



## Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat

Merni Djalali

Mahasiswa Program Studi Magister Menejmen Universitas Khairun

### Abstract

Received: 09 Agustus 2024

Revised: 12 Agustus 2024

Accepted: 20 Agustus 2024

*Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh stakeholder sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja pada SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang berada di SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, dan terdapat Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di Mediasi oleh Motivasi Kerja pada guru SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.*

**Keywords:** *Sertifikasi guru, Motivasi kerja, kinerja guru*

(\*) Corresponding Author: [merlidjalali@gmail.com](mailto:merlidjalali@gmail.com)

**How to Cite:** Djalali, M. (2024). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(15), 253-258.* <https://doi.org/10.5281/zenodo.13770728>

### PENDAHULUAN

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Baik program sertifikasi melalui jalur portofolio, PLPG, dan PPG. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi yang telah mengeluarkan anggaran yang cukup banyak ini, kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Tapi pada fakta dilapangan masih banyak guru di SD Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat yang sudah bersertifikasi, tetapi belum sesuai dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi. Guru yang telah menerima sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Umumnya, rendahnya guru dalam memanfaatkan waktu bisa digantikan dengan mengajar mata pelajaran lain disekolah tersebut, menggantikan guru yang sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda yang terpenting bisa terpenuhi jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya, untuk mendapat beban kerja 24 jam perminggu ini sangat sulit. Masih banyak guru sertifikasi yang mendapatkan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu di sekolah tempat guru mengajar.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2008), Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Gorge Litwin dan Robert Stringer Hoy dan Miskel (2008), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Lingkungan kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada Kinerja Guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Muslich, (sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru dan dosen yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Dengan adanya sertifikasi yang memberikan kesejahteraan kepada guru, diharapkan kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Berdasarkan pengamatan di SD Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar seperti belum membuat RPP. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di Kelas. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan pengetahuannya dalam menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya

Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut Robbins (2003), (mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), Kebutuhan afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan prestasi (Need for Achievement). Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting, karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru tersebut juga, akan meningkat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SD Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat dapat disimpulkan, bahwa beberapa guru masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti ketika

mengajar tidak bersemangat dan bahkan membiarkan siswanya gaduh di kelas ketika mengajar

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah dasar di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, maka peneliti menduga bahwa yang menjadi penyebab baik buruknya kinerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Sertifikasi Guru dan Lingkungan Kerja, serta Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi hal ini melalui pengumpulan data tertentu yang selanjutnya dianalisis pembuktian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat yang telah di Sertifikasi yang berjumlah 62 orang per bulan April 2024. Teknik Sampel pada penelitian ini kriteria menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat yang telah disertifikasi berjumlah 62 orang guru.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah berupa kuesioner yang memuat pernyataan dari empat yaitu variabel Sertifikasi Guru, variabel Lingkungan Kerja, variabel Motivasi Kerja dan variabel kinerja Guru. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala ordinal yang bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban dari setiap variabel. Setiap poin jawaban pada kuesioner yang diisi oleh responden ditentukan skornya menggunakan skala likert.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuiseoner angket dengan pernyataan tertutup dimana variasi jawaban pada kuesioner sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu untuk dipilih oleh responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru, nilai Original Sample 0,876 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

Menurut Muslich (2010), peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Oleh karena itu sertifikasi dapat disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farida Ulfah 2009) menyimpulkan bahwa ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru.

Temuan ini memberikan arti bahwa nilai positif mengidentifikasi jika Sertifikasi Guru telah terpenuhi, maka kinerja Pegawai Guru akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika Sertifikasi Guru belum didapatkan, maka Kinerja Guru akan menurun.

