

# JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 6, No 1, Januari-Juni 2021

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan  
*Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar*

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah  
*Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar*

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru  
*Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar*

Pemanfaatan *Information and Communications Technology* Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital  
*Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah*

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja  
*Siti Umami, Bukman Lian, Missriani*

Pengembangan Modul Anti Narkoba  
*Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria*

Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah  
*Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana*

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru  
*Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati*

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru  
*Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati*

Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer  
*Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria*

Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah  
*Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati*

Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar  
*Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman*

Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah  
*Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrin*

# JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:  
Meilia Rosani

Penasihat:  
Bukman Lian

Penanggung Jawab:  
Houtman

Pimpinan Redaksi:  
Happy Fitria

Ketua Penyunting:  
Edi Harapan

Penyunting Ahli:  
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)  
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)  
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)  
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)  
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)  
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)  
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)  
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)  
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:  
Syarwani Ahmad  
Tobari  
Yasir Arafat

Tata Usaha:  
M. Subhan Halid  
Nur Hidayat

Penerbit  
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang  
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang  
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782  
e-mail: [jurnalmpupgripalembang@gmail.com](mailto:jurnalmpupgripalembang@gmail.com)

## Daftar Isi

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan <b>Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar</b> .....	1 - 14
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah <b>Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar</b> .....	15 - 33
Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru <b>Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar</b> .....	34 - 43
Pemanfaatan <i>Information and Communications Technology</i> Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital <b>Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah</b> .....	44 - 51
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja <b>Siti Umami, Bukman Lian, Missriani</b> .....	52 - 66
Pengembangan Modul Anti Narkoba <b>Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria</b> .....	67 - 76
Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah <b>Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana</b> .....	77 - 87
Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru <b>Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati</b> .....	88 - 99
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru <b>Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati</b> .....	100 - 111
Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer <b>Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria</b> .....	112 - 123
Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah <b>Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati</b> .....	124 - 131
Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar <b>Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman</b> .....	132 - 139
Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah <b>Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrun</b> .....	140 - 147

## PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Fenti Ristianey<sup>1</sup>, Edi Harapan<sup>2</sup>, Destiniar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>SMP Negeri 36 Palembang, <sup>2,3</sup>Universitas PGRI Palembang

e-mail: fentiristianey@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah guru-guru yang sudah bersertifikasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang sejumlah 94 orang dan sampelnya adalah seluruh populasi tersebut. Penelitian yang dilakukan mengikuti prosedur penelitian deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian ini. Oleh karena itu, data utama yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dokumentasi serta studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan (1) bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, Kinerja guru

*Abstract: This research determined the relationship between teacher certification and work motivation to teacher performance. The population taken in this research are teachers who have been certified to the state Junior high School in Kertapati district of Palembang for 94 people and the sample is the entire population. Research conducted following quantitative descriptive research procedures. The methods used in this research are quantitative descriptive giving answers to the formulation of this research problem. Therefore, the main data used in this research form a number. Data collection techniques through questionnaires, observations, documentation and library studies. The results of the study showed (1) the teacher's certification and work motivation positively affect the teacher's performance, (2) The certification of teachers positively impact the teacher's performance, (3) The motivation of work positively influence the teacher's performance.*

**Keywords:** Teacher's Certifications, Job Motivation, and Teacher's Performance

### PENDAHULUAN

Fenomena-fenomena dalam penelitian ini menyangkut dunia pendidikan di lingkungan sekolah menengah pertama yang ada di kota Palembang, peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat penting karena tenaga pendidik khusus guru yang terlibat langsung dalam mendidik anak bangsa yang bisa berkesempatan luas untuk memberikan nilai tambah guna mencapai pendidikan yang lebih baik lagi.

Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan (Salwa dkk, 2019; Utama dkk, 2020; Andriani dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Renata dkk, 2018). Sebagai seorang yang mengajar, guru mempunyai tugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia

susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal (Kristiawan, 2016).

Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global. Maka dari itu tenaga pendidik khusus guru dituntut profesional dalam bidangnya dan harus meningkatkan ilmu pengetahuan, sebab sumber daya manusia yang memiliki kualitasnya masih rendah akan menjadi penghambat peningkatan mutu pendidikan. Peneliti melakukan observasi pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang bernaung di bawah Dinas Pendidikan Kota Palembang. Akan tetapi yang terjadi saat ini sering di jumpai bahwa yang mendorong guru untuk mendapatkan sertifikasi bukan untuk meningkatkan kinerja tetapi hanya faktor uang yang menyebabkan guru tidak profesional. Maka guru yang berperilaku matre dan lepas dari tujuan awal untuk meningkatkan kinerja.

