

DEWAN REDAKSI  
JURNAL BISNIS INDONESIA

**Penganggung Jawab**

Dra. Siti Ning Farida, M.Si

**Redaktur**

Dr. Ir. Rusdi Hidayat N., M.Si

**Editor I**

Dr. Nurhadi, M.Si

**Editor II**

Dra. Sonja Andarini, M.Si

**Sekretariat**

Nurul Azizah, S.AB.,M.AB.  
Rima Ambarwati Sari H.,S.AB

**Desain Grafis**

Fauzan, S.AB

**Mitra Bestari**

Prof. Dr. H. Suhadak, M.Sc.  
(Universitas Brawijaya Malang)  
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si  
(Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta)  
Dr. Widiartanto, S.Sos.,M.AB  
(Universitas Diponegoro Semarang)  
Dr. La Ode Kalimin, M.Si  
(Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara)

**Alamat Redaksi**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur Jalan Raya Rungkut  
Madya Gunung Anyar , Surabaya 60294

**DAFTAR ISI**  
**Vol.10 No.1 2019**

<b>JUDUL</b>	<b>HAL</b>
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUNIC LINE CABANG KETAPANG BANYUWANGI <b>Devi Aprillia Cahyanti, Rusdi Hidayat Nugroho</b>	1-10
PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA PERIODE 2008 – 2017 <b>Dinar Janiar, Jajok Dwiridho</b>	11-20
KREATIVITAS DAN MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA (Studi Kasus Kelompok PKK Desa Socah) <b>Naura Nazifa Taya Sumara, Sonja Andarini</b>	21-29
PENANAMAN <i>INTERNAL BRANDING</i> DALAM MEMBANGUN <i>BRAND COMMITMENT</i> (Studi Pada Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur Sebagai Kampus “Bela Negara”) <b>Siti Ning Farida , Nurul Azizah</b>	30-44
PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 KENDARI <b>Riski Amali Madi, La Ode Kalimin</b>	45-56
INDEKS <i>DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE</i> (DJIA), INDEKS <i>SHANGHAI STOCK EXCHANGE</i> (SSE), KURS USD/IDR, DAN <i>BI RATE</i> BERPENGARUH TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (IHSG) DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2015-2018 <b>Farikhah Nur Anggraini, Nurhadi</b>	57-69
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA(PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO <b>Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati</b>	70-79
STRATEGI PEMASARAN MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN PADA <i>LAWU ADVENTURE</i> DI SIDOARJO <b>Qonita Aflia Fitriani, Susi Hariyawati</b>	80-91

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KONSUMEN 92-104  
DALAM MENGGUNAKAN JASA EKSPEDISI J&T EXPRESS (Studi Kasus  
Pada Konsumen J&T Express DP Driyorejo Gresik)  
**Akbar Subarka, Ety Dwi Susanti**

STRATEGI PEMASARAN PARIWISATA DI WONOSALAM DALAM 105-118  
MENINGKATKAN DAYA TARIK PENGUNJUNG  
(Studi Kasus Pada Agrowisata di Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Jombang)  
**Septian Elly Susanti, Budi Prabowo**

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMK NEGERI 4 KENDARI**

**Riski Amali Madi, La Ode Kalimin**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu  
Oleo Kendari Sulawesi Tenggara**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah SMK Negeri 4 Kendari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dimana instrument penelitian ini berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah guru yang sudah sertifikasi di sekolah SMK Negeri 4 Kendari dengan sampel berjumlah 30 guru yang sekaligus responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of teacher certification and work motivation on teacher performance at the SMK Negeri 4 Kendari school.*

*This study uses a quantitative approach and is categorized as survey research, where the research instrument is in the form of questionnaire. The object of this study were the teachers who had been certified at the school of SMK Negeri 4 Kendari with a sample of 30 teachers who were also respondents in this study. This study used multiple linear regression analysis method.*

*The results of this study stated that: (1) teacher certification and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance; (2) teacher certification has a positive and significant effect on teacher performance; (3) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Certification, Work Motivation, Teacher Performance.*

## PENDAHULUAN

Sekarang ini, ironis sekali ketika melihat kenyataan bahwa anak-anak bangsa yang bisa mengisi kesempatan yang terbuka luas diseluruh dunia hanya terbatas dalam bidang-bidang yang memberi nilai tambah yang relatif rendah. Salah satu sebabnya adalah karena sumber daya manusia yang kita miliki kualitasnya masih rendah. Banyak kesempatan lewat begitu saja karena sumber daya yang jumlahnya melimpah tidak ada yang cocok, atau bahkan tidak pernah dipersiapkan untuk itu.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Dengan keyakinan, bahwa pendidikan yang bermutu dapat menunjang pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk mempererat pembangunan dewasa ini.