### **Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja, nilai Original Sample 0,846 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Sertifikasi guru terhadap Motivasi Kerja Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

Menurut Mitchell, Sinambela (2012), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik tetapi apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti tentu kinerjanya juga rendah. Dengan demikian Mitchell memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, motivasi dapat meningkatkan kinerja. Dan apabila ditambahkan dengan Sertifikasi yang telah di dapatkan oleh guru maka kinerjanya lebih meningkat lagi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi 2020) menyimpulkan bahwa Sertifikasi Guru berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Hal ini juga menarik karna meskipun kemampuan guru sangat baik tetapi apabila motivasi kerjanya rendah, serta di pengaruhi oleh sertifikasi guru yang belum diperoleh sudah pasti tentu kinerjanya juga rendah.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja pada SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang berada di SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.
3. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di Mediasi oleh Motivasi Kerja pada guru SD se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, Zaiyadi. 2013. Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma). Tesis. Universitas Bengkulu.

Arikunto, Suharsimin. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Azan, Khairul. 2014. Mutu Layanan Akademik. [Http://jurnal.upi.edu/file/5\\_Khairul\\_Azani\\_5\\_reg.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf). Diakses Tanggal 7 Maret 2016. 09.00.

Boyd, Donald. & Goldhaber, Daniel 2007. The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality. [Http://futureofchildren.org/futureofchildren/publications/docs/17\\_01\\_03.pdf](http://futureofchildren.org/futureofchildren/publications/docs/17_01_03.pdf). Diakses Tanggal 14 Maret

Caldwell, J. G., & Shaver, P. R. (2012). Exploring the cognitive-emotional pathways between adult attachment and ego-resiliency. *Individual Differences Research*, 10, 141-152.

Caldwell, J. G., & Shaver, P. R. (in press). Promoting attachment-related mindfulness and compassion: A wait-list controlled study of women who were mistreated during childhood. *Mindfulness*

Creswell J. W., (2007) *Qualitative inquire & reseach design: choosing among five approaches* sage

Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media.

Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.

Haryono, R. P. (2015). Peran Lembaga Penjamin Simpanan dalam Melindungi Simpanan Nasabah yang dicairkan oleh bank. *Lex et Societatis*, 3(4).

Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi Aksara.

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration : Theory Research, and Practice*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan (SmartPLS)*. Batam: Universitas Batam.

Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ladyong, Brenda L. 2014. *Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand*. [Http://www.scholarly-journals.com/sje/archive/2014/August/pdf/Ladyong.pdf](http://www.scholarly-journals.com/sje/archive/2014/August/pdf/Ladyong.pdf)chenburi. Diakses Tanggal 15 Juni 2015. Puku 20.01.

Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu.

Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Mary, Aacha. 2010. *Motivation and The Performance of Primary School Teachers in Uganda*. [Http://new.mark.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Aacha\\_Mary.pdf](http://new.mark.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Aacha_Mary.pdf). Diakses Tanggal 1 Oktober. Pukul 20.00.

Michael J. Dunkin dan Bruce J. Biddle. 1974. *The Study of teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.

Mulyasa. 2010. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Rosda.

Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Rosda.

Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Muslich, Masnur. 2010. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendididik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Refika Aditama. Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Riduwan. 2013. *Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.

Rietveld, P dan Sunaryanto, Lasmono. 1994. *Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Rini, Riswanti. 2007. Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Berbasis Mutu (Studi Tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dosen, Kompetensi Dosen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbasis Mutu Di Universitas Lampung). Disertasi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia. Rusman. 2012. *Model Model Pembelajaran*. Jakarta : Grafindo Pustaka. Sinambela, Sparks, Krin. 2004. *The Effect of Teacher Certification on Student Achievement*. [Http://repository.tamu.edu/handle/1969.1/2229](http://repository.tamu.edu/handle/1969.1/2229). Diakses Tanggal 15 oktober 2023.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistikan Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono; 2009, *metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif R&D*, CV Alfabeta. Bandung
- Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung :
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Veronica Omwanda, Anne. 2009. *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District*. [Http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645](http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645). Diakses Tanggal 20 Juli 2023. Pukul 20.00.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.