Guru tenaga profesionalisme merupakan keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis ilmu pengetahuan yaitu pembelajaran, kurikulum, pemahaman tentang gaya belajar Uno (2008:32). Keberhasilan sekolah ditentukan oleh seorang guru, karena guru adalah pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiatif pembelajaran Mulyasa dalam Supardi (2014:87). Oleh sebab itu guru perlu menjadi perhatian khusus agar dapat mengejar ketinggalan di bidang ilmu (IPTEK). Untuk mewujudkan kinerja guru yang profesional diperlukan adanya komponen-komponen yang mendukung. Yang paling penting dalam keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan (Fitria dkk,

2019; Maselena dkk, 2019; Fathurrochman dkk, 2019).

Profesionalisme guru dapat tercipta manakala guru memiliki pengalaman kerja yang cukup, semakin lama seorang guru menjalankan tugasnya, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya (Soetjipto (2007; Kristiawan dkk, 2018; Kristiawan dan Rahmat, 2018).

Guru yang profesional harus memiliki filosofis dan ketanggapan yang bijaksana supaya bisa menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Engkoswara dan Komariah (2010). Menjelaskan guru sebagai tenaga profesional melaksanakan dan mempunyai kedudukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan seterusnya (Kristiawan dkk, 2017; Kristiawan dkk, 2019).

Guru memiliki peranan yang strategis dalam bidang dunia pendidikan, bahkan sumber daya yang lain. Dan apabila seorang guru yang memiliki kualitas yang kurang ditunjangi sumber daya pendukung yang lain maka mengakibatkan kinerjanya buruk. Program sertifikasi upaya peningkatan mutu pendidikan, secara rasional apabila kompetensi guru bagus maka akan diikuti dengan penghasilan bagus juga dan sebaliknya, diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas (Hasanah dan Kristiawan, 2019).

Menurut Aqib (2009:43) dinyatakan profesional memiliki komitmen pada proses belajarnya, menguasai bahan ajar, bertanggung jawab, mengamati kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, menjadi bagian dari masyarakat dan lingkungan profesinya. Berdasarkan literatur diatas menjelaskan keempat aspek tersebut adalah karakter pribadi seorang guru yang sangat penting bagi proses pembelajaran maka hal yang perlu menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen. Tugas keprofesional guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang bermutu. Akan tetapi tugas pokok guru mewujudkan proses kegiatan belajar mengajar dalam kelembagaan merupakan kinerja guru.

Program sertifikasi diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi Suhaimin (2010:64) menjelaskan bahwa program pemberian sertifikat bagi guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan menjadi guru dan dosen yang profesional. Guru yang sudah mendapatkan sertifikat profesi maka akan memperoleh haknya yaitu berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut.

Mulyasa (2013:38) sertifikasi merupakan uji kompetensi bagi calon guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesinya. Menyimpulkan bahwa standar kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik, sertifikat sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai profesi seorang guru.

Syafaruddin, (2008:87) sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan dan penghargaan berupa sertifikat pendidik untuk guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Karena mempunyai keahlian, kemahiran dan kecakapan serta keterampilan. Bahkan kedudukan guru tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Schieb dan Karabenick (2011), motivasi yang tinggi akan selalu mengembangkan program inovatif pembelajaran siswa. Eliterius Sennen (2011: 62) ada 4 motivasi kerja guru yaitu tujuan, daya tahan, sasaran kerja, kepuasan kerja.

Bahwa motivasi kerja guru merupakan gerakan atau dorongan untuk mempengaruhi individu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai apa yang telah ditetapkan. Motivasi timbul dari diri guru yang mandiri untuk bekerja sambil berprestasi mempunyai dedikasi tinggi maka hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Faktor kinerja guru ada 2 yaitu: faktor kompetensi dan faktor motivasi (Sutemeister dalam Soekarno, 2009) bahwa faktor motivasi merupakan gerakan dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Apabila kerja motivasi tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah. Maka dari itu untuk menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas, guru harus menguasai yaitu strategi pembelajaran dan gaya pembelajaran, memiliki seni, keahlian serta kepribadian baik.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang ditemukan beberapa permasalahan di lapangan antara lain yaitu guru datang terlambat ke sekolah menyebabkan kegiatan proses belajar terganggu, dan masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas oleh karena keterbatasan media pembelajaran dan menggunakan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif, guru kurang mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi. Dalam mengembangkan rencana pembelajaran biasanya masih menggunakan perangkat tahun lalu dengan mengganti bulan dan tahunnya saja, menjelaskan materi terlalu cepat, mengajar hanya memberikan tugas setelah itu ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi, dan guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya sehingga menyebabkan guru kurang menguasai materi proses pembelajaran.

Penelitian ini juga terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yang berkenaan dengan topik penelitian diantaranya: SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang yang rata-rata guru PNS belum mendapatkan sertifikasi kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak kepada kinerja yang kurang maksimal. Guru sering tidak berada di dalam kelas, dan hanya memberikan tugas kepada siswa, menugaskan siswa untuk mencatat materi pelajaran sesuai dengan arahan dan perintahnya. Terdapat guru yang tidak hadir di kelas maupun di sekolah dengan alasan yang beragam yaitu kesibukan dengan kegiatan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) sehingga hak siswa sering kali terabaikan, serta belum adanya *review performance* untuk menilai kinerja guru pasca sertifikasi ataukah lebih baik dari pada sebelum sertifikasi, atau malah sebaliknya.

Beberapa temuan terdahulu Agustinar (2012) ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Setelah melaksanakan pengamatan di SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang dapat identifikasi permasalahan 1) guru datang ke sekolah melakukan absen *finger print* akan tetapi tidak melaksanakan kegiatan dengan presentase 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 presentase 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 presentase 65%; 6) dengan 90% dalam mengembangkan rencana pembelajaran guru kurang kreatif disebabkan guru menggunakan perangkat pembelajaran tahun yang lalu; 7) guru hanya memberikan tugas mengajar tanpa diawasi.

Berdasarkan identifikasi masalah dan penelitian terdahulu diatas terdapat keterkaitan dalam penelitian ini diantaranya guru belum sepenuhnya melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, tidak relevan dengan disiplin ilmu, kurangnya menggunakan alat media internet membuat siswa tertarik untuk belajar dan guru dalam membuat perangkat pembelajaran sehingga yang dilaporkan kurang kreatif dalam pembelajaran. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan sertifikasi guru, motivasi kerja dan kinerja guru dengan hasil temuan ada yang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Atas dasar permasalahan diatas maka peneliti melanjutkan penelitian dengan objek dan sampel yang berbeda ini yakni pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang.

## KAJIAN TEORI

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 (2005) tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi adalah pengakuan kepada tenaga pengajar yang memenuhi persyaratan tertentu, dengan memiliki syarat kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Syafaruddin, 2008:89). Sarimaya (2008:9), sependapat dengan Suhaimin (2010:64) menjelaskan bahwa pemberian sertifikat bagi tenaga pendidik yang telah memenuhi syarat menjadi guru profesional merupakan program sertifikasi.

Persyaratan kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran seperti kompetensi guru, pedagogik, profesional dan sosial. Karena kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik (Syafaruddin, 2008:90).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah penghargaan kepada tenaga pendidik yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Dorongan kerja adalah kemampuan untuk mengerakan bawahan untuk bekerja secara produktif dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Maslow yang dikutip dari Hasibuan, 2012:141), mengerahkan kekuatan untuk mencapai hasil sesuai target (Suhaimin, 2010:132) motivasi merupakan sesuatu gerakan dan mengarahkan individu untuk melakukan tindakan secara negatif maupun positif. Sedangkan Hasibuan (2012:142) mendefinisikan Motivasi kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau melaksanakan manajemen ditujukan pada sumber daya manusia khususnya bawahan.

Menurut Hamalik (2008: 158) motivasi yaitu semangat dalam diri individu yang timbulnya reaksi untuk melakukan tujuan tertentu. Kerja adalah kegiatan fisik untuk melakukan suatu pekerjaan (Handoko, 2011:252), motivasi merupakan keadaan dalam individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2014:233) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada individu untuk merangsangnya melakukan tindakan. Maka motivasi adalah kesediaan individu untuk mengupayakan arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan individu upaya itu untuk memenuhi kebutuhan. Sedangkan motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang atau individu yang dapat dikembangkannya sendiri untuk

mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif, tergantung situasi dan kondisi yang akan dihadapi individu (Sudiyono, 2003: 76). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Yamin dan Maisah (2010:86) diartikan perilaku atau respon yang menunjukkan hasil yang mengacu apa yang mereka kerjakan dalam menjalankan tugas. Aspek-aspek kinerja yaitu tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru akan difokuskan pada proses belajar mengajar.

