

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KOTA BANJAR

Maman Sulaeman¹, Mumun Surahman²

¹ Universitas Perwira Purbalingga, ² Universitas BSI Kampus Tasikmalaya
email. mansulaeman1274@gmail.com

ABSTRAK

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji teori dengan merinci hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MA di Kota Banjar yang sudah bersertifikasi yaitu 153 orang. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Motivasi, Sertifikasi, Kepuasan, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Salah satu lembaga pendidikan yaitu Madrasah Aliyah (MA). MA merupakan salah

satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Untuk itu MA di Kota Banjar mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji pelajaran dan memantapkan program tambahan belajar bagi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan data jumlah guru MA di Kota Banjar berjumlah 208 guru dan yang sudah bersertifikasi 153 orang dengan lulusan diantaranya: Strata 1 (S1), Strata 2 (S2). Dari data di atas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang pendidikan yang beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang juga berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja guru baik guru PNS, Honorer, dan Yayasan

pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. Berdasarkan data standar penilaian kinerja MA di Kota Banjar. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru MA di Banjar, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal.

Kompetensi guru serta indikator yang ada didalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Seperti halnya kompetensi profesional dilihat dari indikator seorang guru dituntut untuk mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu. Namun dalam kenyataannya beberapa guru di MA di Kota Banjar masih kurang baik dalam menerapkan metode pembelajaran yang membuat siswa-siswa kurang menyerap pelajaran serta kurangnya pemanfaatan media untuk pembelajaran yang dipakai seorang guru.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, Memberikan motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk mengubah perilaku mereka untuk tumbuh dan berkembang untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Untuk mengoptimalkan pencapaian karyawan, manajemen perlu mendukung manajemen dalam implementasinya, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan apa yang diinginkan manajemen, sehingga kinerja mereka akan meningkat sesuai dengan tujuan para karyawan. organisasi.

Motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar perlu dikondisikan sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kelancaran dan peningkatan kualitas pendidikan. Gibson et.al (2013) mengatakan, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menyebabkan dan mengarahkan perilaku.

Demikian juga dengan Handoko (2013) yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan Luthans (2012) mengatakan bahwa: "motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan psikologis atau membutuhkan dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif".

Mutjahid (2010) menyebutkan, "guru memiliki peran sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator" (Danim dan Khairil, 2011). Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Jones dan George (2008), "motivasi adalah pusat manajemen, karena itu menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka bekerja dalam organisasi, motivasi juga memahami bagaimana pekerja berperilaku dalam melakukan pekerjaan mereka". Widodo (2011) berpendapat bahwa, "sebuah organisasi akan lebih efektif ketika anggota organisasi termotivasi untuk mendapatkan kinerja di tingkat yang lebih tinggi". "Orang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melakukan secara substansial untuk mendukung tujuan produksi gabungan, dan organisasi, sedangkan orang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal pekerjaan" (Winardi, 2004). Jadi, diharapkan jenis bantuan yang tepat dapat membantu organisasi untuk mendapatkan yang paling optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Peneliti menggunakan teori kebutuhan hierarkis Maslow (1943) dalam Robbins (2012) yang digunakan sebagai indikator dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang terpenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebutuhan sosial untuk keinginan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Fathoni (2006) berpendapat, "selain bantuan yang tepat, kepuasan kerja karyawan adalah pendorong utama modal kerja, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung realisasi tujuan organisasi". Senada dengan Sinambela (2012) mengatakan bahwa, "kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat

meningkatkan kinerja selain faktor lain yang dicapai, dan motivasi".

Darmawan (2013) menyatakan bahwa, "kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dalam hal ini guru adalah suatu keharusan bagi pemimpin atau kepala sekolah". Menurut Handoko (2012) bahwa "memastikan pekerja mendapatkan kepuasan kerja, selain itu kepuasan kerja perlu meningkatkan karyawan agar lebih responsif terhadap motivasi kerja yang diciptakan".

Pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada keberadaan guru yang berkualitas, yaitu guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena kehadiran guru yang berkualitas adalah persyaratan mutlak untuk sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua negara di dunia selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Beberapa negara, termasuk Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat, berupaya meningkatkan kualitas guru dengan mengembangkan kebijakan yang secara langsung mempengaruhi kualitas dengan menerapkan sertifikasi guru. Guru yang ada harus mengikuti tes kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesional guru.

