negeri Gugus 2, Rantau Bayur District, Banyuasin Regency. This research uses descriptive quantitative method. The sampling technique was carried out by means of non-random sampling, in which the sample was directly selected based on predetermined criteria. The data collection technique used instruments and was statistically processed using the SPSS version 22 application. The results showed that: 1) there was a significant influence between the certification variable (X_1) on the variable (Y) with the value of the equation X_1 to Y equal to $3.283 > 2.018$; 2) there is a significant influence between the variable X_2 on Y where the value of the equation between X_2 and Y is equal to $4.630 > 2.018$, And 3) there is a significant influence between certification and motivation together on performance, which can result in the f test simultaneously showing the value of the equation X_1, X_2 with respect to Y is equal to $52.329 > 3.21$.

Keywords: Certification, Motivation, Performance

Pendahuluan

Perubahan arah kebijakan tentang guru dan dosen di Indonesia telah membawa sejumlah perubahan yang berarti dan penting bagi mereka, terutama menyangkut persoalan kinerja. Masalah kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam institusi sekolah karena berpengaruh ke produktivitas sekolah tersebut (Andriani dkk, 2018). Kinerja guru yang kurang optimal di sekolah tidak sepenuhnya disebabkan oleh kemampuan guru itu sendiri (Maryati et al, 2020). Setiap sekolah dalam hal ini para pengelola dan gurunya pasti telah mencoba dengan berbagai macam cara yang kreatif untuk menerjemahkan kebijakan

pemerintah demi pengembangan para gurunya. Demi kepentingan ini yang diperlukan oleh setiap lembaga adalah penekanan pada aspek open manajemen dan penyediaan infrastruktur dan suprastruktur yang memungkinkan para guru bisa leluasa dan merasa tertantang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Keluwesan kultural dan struktural setiap lembaga sekolah memainkan peran yang signifikan dalam kerangka memberi penyadaran para guru untuk selalu berinovasi dalam setiap aspek pendidikan. Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020). Kemampuan guru untuk menarik minat belajar siswanya merupakan tahap awal proses belajar yang bermakna yang dapat membuat siswa aktif dan termotivasi untuk mengembangkan semuanya kemampuan di kelas (Kristiawan dan Elnanda, 2017).