Sekolah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerjasama dapat berjalan baik, maka semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia harus dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pimpinan dalam hal ini berperanan penting untuk menggerakkan bawahan termasuk juga dirinya sendiri.

Pembelajaran yang sukses di sekolah merupakan dasar pembelajaran seumur hidup oleh individu dan masyarakat agar memperoleh pengetahuan global di masa depan (Skilbeck dan Connell, 2004, hal 7). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap murid di sekolah untuk merintis hal ini dengan baik dan guru sekolah dasar adalah individu yang memiliki peran penting dalam menanamkan pengetahuan kepada siswa. Menurut Ariffin (1998), guru yang

ditunjuk saat ini bukan hanya sebagai pemimpin generasi penerus, tetapi juga berperan sebagai panutan bagi siswa. Ia juga menambahkan bahwa jika para guru merasa bahagia, termotivasi dan merasa puas dengan profesi mereka sebagai pengajar, maka siswa akan menapai prestasi yang lebih besar. Keputusan dan sikap guru cenderung mempengaruhi kesejahteraan dan prospek suatu bangsa termasuk diantaranya mempengaruhi kehidupan generasi bangsa di masa depan.

Harapan masyarakat yang kompleks terhadap sekolah membutuhkan tenaga kerja pendidikan, terutama guru, agar melakukan sesuatu melampaui peran mereka yang didefinisikan. Guru adalah salah satu komponen paling penting dari sebuah sistem pendidikan. Gurulah yang merancang dan menyampaikan pengajaran kepada generasi mendatang. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ERP guru sangat penting untuk efikasi dan peningkatan sekolah (Belogolovsky dan Somech, 2010; Burns and Carpenter, 2008; Duyar dan Normore, 2012; Oplatka, 2012; Somech and Drach-Zahavy, 2000; Somech and Ron, 2007; Tschannen-Moran, 2001). Dalam konteks pendidikan, menyebarkan hal-hal positif dan niat baik, membantu rekan baru meluangkan waktu sepulang sekolah untuk mengajar siswa, dan menyuarakan keprihatinan di bidang yang ditemui masih kurang diterapkan di sekolah, atau membuat saran konstruktif yang dapat menguntungkan sekolah adalah beberapa contoh ERP guru.

Di era ini, ekspektasi tinggi dari sekolah merupakan kebutuhan bagi penelitian dalam memeriksa ERP guru. Sebagai guru yang memainkan peran khusus dalam menciptakan kondisi atas pencapaian sekolah anak-anak, sangat penting untuk memahami elemen kunci yang berkontribusi pada ERP guru.

Seperti yang ditunjukkan oleh White (2000, hal 61, dikutip oleh DeBruyne, 2001), "menjadi tenaga pengajar di sekolah saat ini bisa memberikan manfaat, tetapi juga bisa dipenuhi dengan perasaan stres,

frustrasi dan tersedia hanya sedikit waktu untuk mengurus diri sendiri". Hal ini terjadi karena peran guru telah berubah secara dramatis selama beberapa dekade terakhir. Guru sekolah dasar diharuskan memainkan beberapa peran selama masa sekolah termasuk peran yang seharusnya diambil alih oleh orang tua, misalnya, memberikan pendidikan moral (DeBruyne, 2001; McCormick, 1997). Beberapa guru menganggap tanggung jawab mereka tidak menemukan kesulitan (Hakanen dkk., 2006, dikutip oleh Sass dkk., 2011) sedangkan beberapa guru lain, profesi sebagai pengajar tampaknya seperti pertempuran yang tak berujung (Ariffin, 1998). Harapan yang tinggi dari berbagai pemangku kepentingan di bidang pendidikan, diantaranya para siswa, orang tua, sekolah dan masyarakat pada umumnya serta berbagai tantangan yang harus dihadapi guru dalam memperbaiki situasi (Lumsden, 1998, dikutip dalam DeBruyne, 2001). Karena guru menempati posisi dasar dalam sistem pendidikan, oleh karena itu, sangat penting untuk memenuhi kebutuhan guru sekolah dasar dan memperbaiki aspek profesi guru secara spesifik.

