

PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN GUGUS TARAI BANGUN KABUPATEN KAMPAR

Vera Amelia¹, Iqbal Miftakhul Mujtahid² Tita Rosita³

^{1,3} Program Studi Magister Pendidikan Dasar, Universitas Terbuka

²Program Studi Administrasi Negara, Universitas Terbuka

¹veraguru1@gmail.com, ²iqbal@ecampus.ut.ac.id, tita@campus.ut.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variables (1) teacher certification on teacher performance, (2) work motivation on teacher performance, (3) teacher certification and work motivation together on teacher performance. Research respondents were teachers of the Tarai Bangun State Elementary School, Tambang District, Kampar Regency, totaling 110 people with a sample of 86. The data was collected through questionnaires as a research instrument. The data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. The instrument reliability coefficient was calculated using the Cronbach alpha formula. The results showed that there was a positive and significant effect between teacher certification on teacher performance of 0.564, and there was a positive and significant influence between work motivation on teacher performance of 0.642. Meanwhile, together there is an effect of teacher certification and work motivation on teacher performance of 0.664.

Keywords: work motivation, teacher certification, teacher performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) sertifikasi guru terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yang berjumlah 110 orang dengan sampel 86. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,564, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,642. Sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,664.

Kata Kunci: *motivasi kerja , sertifikasi guru, kinerja guru*

A. Pendahuluan

Peran guru sangat penting dalam pendidikan yang diselenggarakan secara formal di sekolah/madrasah. Peran guru sebagai motivator berpengaruh dalam penentu keberhasilan peserta didik, terutama dalam proses pembelajaran. Pengaruh guru sangat besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran atau kualitas sebuah pendidikan. Perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan dilakukan diberbagai bidang, namun pendidikan tidak akan berhasil tanpa didukung oleh guru yang memiliki kualitas yang baik atau guru professional. Begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru harus dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga yang bermartabat dan profesional.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas seorang guru atau kinerja seorang guru. Menurut Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidikan yaitu guru dan dosen, guru diberikan sertifikat pendidikan apabila telah memenuhi kualifikasi akademik yang

telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan perundang-undangan Tahun 2005. Tentunya, guru yang telah lulus sertifikasi merupakan guru yang telah terbukti mampu menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Aristantia dan Tastin (2015:277) menyatakan bahwa guru yang telah tersertifikasi dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan mampu memotivasi siswa dengan baik sehingga siswa tertarik dengan pembelajaran. Guru yang telah tersertifikasi mampu menciptakan kreasi dalam proses pembelajaran baik dari metode dan media pembelajaran (Farida & Pratiwi, 2018:504). Guru yang telah sertifikasi mampu meningkatkan kemampuan pedagogik, professional, sosial dan kepribadian sehingga guru sehingga kesungguhan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah tujuan utama guru (Side, Suud, Jahada, 2017: 33). Meningkatnya kinerja guru dikarenakan selama proses sertifikasi guru mendapatkan berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mendidik, mengajar, membimbing dan mengukur, menilai dan mengevaluasi hasil belajar

(Hartiwi, Kozlova & Masitoh, 2018:70).

Pemberian sertifikat pendidik merupakan proses dari sebuah program Sertifikasi guru. Pemberian sertifikat ini diatur dalam peraturan MENDIKNAS No 18/2007. Penilaian terhadap portofolio guru yang terdiri dari 10 komponen menjadi dasar dalam pemberian sertifikat pendidik bagi guru. Sepuluh komponen tersebut digambarkan dalam empat empat kompetensi guru, yaitu kemampuan pedagogi, profesional, kepribadian dan sosial. Guru sertifikasi mutlak atau harus memiliki keempat kompetensi tersebut. Guru yang telah tersertifikasi yang telah memiliki kemampuan sebagai pendidik profesional akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran yang secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas pendidikan (Tehseen & Hadi, 2015:232).

Untuk mengukur kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru, keprofesionalan dan

kesejahteraan seorang guru merupakan tujuan dari terlaksananya sertifikasi guru. Guru yang menerima tunjangan profesi dikategorikan sebagai guru profesional. Tunjangan profesi pendidik diberikan agar guru dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap mutu pendidikan. Guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dapat meningkat sesuai standar yang sudah ditetapkan karena adanya program sertifikasi tersebut.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator dari keberhasilan pendidikan, guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang mempunyai tingkat profesional yang tinggi. Menjadi guru yang profesional diperlukan pendidikan dan pelatihan yang baik dan untuk dapat mengetahui guru yang telah mengikuti pelatihan profesional untuk pekerjaan yang diembannya diberikan bukti formal sebagai pengakuan kepada guru sebagai tenaga profesional. Dalam bekerja dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik hal yang dibutuhkan ialah motivasi tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan baik dan profesional. Dengan tumbuhnya motivasi kerja yang tinggi guru akan memiliki kinerja yang tinggi pula yang akan terlihat dalam kesungguhan dalam meningkatkan hasil prestasi belajar siswa dikelas. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memenuhi kewajiban dan tugas pokoknya dengan baik dan akan selalu menggunakan prosedur pembelajaran yang sesuai standar secara optimal, baik dan selalu bekerja penuh semangat dalam persiapan mengajar yang lengkap, melaksanakan, dan menilai hasil proses belajar mengajar (PBM) yang kekuatannya dilandasi oleh etos kerja/motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin dalam proses pembelajaran.