Pendidikan merupakan indikator paling penting dalam perkembangan suatu bangsa (Asvio dkk, 2019). Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan dasar memegang peranan yang sangat penting dalam proses kemajuan pendidikan, karena sekolah dasar merupakan pondasi dimana anak-anak menerima pendidikan secara resmi untuk pertama kalinya. Sekolah dasar adalah pondasi bagi dunia pendidikan. Keberhasilan pendidikan pada suatu wilayah dapat dilihat dari keberhasilan pendidikan pada tingkat dasar.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Rantau Bayur, yang merupakan lokasi di mana peneliti mengabdikan sebagai salah satu guru sekolah dasar. Kecamatan Rantau Bayur terletak di Kabupaten Banyuasin provinsi Sumatera Selatan. Berbatasan langsung dengan beberapa kabupaten seperti Muara Enim, Musi Banyuasin, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan kota Palembang. Kecamatan Rantau Bayur memiliki 37 sekolah dasar (SD), 7 sekolah menengah pertama (SMP) dan 1 sekolah menengah atas (SMA). Dari 37 sekolah dasar tersebut dibagi menjadi 4 gugus Kelompok Kerja Guru (KKG) dengan mempertimbangkan letak sekolah yang terdekat antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya. Hal ini dilakukan untuk mempermudah koordinasi dan pengawasan terhadap masing-masing sekolah. Kondisi geografis sebagian besar di kecamatan Rantau Bayur adalah daerah perairan dengan kontur tanah rawa dan jalan yang belum beraspal. Kondisi tersebut sangat berpengaruh dengan intensitas kehadiran guru apabila cuaca hujan karena kondisi jalan yang licin dan becek sehingga sulit untuk dilalui. Berdasarkan hasil pengamatan prapenelitian yang dilakukan, terdapat beberapa guru yang tidak melaksanakan tugas mengajarnya. Kondisi yang demikian tentunya berdampak pada kegiatannya belajar mengajar yang ada di sekolah. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di kecamatan Rantau Bayur terkait sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas (Kartini dan Kristiawan, 2019). Dari hasil pengamatan pra penelitian yang dilakukan maka, masalah yang dapat diidentifikasi yang berhubungan dengan kinerja guru sebagaimana berikut: 1) guru datang ke sekolah melakukan absen akan tetapi tidak melaksanakan kegiatan dengan persentase 80 % menyebabkan pembelajaran menjadi terganggu; 2) guru dalam menyampaikan materi kurang bersemangat sehingga menjadi monoton dalam pembelajaran; 3) masih ada guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas sehingga kurang mengetahui yang terjadi dalam pembelajaran dengan persentase 85%; 4) penggunaan alat media pembelajaran terbatas dan metode ceramah yang dominan membuat kegiatan pembelajaran kurang variatif; 5) guru mengajar tidak relevan dengan bidang keahliannya sehingga kurang menguasai proses pembelajaran dengan baik menyebabkan siswa sulit menerima dan memahami materi dengan persentase 65%; 6) dalam mengembangkan rencana pembelajaran guru kurang kreatif disebabkan guru menggunakan perangkat pembelajaran tahun yang lalu persentase 90%, dan 7) guru hanya memberikan tugas mengajar tanpa diawasi. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif (Fitria et al, 2019). Guru yang profesional diyakini mampu membuat siswa berpikir, berperilaku kreatif (Ruslan et al, 2020). Guru profesional adalah kunci utama kelancaran dan keberhasilan pembelajaran, karena hanya guru profesional yang dapat menciptakan situasi aktif bagi siswa dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang profesional dipercaya mampu mengantarkan siswa dalam pembelajaran menemukan, mengelola, mengintegrasikan perolehannya, dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap, dan nilai atau kecakapan hidup (Lian et al, 2018; Wandasari et al, 2019; Salwa et al, 2019).

Penelitian ini dibatasi pada beberapa sekolah yang ada di Kecamatan Rantau Bayur, mengingat Rantau Bayur memiliki 37 sekolah dasar yang letaknya berjauhan sehingga tidak memungkinkan melakukan penelitian di semua sekolah. Sekolah yang dijadikan sampel dapat mewakili sekolah-sekolah lainnya karena memiliki permasalahan terkait pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian ilmiah merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan untuk menyelesaikan variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif untuk menentukan populasi dan sampel tertentu.

Dalam penelitian ini sampelnya adalah 53 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh data. Penentuan responden sebagai sampel dilakukan secara non random. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Uji coba instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, hetrokedasitas, uji asumsi, dan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan digunakan metode kuantitatif, karena data yang disajikan berupa angka-angka yang dianalisa secara statistik uji t dan uji f menggunakan *aplikasi SPSS versi 22 for Windows*.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini masuk ke dalam jenis korelasional karena pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan satu variabel dengan variabel lain. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mengukur semua variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik (Sugiyono, 2011).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji homogenitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis *Levene Statistic* pada aplikasi SPSS 22. Hasil perhitungan uji homogenitas dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Hasil Responden

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| .052 | 2 | 132 | .949 |

ANOVA

Hasil Responden

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | 26.859 | 2 | 13.430 | .519 | .996 |
| Within Groups | 3417.333 | 132 | 25.889 | | |
| Total | 3444.193 | 134 | | | |

Sumber: SPSS Vers.22

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil penghitungan menggunakan analisis *Levene* pada aplikasi SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,949 yang berarti nilai variansi tersebut lebih besar dari nilai sig. 0,05 (sig. > 0,05), maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat homogenitas antara varians dari dua atau lebih kelompok variabel setifikasi (X1) dan motivasi (X2).