Menurut Hasibuan (2001:34), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan Evaluasi atau penilaian. Menurut Direktorat PMTK ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan program sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang

telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Masih banyak guru SMK Negeri 4 Kendari yang sudah bersertifikasi tetapi belum sesuai dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya Kinerja Guru yang baik setelah sertifikasi. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8). Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena konsekuensi dari produk hukum di atas, juga secara hakiki karena tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini.

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. SMK Negeri 4 Kendari merupakan sekolah yang menjadi lokasi peneliti, yang juga tidak terlepas dari masalah-masalah terkait kinerja guru. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 4 Kendari bahwa masih banyak siswa yang berkeliaran diluar ruangan pada saat jam pelajaran . Guru dalam pelaksanaan

pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti mendengar dari beberapa siswa bahwa sebagian 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.

Tanpa adanya motivasi kerja dalam diri guru tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru ialah penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kendari. Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP baik guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi. Masih ada beberapa guru yang malas dan terlambat datang di sekolah. Guru harus memahami strategi pembelajaran agar tercipta kelas yang kondusif. Penghargaan sertifikasi guru yang memberikan kesejahteraan bagi guru SMK Negeri 4 Kendari seharusnya menjadi Motivasi untuk menciptakan Kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, maka perlu dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Kendari".

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 pasal 1. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan selanjutnya disebut Sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, dan guru yang diangkat dalam

jabatan pengawas satuan pendidikan. Sertifikasi Guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik. Sedangkan Kompetensi menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 dalam Muslich (2007) adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 Pasal 28 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Keempat jenis kompetensi guru meliputi: 1) Kompetensi Kepribadian. 2) Kompetensi Pedagogik. 3) Kompetensi Profesional dan 3) Kompetensi Sosial

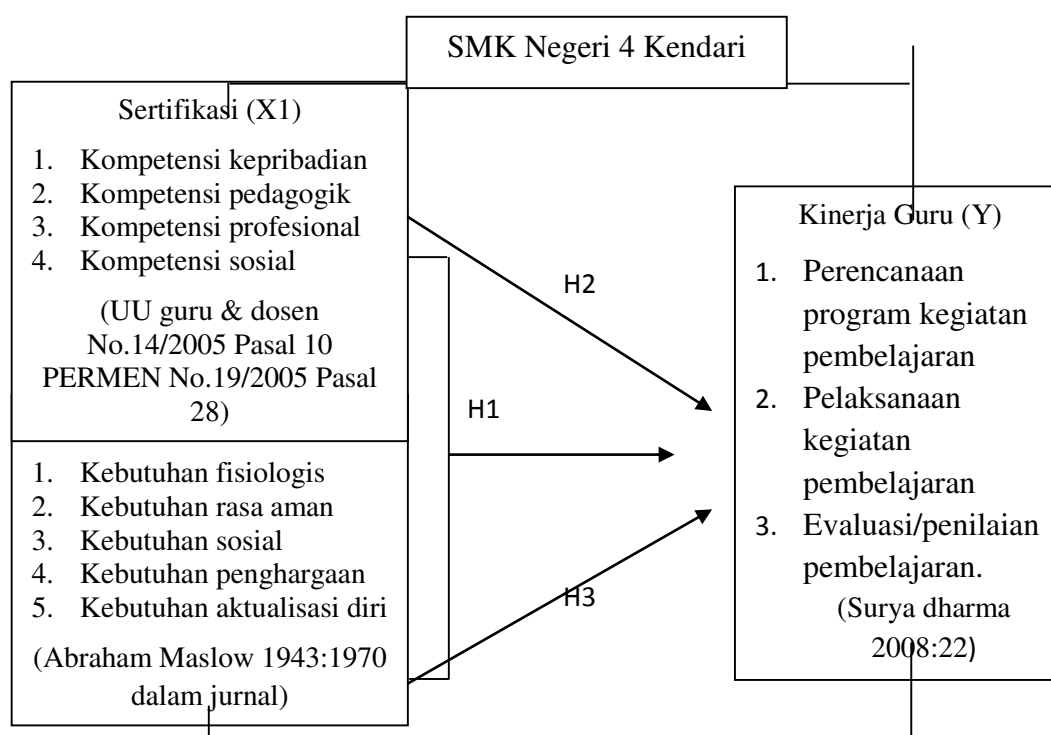
Disisi lain, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi guru memiliki implikasi yang signifikan bagi pemimpin di dunia pendidikan dan administrator sekolah karena motivasi guru sangat berdampak pada motivasi siswa (Jesus and Lens, 2005). Selain mengajar, peran guru adalah memotivasi siswa mereka untuk berusaha keras dalam belajar, namun sangat menarik untuk mengetahui bagaimana guru memandang motivasi itu sendiri (Neelofar, 2009). Perbedaan besar terlihat jelas ketika kurangnya motivasi yang efektif pada guru berkualitas dibandingkan dengan kepentingan umum memiliki motivasi guru (Jesus and Lens, 2005). Yang terakhir ini juga mengklaim bahwa para guru terus-menerus mengeluh bahwa ini merupakan tugas yang sangat membosankan untuk membuat siswa tetap termotivasi dalam belajar mereka, namun, masalah yang berkaitan dengan pengajar dalam dunia pendidikan adalah bagaimana guru dapat memotivasi siswa mereka ketika mereka sendiri tidak memiliki motivasi. Sejumlah



penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti telah menunjukkan bahwa ada dua faktor khusus yang mempengaruhi motivasi guru (Dinham dan Scott, 2000). Diantaranya adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik (Stemple, 2004). Pertama, faktor intrinsik memainkan peran penting dalam memotivasi guru dan juga dalam mempromosikan kesediaan mereka untuk masuk atau tetap dalam profesi mereka sebagai pengajar (Herzberg dkk., 1959, dikutip dalam Oloolube, 2007). Faktor intrinsik meliputi prestasi siswa dan guru, sikap positif siswa, peluang untuk maju, promosi, prospek pertumbuhan, hubungan interpersonal yang positif, menemukan pemenuhan dalam pengajaran, tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna dan beragam, profesionalisme dan kemampuan

guru, pemberdayaan dan pengakuan guru melalui ucapan terima kasih atau penghargaan/imbalan (Dinham dan Scott, 1997). Faktor-faktor di atas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tidak terpenuhinya faktor-faktor ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor ekstrinsik mampu menumbangkan kepuasan kerja guru dan keinginan mereka untuk mengejar profesi mengajar (Herzberg dkk, 1959, dikutip oleh Dinham dan Scott, 1997). Adapun indikator motivasi kerja guru menggunakan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang meliputi : 1)Kebutuhan fisiologis. 2) Kebutuhan rasa aman. 3) Kebutuhan social. 4) Kebutuhan penghargaan. 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

## KERANGKA BERPIKIR



## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah SMK Negeri 4 Kendari Jl. Kijang No. 5

Kelurahan Rahandouna Kec. Poasia Kota Kendari.Sulawesi Tenggara.

### Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK

Negeri 4 Kendari yang bersertifikasi dengan jumlah 30 orang guru PNS.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi linier Berganda. Adapun uji linier berganda tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- A = nilai konstanta
- b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = nilai koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Sertifikasi
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- e = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	1.751	4.214		.416	.681
	Sertifikasi guru	.840	.326	.539	2.573	.016
	Motivasi kerja	.414	.201	.431	2.060	.049

a. Dependent variabel: Kinerja guru

### Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regres.	246.166	2	123.083	172.182	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.301	27	.715		
	Total	265.467	29			

a. Dependent variabel: Y  
b. Predictor: (constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada studi kasus SMK Negeri 4 Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pembahasan masing-masing variabel akan disajikan sebagai berikut:

### Pengaruh secara simultan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 kendari. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik bahwa nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil jawaban responden dari variabel sertifikasi guru indikator professional memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,90 indikator professional sangat berpengaruh dalam variabel sertifikasi guru untuk meningkatkan kinerja karena di SMK Negeri 4 Kendari itu membutuhkan tenaga kerja yang professional, membutuhkan skill atau keterampilan serta penguasaan materi yang mendalam untuk menciptakan

output sesuai dengan tujuan sekolah di SMK Negeri 4 Kendari. Hasil dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi dari dimensi kebutuhan sosial sebesar 4,83. indikator sosial sangat berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karena dengan adanya dukungan dari rekan-rekan guru dan menikmati kerja sama dengan rekan-rekan itu bisa membangkitkan motivasi dari dalam diri maupun dari luar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Magda Nutza Kobakhidze (2015) menyatakan bahwa Tanpa sebuah kebijakan ganti rugi yang cukup seperti jenis pendorongan (insentif) lainnya untuk meningkatkan motivasi guru, hanya menciptakan sebuah tehnik permulaan bagi guru untuk memperoleh sebuah sertifikat guru untuk meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Scott W. Lester dan Dale J. Dwyer (2012) bahwa Peserta yang memperoleh SPHR lebih cenderung melaporkan motivasi intrinsik