Sertifikasi adalah salah satu kewajiban guru untuk mencapai profesionalisme yang diharapkan. Dengan sertifikasi ini, pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Setelah disertifikasi, guru akan mendapatkan sertifikat pendidik, yang merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai profesional. Hingga saat ini, sertifikasi nasional telah dilakukan pada ratusan ribu guru, baik yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun oleh Kementerian Agama di berbagai tingkatan dan berbagai mata pelajaran. Kegiatan ini memiliki biaya, energi, waktu yang tidak sedikit.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan tempat guru itu bekerja, termasuk budaya organisasi yang terbentuk. Sebagai makhluk sosial, guru tidak dapat dipisahkan dari berbagai nilai dan norma yang ada di lembaga sekolah. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara guru berperilaku, orientasi mereka terhadap tugas,

cara bermitra dengan teman sebaya, dan bagaimana memandang masa depan dengan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaan mereka. Norma, nilai, dan kepercayaan masing-masing individu dalam suatu organisasi menjadi budaya dalam organisasi.

Manusia baik secara individu, dalam kelompok, dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lain atau lingkungan mereka. Karena itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap maupun perilaku yang unik dan dalam bentuk karya tertentu. Perilaku atau karya tertentu akan ditransformasikan menjadi identitas dan citra manusia, baik individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas tertentu. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi atau budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja bersama yang memengaruhi perilaku dan tindakan anggota organisasi". Di sebagian besar organisasi, nilai-nilai dan praktik yang diadopsi bersama telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan sangat memengaruhi cara organisasi dijalankan. Kreitner (2005) menyebutkan "budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesamaan dalam persepsi, perspektif, nilai, dan perilaku yang diyakini, dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara bersamaan oleh semua anggota organisasi yang menghasilkan identitas organisasi".

Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah "norma, kepercayaan, sikap dan filosofi organisasi". Sementara itu, budaya organisasi didefinisikan sebagai gaya asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2008). Sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang telah lama diterapkan, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah organisasi. Sementara itu, menurut Tampubolon (2004),

budaya organisasi adalah kesepakatan tentang perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, menjadi kreatif, bebas dari kesalahan dan fokus pada hasil. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yang merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah berlaku untuk waktu yang relatif lama, dan dibagikan oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang sejalan dengan pendapat Devi (2009), bahwa budaya organisasi ditandai oleh kerja tim, kondisi kerja yang menyenangkan, perhatian karyawan, peluang pengembangan, praktik kerja fleksibel, dan praktik kepemimpinan dan manajemen yang baik dapat memengaruhi keterlibatan kerja.

Hasil penelitian Wardani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru serta kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Rasyid (2015) dalam penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Nurbaeti (2015) menunjukkan Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian Giantoro (2019) bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja guru. Penelitian Markonah (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Tugas guru erat kaitannya dengan

peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (2019) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik. Pidarta (2004) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :Kepemimpinan kepala sekolah, Fasilitas kerja, Harapan-harapan, dan Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan

tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2005) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Gibson dalam Winardi (2004) menarik sejumlah kesimpulan tentang motivasi, yaitu ; 1. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja 2. Motivasi mencakup pengarah kearah tujuan 3. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu diperhatikan faktor-faktor, fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan (*Environmental*) sebagai faktor-faktor penting.

Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2005). Pendapat tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suharto dan Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan , bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi

dalam peningkatan kinerja pegawainya

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006)

Guru merupakan sumber daya utama dalam upaya pengembangan potensi peserta didik di masa depan. Karena itu, penyandang profesi guru bermakna strategis, karena mengemban tugas sejati bagi proses pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, penanam nilai dan dan pembangun karakter bangsa. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik, yang diperoleh melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru dimaksud adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru pada satuan pendidikan formal. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja (unjuk kerja) guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya sebagai guru dalam mata pelajaran yang diampunya. Guru diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran yang bermutu, yang dapat mencerahkan dan mengarahkan peserta didik untuk menguasai kompetensi yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Dengan adanya sertifikasi

pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, atau dengan kata lain pemilikan sertifikat pendidik oleh guru merupakan representasi kualitas kinerja guru itu sendiri.