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dalam melakukan penghitungan uji linieritas digunakan teknik penghitungan dengan menggunakan SPSS vers.22. Adapun hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Sertifikasi | Between Groups | 640.133 | 12 | 53.344 | 7.337 | .000 |
| | Linearity | 495.248 | 1 | 495.248 | 68.114 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 144.886 | 11 | 13.171 | 1.812 | .093 |
| Within Groups | | 232.667 | 32 | 7.271 | | |
| Total | | 872.800 | 44 | | | |

ANOVA Table

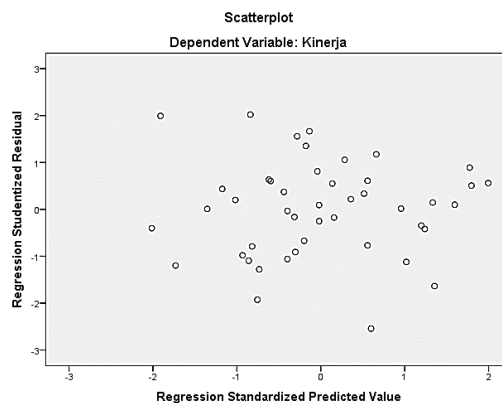
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Motivasi | Between Groups | 639.567 | 18 | 35.531 | 3.961 | .001 |
| | Linearity | 558.686 | 1 | 558.686 | 62.280 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 80.880 | 17 | 4.758 | .530 | .911 |
| Within Groups | | 233.233 | 26 | 8.971 | | |
| Total | | 872.800 | 44 | | | |

Sumber: SPSS Vers. 22 For Windows

Pada tabel 2 diketahui hasil perhitungan uji linieritas pada anova table nilai sig. antara variabel sertifikasi dan kinerja sebesar $0,093 > 0,05$, dan nilai sig. antara variabel motivasi dan kinerja sebesar $0,911 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara independen yaitu sertifikasi (X1) dan Motivasi (X2) dan variabel dependen kinerja (Y) karena nilai *Deviation from Linierity* yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel.

Tujuan dari pengujian Heteroskedasitas adalah untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians tetap maka disebut homokreditas dan jika varians berbeda disebut Heteroskedasitas. Dasar pengambilan keputusan uji Heteroskedasitas *Scatterplots* jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *Scatterplots*, serta titik-titik

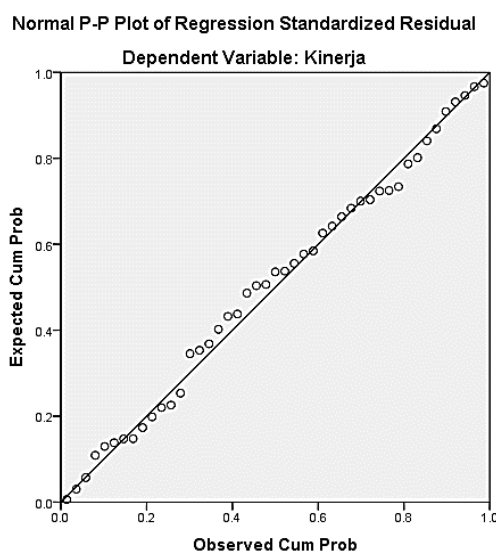
menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Untuk mengetahui hasil uji Heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Uji Heteroskedasitas Scatterplots

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik (plots) tidak memiliki pola yang jelas dan terlihat berantakan. Titik-titik tersebut juga terlihat tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedasitas pada varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas distribusi pada data penelitian. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas ini ialah uji normalitas *Probability Plot* dengan menggunakan SPSS 22. Regresi berdistribusi normal jika data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2 Uji Normalitas *Probability Plot*