dalam memperoleh sertifikasi, sementara responden PHR lebih cenderung melaporkan alasan ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Erni Sulastri (2011) bahwa Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, variabel sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 kendari. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik bahwa nilai signifikan 0,016 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil jawaban responden dari variabel sertifikasi guru indikator professional memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,90 indikator professional sangat berpengaruh dalam variabel sertifikasi guru untuk meningkatkan kinerja karna di SMK Negeri 4 Kendari itu membutuhkan tenaga kerja yang professional , membutuhkan skill atau keterampilan serta penguasaan materi yang mendalam untuk menciptakan output sesuai dengan tujuan sekolah di SMK Negeri 4 Kendari.

Hal ini mendukung temuan Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Murwati (2013) bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh fatiah Kharisma Melati (2013) bahwa Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Hal ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Risma Istriani dan Sukanti (2012) bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Yuda Putra Wahyudi & Hadi Sunaryo bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Hal ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Jannah (2017) menyatakan bahwa sertifikasi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 kendari. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik bahwa nilai signifikan 0,049 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi dari dimensi kebutuhan sosial sebesar 4,83. indikator sosial sangat berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karena dengan adanya dukungan dari rekan-rekan guru dan menikmati kerja sama dengan rekan-rekan itu bisa membangkitkan motivasi dari dalam diri maupun dari luar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Ashley Keshwar Seebaluck & Trisha Devi Seegum (2013) menyatakan bahwa sebagian besar dari mereka menunjukkan bahwa aspek profesi yang paling memotivasi adalah rasa prestasi dan kebanggaan yang diperoleh guru dari keberhasilan kinerja siswa mereka, guru sekolah dasar negeri memiliki tingkat motivasi yang baik dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka dan secara

keseluruhan guru sekolah dasar mauritian memiliki tingkat motivasi yang baik meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Paul W. Richardson & Helen M. G. Watt (2015) bahwa motif intrinsik seperti gaji, keamanan kerja, dan status kerja merupakan dan guru lebih termotivasi menyediakan otonomi pendukung dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eri Agustian (2015) bahwa kinerja guru Sekolah Dasar dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Yulistian Arismunandar (2016) bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan Sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 4 Kendari maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama-sama variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya secara bersama-sama sertifikasi guru dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah SMK Negeri 4 Kendari.
2. Secara parsial variabel sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi nilai sertifikasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah SMK Negeri 4 Kendari.

3. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi nilai motivasi kerjanya maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah SMK Negeri 4 Kendari.

### **Saran**

1. Untuk penelitian yang akan datang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor sertifikasi guru dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan, dalam penelitian ini kedua variabel ini hanya menjelaskan 92,7% pengaruhnya untuk menciptakan kinerja guru yang lebih baik lagi. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain seperti iklim kerja, lingkungan kerja, etos kinerja guru dll yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
2. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menentukan populasi yang lebih banyak dan luas dalam penelitiannya seperti mengambil populasi dari beberapa sekolah yang sederajat, mengingat dalam penelitian ini hanya menggunakan populasi 30 guru yang tersertifikasi dan hanya mengambil 1 objek penelitian.
3. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan hipotesis untuk pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Referensi Buku :**

- Algifari. 2000. Analisis Regresi Teori Kasus Dan Solusi. Yogyakarta. BPFEUGM.
- Arikunto. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Baswori. 2009. Manajemen Penelitian Sosial. CV. Bandung. Mandar Maju.

HM. Sonny Sumarsono 2004. *Metode riset sumber daya manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Erlangga.