Menurut Khusnaini (2015) hasil temuan penelitian secara sendiri-sendiri sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, 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 membuahakan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

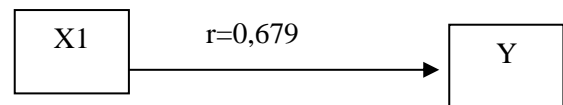
Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif, peneliti berusaha menguji teori yang digunakan dengan merinci hipotesis yang spesifik lalu dilanjutkan dengan mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah teori tersebut. Data dikumpulkan melalui bantuan penyusunan instrumen khusus yang dirancang untuk menilai perilaku dan informasi tersebut dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru MA di Kota Banjar yang sudah bersertifikasi yaitu 153 orang. Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dimana jika variabel bebas (independen) lebih dari satu disebut Linier Berganda (Wijaya, 2012). Sedangkan menurut Sugiyono (2007), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Menurut Rochaety dkk, (2007) untuk menjawab besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan angka R Square atau yang disebut dengan Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi menjelaskan

besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang digunakan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh etos kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengolahan data pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,679 yang berarti kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,1% dengan demikian variable motivasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 46,1%. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja.

Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar.

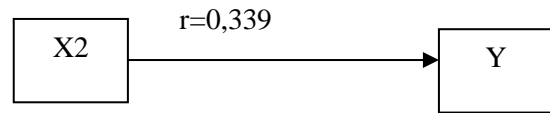
Hal tersebut sejalan dengan teori motivasi higienis yang dipaparkan oleh Herzberg dalam T. Hani Handoko (2003) Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah atau penghargaan dan motivasi negatif seperti pemberian hukuman, memberikan peringatan kepada pegawai sebagai bentuk arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Jadi, semakin optimal pimpinan melakukan motivasi dalam suatu organisasi maka berpengaruh juga terhadap kinerja pegawainya.

Pemberian motivasi tersebut didukung teori menurut Hasibuan (2008) salah satu prinsip untuk memotivasi pegawainya yaitu pengakuan. Pengakuan memiliki arti memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Upaya tersebut untuk menggerakkan bawahan serta diimbangi pemenuhan kebutuhan salah satunya dengan pengakuan. Hal tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Pengaruh Kepuasan (X2) Terhadap

Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2
Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengolahan data besar pengaruh kepuasan (X) terhadap Kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,339 yang berarti lemah dengan koefisien determinasi sebesar 11,5% dengan demikian variable kepuasan mempengaruhi kinerja guru sebesar 11,5%. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap Kinerja. Kepuasan kerja guru merupakan persepsi guru dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Lester juga menambahkan kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggungjawab, dan penghargaan. Jika guru mencapai kepuasan kerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan memengaruhi hasil kinerja guru secara optimal. Guru dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Guru yang memiliki semangat dan usaha yang

tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006).

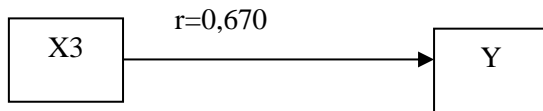
Pada MA di Kota Banjar, kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan membuat kinerja guru menjadi maksimal. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Mataheru, 2010). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Ketidakpuasan guru MA di Kota Banjar ini muncul akibat dari rendahnya gaji atau kompensasi yang diterima oleh guru. Seorang guru yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya, sebab ia telah mampu memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik akan mendorong moral guru untuk melakukan dengan lebih baik lagi, sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi. Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja

sehingga kinerja akan sangat memengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kontribusinya terhadap sekolah, maka akan memberikan kepuasan kerja dan dapat digunakan oleh sekolah untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, adanya kebijakan promosi jabatan yang dilakukan secara adil akan menghasilkan kepuasan kerja bagi guru tersebut. Dengan adanya promosi jabatan yang sesuai akan membuat seseorang akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk memperoleh jabatan tersebut. Sebaliknya, apabila promosi jabatan yang sangat minim akan membuat para guru bekerja seadanya tanpa memberikan suatu keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hubungan antar rekan kerja yang kurang akrab akan menciptakan suasana yang kurang nyaman saat berada di sekolah. Dengan menciptakan hubungan rekan kerja yang harmonis, akan mewujudkan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Karena apabila hubungan antar guru merasa aman, damai dan tentram akan membuat guru merasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga akan memengaruhi kinerja seseorang. Apabila seseorang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan di bidangnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun apabila seseorang tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal lain yang juga memengaruhi kualitas kinerja seseorang adalah kepuasan terhadap supervisor. Kepuasan terhadap supervisor akan menumbuhkan ambisi dan prestasi yang akan tercipta dari bawahannya. Sebaliknya, apabila tidak ada kepuasan terhadap supervisor akan menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi akan memengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh Sertifikasi (X3) Terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat pengaruh ksertifikasi (X3) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah

ini:



Gambar 3

Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengolahan data besar pengaruh sertifikasi (X3) terhadap Kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,670 yang berarti kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,9% dengan demikian variable sertifikasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 44,9%. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh sertifikasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan sertifikasi terhadap Kinerja.

Guru merupakan sumber daya utama dalam upaya pengembangan potensi peserta didik di masa depan. Karena itu, penyandang profesi guru bermakna strategis, karena mengemban tugas sejati bagi proses pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, penanam nilai dan dan pembangun karakter bangsa. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik, yang diperoleh melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru dimaksud adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru pada satuan pendidikan formal. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja (unjuk kerja) guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya sebagai guru dalam mata pelajaran yang diampunya. Guru diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran yang bermutu, yang dapat mencerahkan dan mengarahkan peserta didik untuk menguasai kompetensi yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Dengan adanya sertifikasi pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, atau dengan kata lain pemilikan sertifikat pendidik oleh guru merupakan representasi kualitas kinerja guru itu sendiri.

Menurut Khusnaini (2015) hasil temuan penelitian secara sendiri-sendiri sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, 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 membuahakan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Pelaksanaan uji sertifikasi tenaga pengajar atau guru adalah untuk menilai kemampuan minimal yang harus dimiliki seseorang guru agar dapat melaksanakan tugas seorang guru dengan baik dan diharapkan kinerja seorang guru juga akan meningkat dengan adanya pelaksanaan uji sertifikasi ini. Dalam penilaian ini seorang guru atau tenaga pengajar harus menyelesaikan sepuluh item penilaian untuk dapat lulus sertifikasi diantaranya yaitu kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang pendidikan.

Dengan mengikuti diklat sertifikasi, maka guru akan banyak mendapatkan ilmu baru guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya tersebut. Dan pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan di diklat sertifikasi akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal, maka kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat penulis simpulkan sebagai

berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4. Motivasi, Kepuasan dan sertifikasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Miftah Thoha, Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2015),
- Mulyasa E., Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung : PT. Remaja, 2012),
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Gomes Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Andi Offset,
- Barnawi dan Mohammad Ariffin. 2104. Kinerja guru Profesional. Yogyakarta: ARRUIZZ MEDIA.
- Baruningsih, P. 2011. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK Se-Kabupaten Sragen. <http://lib.unnes.ac.id.pdf> .
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Depdiknas. 2005 UU. No. 14 Tahun 2005, Pasal 8 & 10, Kompetensi Profesional Guru, Jakarta : Depdiknas
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Mulyasa. (2007). Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: Rosda.
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesionalisme, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. 2007. Sertifikasi Guru Menuju Profesional Pendidik. Jakarta: Sinar Grafika Offet. Balitbang Depdiknas.
2015. Data Kualifikasi Pendidikan Guru . Jakarta: Depdiknas.
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Mulyasa, E. 2008. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.” Dalam e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Pancasila
- Yulia Rachmawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Vol. 01 No. 01
- Zainuddin. 2017. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sd, MA, Sma Dan Smk Se Kabupaten Fakfak. *JURNAL LISAN AL -HAL*. “Volume 11, No. 2.
- Mohammad Zulkifli. 2014. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol.3, No.02
- Enni Pudjiastuti. 2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja MA Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2
- Lutviani Rahayu. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Negri 5 Magelang. *Economic Education Analysis*

Journal.

FN Lutfiani1, dan N Zein. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Tadbir Muwahhid ISSN 2579-4876 e-ISSN 2579-3470 Volume 2 Nomor 2.