Pada gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik (*ploting*) menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hal ini berarti bahwa distribusi data pada penelitian ini bersifat normal.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya multikolinieritas adalah syarat yang harus dipenuhi dalam uji multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10.00. Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance |
| 1 | (Constant) | 62.124 | 35.745 | | 1.738 | .090 | |
| | Sertifikasi | .051 | .201 | .087 | .450 | .655 | .198 |
| | Motivasi | .771 | .198 | .752 | 3.896 | .000 | .198 |

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------|-------------------------|
| Model | | Collinearity Statistics |
| | | VIF |
| 1 | (Constant) | |
| | Sertifikasi | 5.063 |
| | Motivasi | 5.063 |

Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat nilai *tolerance* untuk variabel sertifikasi (X1) dan variabel motivasi (X2) adalah 0,198. Nilai *VIF* untuk kedua variabel X1 dan X2 adalah 5,063. Berdasarkan atas nilai *tolerance* $0,198 > 0,100$ dan nilai *VIF* $5,063 < 10,00$ maka, tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi. Hal ini berarti tidak ada penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Rantau Bayur tentang Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari

variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan memperhitungkan variabel bebas yang terdiri dari sertifikasi (X1) dan motivasi (X2). Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.154 | 3.261 | | 3.021 | .004 | | |
| | Sertifikasi | .422 | .129 | .379 | 3.283 | .002 | .511 | 1.957 |
| | Motivasi | .469 | .101 | .535 | 4.630 | .000 | .511 | 1.957 |

Dependent Variable: Kinerja

Variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Stimultan Variabel X1, X2 terhadap Y

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 622.845 | 2 | 311.423 | 52.329 | .000 ^b |
| | Residual | 249.955 | 42 | 5.951 | | |
| | Total | 872.800 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Sertifikasi

Sumber: SPSS Vers.22

Pada tabel 5 dapat dilihat nilai sig. secara simultan untuk variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai f_{hitung} diperoleh nilai 52,329 > 3,21 nilai f_{tabel}.

1. Pengaruh Sertifikasi (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian pada variabel X1 terhadap Y diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 3,238 > 2,018. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi (X₁) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SD Negeri gugus 2 Kecamatan Rantau Bayur.

Tobari (2016) menyatakan penafsiran kinerja adalah hasil kerja, proses manajemen, dan organisasi secara keseluruhan seseorang yang dapat diukur dan

dibuktikan secara konkrit hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan standar ketentuan yang telah ditetapkan. Menjadi guru merupakan panggilan hidup dan tugas yang sangat mulia. Guru bertanggung jawab terhadap ratusan pendidikan calon generasi bangsa. Untuk itu, tak heran apabila Pemerintah mau memberi insentif lebih bagi para pahlawan tanpa tanda jasa ini. Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat pendidikan sebagai bukti profesionalisme guru dalam mengajar. Sertifikat itu tidak serta merta diberikan, melainkan harus melalui beberapa tahapan. Dengan adanya sertifikasi ini, diharapkan mampu meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Lebih lanjut, Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru menunjukkan suatu penampilan kerja seorang guru pada lingkungan kerja tertentu dengan mengutamakan peran tugas dan fungsinya. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik (Alhusaini dkk, 2020). Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan berfungsi sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan pendidikan di sekolah (Desmaniar dkk, 2020; Agustina et al, 2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Kristiawan dan Asvio, 2018; Tobari dkk, 2018; Rahmadoni, 2018; Putri dan Marpaung, 2018).

Berdasarkan penafsiran dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, dengan adanya usaha dan kesmepatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 didalamnya juga menyebutkan sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang disusun untuk menyatakan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk menyatakan penguasaan kompetensi seseorang

-sebagai pemberian sertifikat. Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan, kemampuan dalam bidang tertentu, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Sanaky dalam Murjianto (2013) menyatakan bahwa sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja guru, mempengaruhi guru tersebut, memiliki kompetensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Hartanto dan Windyartiningih, 2016)

2. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian antara variabel X₂ terhadap Y diperoleh nilai hasil uji t_{hitung} 4,630 > 2,018. Nilai yang diperoleh t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dalam penelitian ini ternyata motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian relevan dengan penelitian Ristianey (2020) yang melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sutrisno (2011) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut dapat dibedakan atas aspek dari dalam dan aspek dari luar yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.