- Riduwan. 2005. Skala Pengukuran Variable-Variabel Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Riduwan. 2007. Skala Pengukuran Variable-Variabel Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian kuantitatif. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono .2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Surya Dharma, 2008. Strategi Pembelajaran Dan Pemilihannya, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 Pasal 28
- Referensi Jurnal :**
- Ashley Keshwar Seebaluck & Trisha Devi Seegum, 2013. Motivation Among Public Primary School Teachers in Mauritius. *International Journal of Educational Management*, Vol. 27 No. 4, 2013, 446-464. DOI: 10.1108/0951354131136359.
- Dewi Khoirum Nisak, Isharijadi dan Juli Murwani, 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kariawan Pada PT PLN. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol.5 No.1 Oktober 2017, 633-645.
- Fatihah Kharisma Melati, 2013. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta. *Jupe UNS*, Vol. 2, No. 1, Hal 71-82.
- Hesti Eko Poerwaningrum & Frans Sudirjo, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*. Vol. 5 No. 1, 2016, 1-14.
- Hesti Murwati, 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, 12-21.
- Ibrahim Duyar & Nancy Ras & Carolyn L. Pearson, 2015. Analysis of Teachers' Task and Extra-Role Performance Under Different Autonomy Regimes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64 No. 4, 2015, 499-522. DOI: 10.1108/IJPPM-06-2013-01031741-0401.
- Johnmarshall Reeve Sung Hyeon Cheon, 2014. An Intervention-Based Program of Research on Teachers' Motivating Styles. *Motivational Interventions*, Vol 18, 293-339. ISSN: 0749-7423/doi: 10.1108/S0749-742320140000018008.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D, 2017, Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal*
- Dinamika Governance, 7(2) Magda Nutsa Kobakhidze, 2015. Teacher Certification Examinations in Georgia: Outcomes and Policy Implications. Vol 19, 25-51. ISSN: 1479-3679/doi: 10.1108/S1479-3679(2013)0000019007.
- Nhundu, T. J. 1999. Assessing Teacher Performance: A Comparison of Self

and Supervisor Ratings on Leniency, Halo and Restriction of Range Errors. *Zimbabwe Journal of Education Research*, XXVI, (I), 35-52.

Paul W. Richardson & Helen M.G. Watt, 2015. Current and Future Directions in Teacher Motivation Research. Vol 16B, 139-173. ISSN: 0749-7423/doi: 10.1108/S0749-7423(2010)000016B008.

Risma Istriani Dan Sukanti, 2012. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Santoso Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol. X, No. 1, 2012, 98-113.

Rosna Awang Hashim, Rajaletchumi Thaliah & Amrita Kaur, (2016). A Cultural Insight into The Development of Teacher Autonomy Support Scale: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal for Multicultural Education*. 1-26. DOI: 10.1108/JME-09-2016-0050.

Scott W. Lester & Dale J Dwyer, 2012. Motivations and Benefits for Attaining HR 605. DOI: 10.1108/13620431211283760.

Tae-Hee Choi, 2017. Teacher Change from A Short-Term Certification Programme and Its Comparison with That of A Comparable Long-Term Programme Case From South Korea And The USA. *International Journal of Comperative Education and Development*, Vol. 19 No. 4, 2017, 207-218. DOI: 10.1108/IJCED-06-2017-00092396-7404.

Triman & Suprayitno, 2013. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Supervisi Akademik Dan

Internal Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No 1, April 2013, 40-48.

### Referensi Skripsi Dan Tesis :

Dwi Puspita Sari, 2011. Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Skripsi*, 1-132.

Eri agustin, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*, 1-92.

Erni Sulastri, 2011. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati. *Skripsi*, 1-154.

Hasnariah Hasbiah, 2016. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Pondok Pesantren Dikota Makassar. *Skripsi*, 1- 122.

Irpan Lesmana, 2015. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Guru Yang Sudah Tersertifikasi Dan Kinerja Guru Yang Belum Tersertifikas Pada SMP NEGERI 1 WAWATOBI. *Skripsi*.

Miftahul Jannah, 2017. Sertifikasi Guru Sebagai Alat Pemmerintah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Skripsi*, 1-114.

Natalia Nurhastuti, 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, 1-142.

Nur Baeti, 2015. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Sleman. *Skripsi*, 1-326.

Lia Risna Amalia, 2009. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero). *Skripsi*, 1-99.

Yulistiana Arismunandar, 2016. Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Lampung Selatan. *Tesis*, 1-159

#### **Referensi Webbsite :**

Badan Pusat Statistik, ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)) diakses 27 Juni 2018.

Badan Pusat Statistik, ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)) diakses 27 Juni 2018.

Cahyo Wibowo, Indikator Motivasi Kerja Abraham Maslow ([www.scribd.com](http://www.scribd.com)), 07 April 2018

Junaidi, Tabel Titik Persentase Distribusi Tabel F (<https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-f-0-05.pdf>), 7 Juli 2018.

Nashihun Ulwan, Cara Membaca Atau Melihat Tabel t (<http://www.portal-statistik.com/2014/05/cara-membaca-atau-melihat-tabel-t.html>), 6 Juli 2018.

Rufi Ismada, Tabel Titik Persentase Distribusi Tabel t (<https://rufiismada.files.wordpress.com/2012/10/tabel-t.pdf>), 7 Juli 2018.