Kemampuan guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan, program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Mangkunegara, 2004) namun sebagai guru di sekolah kinerja yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional wajib dilaksanakan maka profesi profesional dituntut untuk berupaya semaksimal menjalankan profesinya. Maka tugas guru adalah sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berdampak kepada peserta didik (Terry dalam Sedarmayanti, 2014:233). Oleh sebab itu guru harus meningkatkan terus prestasinya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

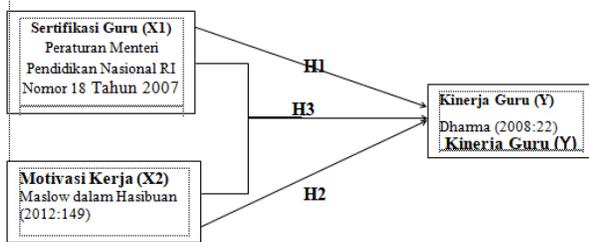
Berdasarkan literatur dinyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik dalam keseharian di sekolah.

Sulastri (2011:64) temuan penelitian sertifikasi guru ada pengaruh terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja ada pengaruh

terhadap kinerja guru. Sedangkan pengujian bersama-sama sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Safe (2016:109) temuan hasil penelitian bahwa sertifikasi tidak signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja guru sedangkan secara simultan sertifikasi dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Khusnaini (2015:125) hasil temuan penelitian secara sendiri-sendiri sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan secara bersama-sama bahwa sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kajian terdahulu menyatakan bahwa guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan tugas perlu didukung kinerja yang optimal, disebabkan tenaga pengajar sebagai unsur utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif sehingga tujuan pendidikan tercapai dan terwujud sehingga siswa yang prestasi akan baik. Maka Hubungan dapat dinyatakan dengan konseptual pikir sebagai berikut.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan uji metode deskriptif kuantitatif untuk menentukan populasi atau sampel tertentu. Teknik penentuan sampel dilakukan secara random dan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan. karena data yang digunakan berupa angka-angka

yang akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena semua data diwujudkan dalam bentuk angka, dan dianalisis menggunakan statistik yaitu program SPSS *for windows*.

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang yang terdiri dari beberapa sekolah yaitu SMP Negeri 36 Palembang, SMP Negeri 12 Palembang, dan SMP Negeri 25 Palembang. Penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkan surat izin penelitian pada bulan Oktober s.d November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang sudah bersertifikasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang. Berdasarkan data responden diperoleh jumlah populasi pada UPTD SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang terdiri dari beberapa sekolah.

**Tabel 1. Jumlah Guru Tersertifikasi Pada SMP Negeri Kecamatan Kertapati Palembang**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru yang Tersertifikasi
1	SMP N12 Palembang	33
2	SMP N 25 Palembang	27
3	SMP N 36 Palembang	34
Jumlah		94

Sumber: UPTD Kecamatan Kertapati Palembang, 2019

Menurut Sugiyono (2016:149), Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Apabila sampel dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru bersertifikasi pada SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang berjumlah 94 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan mengikuti prosedur penelitian deskriptif kuantitatif. Sebagaimana metode penelitian ini yang

digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian ini. Oleh karena itu, data utama yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka. Data atau informasi mengenai variabel yang menjadi fokus penelitian ini dilakukan melalui teknik pengumpulan data yang beragam. Teknik pengumpulan data tersebut melalui kuesioner, observasi, dokumentasi serta studi pustaka.

Penggunaan teknik-teknik tersebut sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru serta kinerja guru yang menjadi objek dalam penelitian ini. Observasi dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran secara nyata lokasi penelitian serta informasi-informasi yang dirasa dapat mempertegas hasil penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data yang telah tercatat dalam arsip atau laporan di lokasi penelitian, serta studi pustaka dimaksudkan untuk memperkuat teori serta menambah bahan bacaan dalam rangka pelaksanaan penelitian dan pelaporannya.

Dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa masing-masing hipotesis alternatif di setiap pengujian hipotesis dinyatakan diterima atau didefinisikan sebagai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan begitu maka hipotesis statistik atau hipotesis nol di setiap pengujian dinyatakan ditolak. Pembuktian tersebut telah dilakukan sebagaimana hasil yang dideskripsikan.

Hasil menunjukkan rangkuman model regresi yang dibentuk berdasarkan hasil koefisien regresi untuk variabel Sertifikasi Guru (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien dengan nilai  $B = 0,276$ , sedangkan hasil pengujian untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien dengan nilai  $B = 0,585$ . Hasil pengujian di

atas dapat diketahui dengan menentukan nilai Signifikan dengan ketentuan  $Sig < 0,05$ . Maka nilai probabilitas signifikansi variabel bebas dan terikat sebesar  $0,003 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Sertifikat Guru terhadap Kinerja. Sedangkan hasil pengujian di atas dapat ditentukan dengan menentukan nilai Signifikan dengan ketentuan  $Sig < 0,05$ . Maka nilai probabilitas signifikansi variabel bebas dan terikat karena diperoleh nilai  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji signifikan di atas, maka persamaan sub struktur regresi yang mencerminkan variabel dalam penelitian ini adalah:  $Y = 0,349 + 0,276X_1 + 0,585X_2$ .

Pada tabel 4.22 hasil menunjukkan rangkuman model regresi yang dibentuk berdasarkan hasil koefisien regresi untuk variabel Sertifikasi Guru ( $X_1$ ) terhadap Motivasi (Y) diperoleh koefisien dengan nilai  $B = 0,729$ . Hasil pengujian secara parsial di atas dapat Ditentukan dengan menentukan nilai SIG dengan ketentuan  $SIG < 0,05$ . maka nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Sertifikat Guru terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, maka persamaan sub struktur regresi yang mencerminkan variabel dalam penelitian ini adalah :  $Y = 0,793 + 0,729X_1$ .

Pada tabel 4.23 hasil menunjukkan rangkuman model regresi yang dibentuk berdasarkan hasil koefisien regresi untuk variabel kualitas pelayanan ( $X_2$ ) terhadap loyalitas pelanggan (Y) diperoleh koefisien dengan nilai  $B = 0,752$ . Hasil pengujian secara parsial di atas dapat Ditentukan dengan menentukan nilai SIG dengan ketentuan  $sig < 0,05$ . Diketahui bahwa Motivasi mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, maka persamaan sub struktur regresi yang mencerminkan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,725 + 0,752X_2$$

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa poin penting yang menjadi kesimpulan dari pelaksanaan penelitian ini. Pemberian tunjangan sertifikasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk guru yang dinyatakan profesional sudah tepat untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis alternatif dalam penelitian ini ( $H_{a1}$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang.

Motivasi kerja penting untuk dimiliki oleh setiap guru dalam rangka meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa hipotesis alternatif kedua ( $H_{a2}$ ) dinyatakan diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang

Secara simultan atau bersama-sama kedua variabel bebas (sertifikasi guru dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis alternatif ketiga ( $H_{a3}$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

Agustinari, T. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di*

*Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. Skripsi Pendidikan.*

- 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).
- Aqib, Z. (2009). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya.
- Dharma, S. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMTK Depdiknas
- E. Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Penerbit Rosdakarya. Rosdakarya
- Eliterius, S. (2011). *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai*. Tesis. Yogyakarta: PPS-UNY
- Engkoswara & Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rasyid, A. (2019). The Educational Character on Instruction. *Opción*, Año 35, Especial No.21 (2019): 964-979
- Fathurrochman, I., Budiman, D. A., Alamsyahril, & Kristiawan, M. (2019). Revitalization Management of Islamic Boarding School Preventing The Radicalism. *Restaurant Business*, (10), 495–505.
- Hamalik, O. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Khusnaini, M. (2015). *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Kelompok Kerja Madrasah Ibtidaiyah (Kkmi) Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2014/2015*. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana Universitas PGRI Semarang.
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martinis Y., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Maseleno, A., Ayshwary, B., Ivanova, T. N., Hashim, W., Nguyen, P. T., Shankar, K., Kristiawan, M., Huda, M. (2019). General Theoretical and Philosophical Aspects of Modern Education. Aspectos Teóricos y Filosóficos Generales de la Educación Moderna. *Revista San Gregorio* 2019, No. 32 Special Issues August.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Safe, H. (2016). *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Timor Tengah Utara*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka. Jakarta.
- 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).
- Sarimaya, F. (2008). *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?* Bandung: Yrama Widya
- Schieb, L. J. & Karabenick, S. A. (2011). *Teacher Motivation and Professional Development: A Guide To Resources. Math and Science Partnership-Motivation Assessment Program*. University of Michigan, Ann Arbor
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Soekarno, P. R. (2009). *Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. <http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html> (28 Januari. 2020 Pukul 08.53 WIB)

- Soetjipto. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudiyono. (2003). *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY
- Suhaimin, T. (2010). *Definisi, Pengertian dan Takrifan Motivasi*. Jakarta
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan, Konsep Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, H. B. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Utama, H. B., Al Kadri, H., Kristiawan, M., & Lian, B. (2020). Dampak Pelaksanaan Full Day School Terhadap Disiplin Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 44-50.