3. Pengaruh Sertifikasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian uji F secara simultan antara variabel X₁, X₂ dan Y diperoleh nilai f_{hitung} 52,329 > 3,21. Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel sertifikasi dan motivasi terhadap variabel Y. Hal ini juga turut menjawab hipotesis yaitu H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terdahulu dari Murwati (2013) menyimpulkan pada penelitiannya bahwa pengujian sertifikasi dan motivasi kerja guru signifikan terhadap kinerja guru.

Yamin (2007) memberikan pengertian sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen untuk bukti resmi sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Muslich (2007) menyatakan bahwa sertifikasi guru adalah sebuah kepastian masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, meniyasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat. Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki

kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

Berdasarkan hasil penelitian Ristianey (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa sertifikasi guru dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan (1) sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (3) sertifikasi dan motivasi guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian Marphudok (2020) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri gugus 2 di kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin. Tunjangan sertifikasi yang diberikan oleh pemerintah merupakan apresiasi atas kerja keras dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Dengan meningkatnya pemahaman guru tentang sertifikasi, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab guru dalam mengentaskan kebodohan dan mencerdaskan anak bangsa. Sebagai implikasinya, hal itu dapat meningkatkan motivasi guru dalam memberikan pembelajaran yang bermutu bagi para peserta didik.

Daftar Pustaka

- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari. (2021). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review* 3(1), 63-76.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of*

- Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Desmaniar, I., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Hasil Belajar Siswa. *CAHAYA PENDIDIKAN*, 6(2).
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas [Efforts to Improve Teacher Competence through Classroom Action Research Training]. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Hartanto, S., & Windyartiningsih, D. (2016). Kontribusi Persepsi Profesi Guru Dan Minat Menjadi Guru Terhadap IPK Mahasiswa FKIP UNRIKA Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN*, 2(1).
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru [Efforts to Improve Teacher Competence through Classroom Action Research Training]. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah [Administrative Management of State Madrasah Tsanawiyah in Improving the Quality of Madrasah Education]. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Kristiawan, M., & Elnanda, D. (2017). The Implementation of Authentic Assessment in Cultural History of Islamic Subject. *Al-Ta lim Journal*, 24(3), 266-276.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Marpudhok, Lian, B. & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang [The Effect of Work Environment and Work Motivation on the Performance of High School Teachers in Muara Padang District]. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*. Volume 9 Nomor 1 Tahun 2020. ISSN 2303-2952.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/view/5647/2968>
Diakses 10/08/2020 21:19
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127-139. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/38>
- Murjianto, B. (2013). *Pengaruh Sertifikasi Guru Serta Pendidikan dan Pelatihan Guru Terhadap Motivasi Guru SMP di Kabupaten Jepara*. Tesis. Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Murwati, H. (2013). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* Vol.1 No.1 Tahun 2013.

- Muslich, M. (2007). *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, M. D., & Marpaung, J. (2018). Studi Deskripsi Tentang Tingkat Kesulitan Belajar Siswa Kelas VIII Di SMP Negeri 50 Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN*, 4(1).
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD *Indonesian Creative School* Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Ristianey, F. (2020). *Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kertapati Palembang*. Tesis. Universitas PGRI Palembang. Palembang.
- Ruslan, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence o Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Santoso, S. (2012). *Panduan SPSS Vers. 20*. PT. Elex Media Computindo. Kompas Gramedia. Edisi Pertama; Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta; PT. Grafindo Persada.
- Sutrisno, E, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy Evaluation of School's Literacy Movement on Improving Discipline of State High School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4).
- Yamin, M. (2007). *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.