

## Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung

Muhamad Rizal Mahtur, Edy Suwasono  
Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

### Abstract

*The problem in this research is the performance of teachers. The purpose of this study was to determine, and analyze the influence of certification and working motivation on the performance of primary schools teachers in UPTD Dispendikpora in district Kauman Tulungagung regency either partially or simultaneously.*

*This research is a quantitative approach using associative type, by taking a sample of 44 primary school teachers were in UPTD Dispendikpora in district Kauman Tulungagung regency.*

*The results indicate that certification has direct influence on the performance of primary schools teachers in UPTD Dispendikpora in district Kauman Tulungagung regency. This means the certification of the program is implement in junior high schools, performance will increase. Working motivation directly influences the performance of primary schools teachers in UPTD Dispendikpora in district Kauman Tulungagung regency. Certification and working motivation simultaneously have significant impact on the performance of primary schools teachers in UPTD Dispendikpora in district Kauman Tulungagung regency. This means the certification of the program is implement properly and teachers have a motivation, the performance of teachers will increase.*

*Keywords: Certification, Working Motivation, and Teacher Performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik pada pendidikan anak sekolah dasar, menengah pertama dan menengah atas.

Standar Pendidikan di Indonesia berupaya untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pendidikan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk memenuhi target tersebut, standart pendidikan di Indonesia menetapkan beberapa poin yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Poin-poin tersebut yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pada sistem pendidikan. Ada satu poin yang secara langsung menjurus dan berhubungan langsung dengan lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas pendidik (guru), dan kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

### Sertifikasi

Sertifikasi adalah suatu proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan

dosen. Di dalam Undang-undang tersebut (14 Tahun 2005) dijelaskan juga bahwa sertifikasi adalah uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat. Undang-undang RI (14 Tahun 2005) Pendidik yang mempunyai nilai akademik, kompetensi, sertifikat, kesehatan jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi adalah suatu proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat. Pendidik perlu dan wajib memiliki nilai akademik, kompeten, sertifikat, kesehatan jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

### Motivasi Kerja

Maslow telah mengembangkan sebuah konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Kebutuhan manusia digambarkan dengan hierarki yang mengatur kebutuhan manusia tersebut, untuk lebih memahami hierarki kebutuhan Maslow. Gomes (2003: 180-181) menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang

termasuk faktor individu adalah kebutuhan, tujuan dan maksud, sikap, dan kemampuan individu. Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sutrisno (2011: 116-120) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.

**Kinerja Guru**

Supardi (2014: 53-54) berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru di madrasah perlu dilakukan oleh pendidik tersebut maupun melalui faktor-faktor motivasi yang dimiliki ataupun dari kepala sekolah melalui pembinaan- pembinaan. Selain daripada itu pendidik juga merupakan sumber daya yang mampu mengoptimalkan beberapa faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja diwujudkan oleh kemampuan dan perilakunya dalam bekerja. Kinerja guru langsung berpengaruh terhadap keberhasilan proses belajar mengajar, yang berhubungan dengan perannya sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.

**Metode Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap adakah Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Untuk memperoleh data dan hasil yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari yaitu sertifikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y). Sugiyono (2009: 215) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013:116), “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2010). Berdasarkan pemikiran di atas maka peneliti mengambil seluruh populasi yang setelah dihitung dengan rumus slovin maka di dapatkan 43,5 sampel dan dibulatkan menjadi 44 jumlah sampel.

**Metode Analisis Dan Pembahasan**

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:45), uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung > daripada r tabel, maka setiap pertanyaan bisa disebut valid.

**Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
X1	1	0,825	0,297	Valid
	2	0,818	0,297	Valid
	3	0,747	0,297	Valid
	4	0,751	0,297	Valid
	5	0,848	0,297	Valid
	6	0,852	0,297	Valid
	7	0,698	0,297	Valid
	8	0,768	0,297	Valid
	9	0,746	0,297	Valid
	10	0,847	0,297	Valid
X2	1	0,798	0,297	Valid
	2	0,829	0,297	Valid
	3	0,799	0,297	Valid
	4	0,786	0,297	Valid
	5	0,873	0,297	Valid
	6	0,787	0,297	Valid
	7	0,811	0,297	Valid
	8	0,778	0,297	Valid
Y	1	0,657	0,297	Valid
	2	0,678	0,297	Valid
	3	0,730	0,297	Valid
	4	0,650	0,297	Valid
	5	0,640	0,297	Valid
	6	0,657	0,297	Valid