Bagi seorang guru, masalah yang dihadapinya adalah bagaimana menciptakan motivasi dari dalam diri agar guru tersebut mampu memusatkan seluruh perhatiannya dalam mencapai hasil yang telah diprogramkan dari awal sehingga tujuan tercapai. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru memiliki motivasi yang rendah dalam proses belajar mengajar. Ada beberapa guru yang

sudah sertifikasi sering menolak ketika diminta mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar. Ada beberapa guru yang menolak ketika diberi tugas tambahan.

Dalam hal kehadiran di sekolah, kinerja guru rendah terbukti dengan ada beberapa orang guru yang sering terlambat hadir dan kurang memiliki kreativitas dalam mengajar. Fakta ini ditunjukkan dari proses belajar mengajar yang kaku, guru hanya menggunakan strategi konvensional dalam proses belajar mengajar. Dalam hal pengembangan media pembelajaran, guru lebih cenderung menggunakan perangkat yang ada diinternet dari pada mengembangkan perangkat baru. Berdasarkan data penilaian kinerja terhadap 30 orang guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kampar diperoleh hasil 2 orang guru belum disertifikasi dalam keadaan tidak baik, 13 baik, 11 orang sangat baik sedangkan guru disertifikasi 4 orang guru dalam kategori baik dan 26 orang dalam kategori sangat baik (Penilaian Kinerja Guru, 2019). Dari kegiatan penyusunan RPP, masih ditemukan 12,9 % dari guru tidak

menyusun RPP. Oleh sebab itu sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru penting untuk diteliti.

Berdasarkan dari latarbelakang masalah yang dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya yang pertama apakah ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar? Yang kedua, apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar? Dan ketiga, apakah ada pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah

sertifikasi guru, variabel X_2 (independen) adalah motivasi kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yang berjumlah 110 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 dari 110 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan sertifikasi guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil Pengujian pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai sebesar

0,564 (56,4%). Ini artinya 56,4 % variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh sertifikasi guru. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\bar{Y} = 28,798 + 0,783 X_1$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat sertifikasi guru akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Murwati (2013) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t table yaitu $10,664 > 1,664$. (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $8,226 > 1,991$.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian kedua menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,642 (64,2%). Ini artinya 64,2 % variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\bar{Y} = 30,212 + 0,737X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru. Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini memiliki pengertian bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah signifikan atau positif. Artinya semakin tinggi dan baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman Halim Yustiyawan (2014) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kompetensi profesionalisme guru bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi guru yang bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 9,839$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$, kemudian kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 2,850$ dengan signifikan $(0,007) < (0,05)$, selanjutnya motivasi dan kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $F = 77,993$ dengan signifikan $(0,00) < (0,05)$, dan terakhir nilai koefisien determinasi disesuaikan (R Square) sebesar 0,784 artinya 78,4% kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru

Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ketiga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh R^2 (R Square) sebesar 0,664 (66,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (sertifikasi guru dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 66,4%. Ini artinya 66,4% variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh sertifikasi guru dan motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 24,490 + 0,280 X_1 + 0,531 X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat sertifikasi guru dan motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru. Hasil analisis korelasi sederhana antara sertifikasi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini memiliki pengertian bahwa keterkaitan antara sertifikasi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah signifikan atau positif. Artinya semakin tinggi dan baik sertifikasi guru dan motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Yulistian Arismunandar (2016) dengan judul penelitian pengaruh sertifikasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan di sekolah dengan baik, kemudian iklim kerja dan motivasi kerja tercipta dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan terdapat pengaruh yang positif antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, artinya semakin baik sertifikasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, maka semakin tinggi pula kinerja guru disekolah tersebut. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja

guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, artinya semakin baik motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, maka semakin tinggi pula kinerja guru disekolah tersebut.

Terdapat pengaruh positif antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sertifikasi guru dengan baik dan semakin meningkatnya motivasi kerja guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu sertifikasi guru dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, munandar, Yulistian. 2016. Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan .Tesis. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Aristantia, R & Tastin. (2015). Perbandingan upaya guru sertifikasi dan guru nonsertifikasi dalam meningkatkan minat belajar siswa di madrasah ibtidaiyah az-zahir Palembang, *Jurnal Radenpatah*, vol 2, 277-301
- Farida, U & Pratiwi, Y. (2018). Peran sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ponorogo. *Seminar Nasional dan Call Paper III*, 504-512.
- Hartiwi, H., Kozlova, A, y., Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance. *International Journal of Educational Review*. Vol. 2, No. 1, 70-88.
- Hesti Murwati. (2013). Pengaruh Sertifikasi profesi guru terhadap kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* Vol.1 No. 1 Tahun 2013
- KBBI. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat> [Diakses 21 Juni 2016].
- Mansur, Muslich. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mungin Eddy Wibowo. (2004). *Standarisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Surabaya, Makalah Seminar Nasional Pendidikan*
- Rachman Halim Yustiyawan, (2014). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*
- Side, Suud, & Jahada. (2017). Perbandingan kinerja guru bimbingan dan konseling yang bersertifikasi dengan non

sertifikasi di SMP se-Kota
Kendari Tahun 2016. *Jurnal
BENING*, Vol 1, No. 2, 32-37.

*Dimensi Pengukuran dan
Implementasi Dalam Organisasi.*
Jakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi
Sumber Daya Manusia: Teori,*

Sugiyono. (2013). *Metodologi
Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan
R&D.* Bandung: ALFABETA.