7	0,705	0,297	Valid
8	0,652	0,297	Valid
9	0,630	0,297	Valid
10	0,704	0,297	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai  $r$  hitung semua item pernyataan di atas lebih dari  $r$  tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan valid .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji Instrumen yang reliabel, berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,932	0,7	Reliabel
Sertifikasi (X <sub>1</sub> )	0,919	0,7	Reliabel
MotivasiKerja (X <sub>2</sub> )	0,861	0,7	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel > 0,7, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh Sertifikasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 21 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel di bawah ini:

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,995	4,106	
Sertifikasi	,435	,092	,529
Motivasi Kerja	,357	,107	,372

a. Variabel Terikat: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6.6 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

$$Y = 10,995 + 0,435X_1 + 0,357X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 10,995  
Jika variabel Sertifikasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) = 0, Kinerja Guru (Y) akan menjadi 10,995.
2. Koefisien X<sub>1</sub> = 0,435  
Setiap penambahan 1 satuan Sertifikasi (X<sub>1</sub>) dengan asumsi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,435.
3. Koefisien X<sub>2</sub> = 0,357  
Setiap penambahan 1 satuan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan asumsi Sertifikasi (X<sub>1</sub>), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,357.

**Uji Hipotesis**

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Sertifikasi (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Kerja secara individual terhadap Kinerja Guru (Y).

Berikut ini hasil pengujian yang secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

**Hasil Uji t (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,678	,011
	Sertifikasi	,529	4,749	,000
	Motivasi Kerja	,372	3,339	,002

a. Variabel Terikat: Kinerja Guru  
Sumber : Output SPSS versi 21

1) Pengujian hipotesis 1

H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub>= Sertifikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub>= Sertifikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7.1 diperoleh nilai signifikan variabel Sertifikasi adalah 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti Sertifikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2) Pengujian hipotesis 2

H<sub>0</sub> : b<sub>2</sub> = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H<sub>a</sub> : b<sub>2</sub> =Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi Kerja adalah 0,002 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441,818	2	720,909	23,665	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1248,978	41	30,463		
	Total	2690,795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sertifikasi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7.2 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub>

diterima. Hal ini berarti Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi biasanya digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk menghindari biasanya, maka digunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*, karena R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen di tambah ke model. Jika dalam uji empiris di dapat nilai *adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol.

Berikut hasil koefisien determinasi dari kedua variabel bebas, yaitu sebagai berikut :

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,513

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS versi 21

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8.1 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513 atau 51,3%, dengan demikian menunjukkan bahwa adalah Sertifikasi dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja Guru sebesar 51,3% dan sisanya yaitu 48,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

A. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung

Dari hasil uji t tabel 7.1 didapat hasil secara parsial Sertifikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga hipotesis H<sub>a</sub> diterima yang artinya ada pengaruh signifikan variable Sertifikasi terhadap Kinerja Guru.

Menurut Yamin (2006:2) memberikan definisi sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen atau bukti formal

sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Di dalam memperoleh tingkatan suatu profesionalisme guru, hal yang ditingkatkan dalam suatu sertifikasi adalah kompetensi seorang guru tersebut.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung

Dari hasil uji t tabel 7.1 di dapat hasil secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai sig. sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Motivasi diartikan sebagai suatu kebutuhan yang memberikan dorongan seseorang untuk melakukan perbuatan kearah suatu tujuan. Motivasi merupakan beberapa faktor yang memberikan dorongan seseorang untuk melakukan beberapa perilaku tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggung jawab.

C. Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung

Dari hasil uji F tabel 7.2 di dapat hasil secara simultan Sertifikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,513 yang berarti bahwa 51,3% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variable independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai,

tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 49,7%.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Setelah hasil dari penelitian juga pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sertifikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung dengan nilai signifikan variable Sertifikasi  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung dengan nilai signifikan variable Motivasi Kerja  $0,002 < 0,05$ .
3. Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru harus memiliki kesadaran diri bahwa peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana dibutuhkan peran aktif guru dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pengembangan keterampilan mengajar, kepribadian serta menyesuaikan kemampuan mengajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Bagi Kepala Sekolah  
Diharapkan Kepala Sekolah lebih memperhatikan lagi Sertifikasi dan lebih memotivasi guru yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan Kinerja Guru.
3. Bagi Dinas Pendidikan  
Dinas Pendidikan harus dapat memfasilitasi, dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan sertifikasi dan motivasi kerja sebagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variable atau penggunaan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan Kinerja Guru.

#### **Daftar Pustaka**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana

Supardi. 2014. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara

Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Husein, Umar, 2010, Riset pemasaran dan bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro