

**PENGARUH SERTIFIKASI, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45
TOMBOLO KECAMATAN GANTARANGKEKE
KABUPATEN BANTAENG**

Nuraeni*¹, Mashur Razak², Fatmasari³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar

Email : nuraenimuding@gmail.com.¹, mashur_razak@yahoo.co.id.², fatma.sari@dipanegara.ac.id.³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai Juni 2020. Populasi penelitian adalah seluruh guru di gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 44 orang. Sampel penelitian ini adalah sampel total yaitu keseluruhan populasi yang berjumlah 44 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. 2) Terdapat pengaruh positif Kondisi Ekonomi Orangtua terhadap Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. 3) Terdapat pengaruh positif Motivasi Orangtua terhadap Prestasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. 4) Terdapat pengaruh positif Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti secara simultan variabel independen (Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja) Mempengaruhi Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci: Sertifikasi, Iklim Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze: the effect of certification, work climate, and work motivation on teacher performance in the 45 Tombolo Elementary School Cluster, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency.

This research approach uses quantitative research. The time of the study was carried out from May to June 2020. The research population was all teachers in the 45 Kuncio Elementary School cluster, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency, totaling 44 people. The sample of this study is the total sample, namely the entire population of 44 people.

The results of this study indicate that: 1) There is a positive effect of certification on teacher performance in the Cluster of SD Negeri 45 Tombolo, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. 2) There is a positive influence of the economic condition of parents on teacher performance in the 45 Tombolo Elementary School Cluster, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. 3) There is a positive influence of parental motivation on achievement on teacher performance in the 45 Tombolo Elementary School Cluster, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. 4) There is a positive influence of Certification, Work Climate, and Work Motivation on Teacher Performance in the Cluster of SD Negeri 45 Tombolo, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. This means that simultaneously independent variables (Certification, Work Climate, and Work Motivation) Affect Teacher Performance in the Cluster SD Negeri 45 Tombolo, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency.

Keywords: Certification, Work Climate, Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU guru dan dosen dalam UU no. 14/2005 dinyatakan bahwa 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.

Hoy dalam Azan, (2014: 43), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar. Menurut Abdillah, (2013:15), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan.

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. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013 : 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Bantaeng. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Uji pengetahuan kompetensi dalam UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (entry point) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Hasil uji pengetahuan dalam UKG bagi guru SD Negeri Kabupaten Bantaeng masih rendah. Dengan pengetahuan yang rendah berarti kompetensi pedagogik yang dimiliki guru rendah, hal itu tentu saja berkibat pada kinerja guru SD Negeri Kabupaten Bantaeng, oleh karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (19:2013), Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa

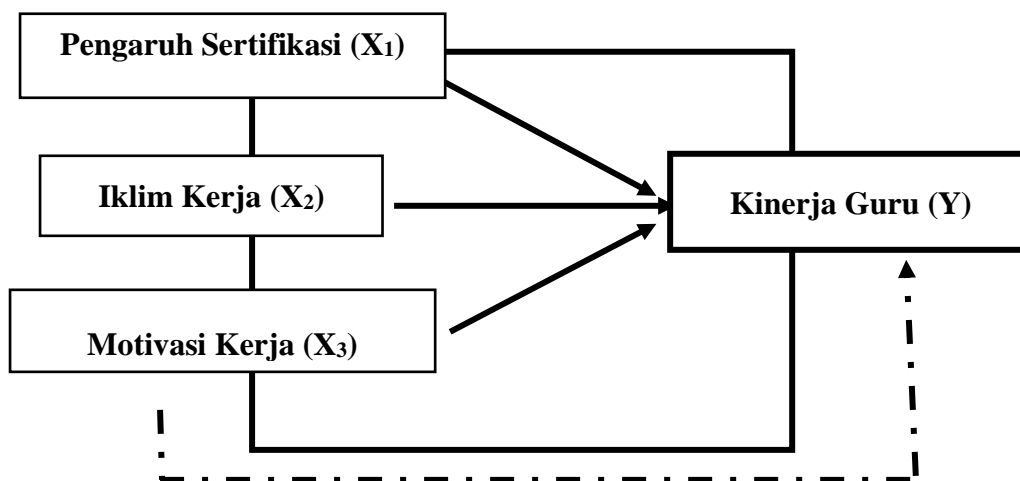
motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008: 198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. 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 dalam Muslich (2010: 2), 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian Brenda L. Ladyong Penelitian berjudul : *Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand*, 2014. (Iklim organisasi dan Motivasi Kerja Guru: Studi Kasus Sekolah di Prachinburi Thailand, 2014). Tujuan utama dari penelitian ini, adalah untuk mengetahui faktor-faktor iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Ada 138 guru yang berpartisipasi dalam studi. Mereka dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dua faktor iklim organisasi yaitu, kepemimpinan kolegal dan hubungan timbal balik masyarakat dalam sekolah yang ditemukan menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kerja guru motivasi.

Penghargaan sertifikasi yang memberikan kesejahteraan bagi guru, iklim kerja yang kondusif, dan motivasi yang tinggi seharusnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, dan belum adanya penelitian tentang sertifikasi di Kabupaten Bantaeng, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Kecamatan Gantarangkeke Tombolo Kabupaten Bantaeng"

Gambar 1. Kerangka Konseptual.



Berdasarkan kerangka pikir yang ada, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarangkeke Kab. Bantaeng.
2. Sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarangkeke Kab. Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2012 :7), penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di yang telah tersertifikasi di Wilayah Gugus 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pemilihan sample secara total populasi yaitu 44 orang

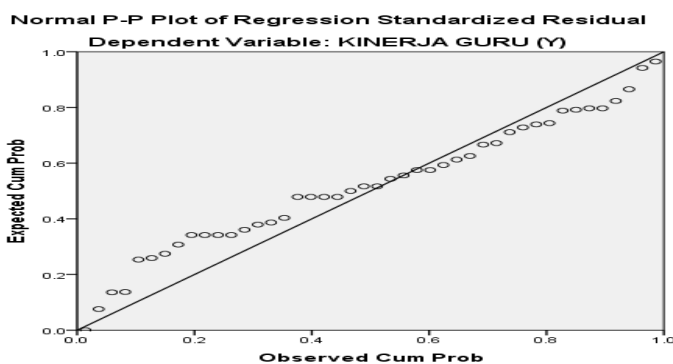
Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengumpulan data secara langsung kepada responden melalui angket atau kuesioner yang berisi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, resonden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan skala likert. Data sekunder diperoleh melalui pengamatan langsung kepada dokumen tertulis di sekolah dan lapoan pemantauan evaluasi kinerja guru pada dina pendidikan Kabupaten Bantaeng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data yang normal dapat dilihat dari gambar data yang membentuk titik-titik yang menyebar diantara garis diagonal dan formasi yang berdekatan. Hasil analisis regresi linier melalui grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 1 Pengujian Normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Penggunaan Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu pengaruh variabel sertifikasi guru, motivasi kerja dan iklim kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Analisis statistika dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collineriarity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.265	.580		.544	.080		
SERTIFIKASI (X1)	.566	.086	.540	5.419	.002	.052	7.821
IKLIM KERJA (X2)	.465	.272	.343	2.845	.034	.109	4.884
MOTIVASI KERJA (X3)	.857	.318	.596	2.695	.010	.169	5.902

a. Devendent Variable: KINERJA GURU (Y)

Dari tabel 1 di atas maka dapat dituliskan kedalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.265 + 0,566X_1 + 0,465X_2 + 0,857X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,265 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng adalah sebesar 0,265
- b. Koefisien regresi variabel sertifikasi guru mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar 0,566 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,566.
- c. Koefisien regresi variabel iklim kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng Nilai koefisien sebesar 0,465 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,465
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng Nilai koefisien sebesar 0,857 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_3 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,857

Langkah selanjutnya dalam analisa data hasil penelitian setelah diketahui nilai koefisien regresi seperti telah disampaikan diatas maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh antara sertifikasi guru, motivasi kerja dan iklim kerja secara sendiri sendiri terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut

1. Variabel Sertifikasi Guru

Dari output SPSS menunjukkan hasil pengujian menunjukkan nilai t untuk variabel Sertifikasi guru adalah $t = 5.419$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 44$ adalah sebesar 2,019 dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$. Sehingga hal ini menunjukkan sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

2. Variabel Iklim Kerja

Dari Output SPSS menunjukkan nilai t untuk variabel iklim kerja adalah 2,845 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2,019 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim kerja terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

3. Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil output SPSS menunjukkan nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t = 2,695 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2,018 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$.

Dengan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji hipotesis secara simultan atau bersama sama dilakukan dengan menggunakan Uji F, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu variable sertifikasi guru, motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Hasil pengujian melalui uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.37 berikut ini:

Tabel 2 ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1 Regression	399.504	3	133.168	26.950	.000 ^b
Residual	197.655	40	4.491		
Total	597.159	43			

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 26,950 sedangkan F tabel untuk n 44 dengan $df1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 41$ dimana n adalah sebanyak 44 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,84 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R. Square yang diperoleh sebesar 0,644. Hal ini berarti 64,4% kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja guru sedangkan sisanya yaitu 35,5 % kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.699	.644	2.223	1.900

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), SERTIFIKASI (X1), IKLIM KERJA (X2)
- b. Dependent Variable : KINERJA GURU (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru

Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat untuk guru yang dimana bertujuan untuk memenuhi standar profesionalisme guru demi memenuhi tujuan pembangunan pendidikan nasional. Selain meningkatkan performa kerja guru itu sendiri pemerintah juga memberikan timbal balik yaitu tunjangan profesi demi meningkatkan kesejahteraan guru itu sendiri. Dengan uji sertifikasi, guru diharapkan akan mampu meningkatkan kinerjanya, karena selain sebagai tuntutan Undang-Undang, sertifikasi guru juga sebagai syarat bagi guru untuk mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sertifikasi guru, motivasi kerja dan iklim kerja. Sepuluh komponen penilaian dalam uji sertifikasi guru dalam jabatan diantaranya adalah 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 dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa kinerja guru sertifikasi rata-rata dalam kriteria sangat tinggi, hal ini 44 dikarenakan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sudah baik. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan komputer program

SPSS 25.00 menunjukkan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di wilayah gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang menunjukkan hasil pengujian nilai t untuk variabel sertifikasi guru adalah $t = 5,419$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 44$ adalah sebesar 2,019 dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, hal ini menunjukkan sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi variabel sertifikasi guru mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar 0,566 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,566.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru ini begitu besar dampaknya dalam meningkatkan kinerja guru yang tentunya berpengaruh pada kemajuan pendidikan. Pelaksanaan sertifikasi guru masih perlu ditingkatkan agar memberikan kontribusi yang lebih besar lagi terhadap kinerja guru. Hal ini didasari oleh pendapat Yamin (2010) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu faktor kontekstual (situsional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru).

Sertifikasi memiliki peran dalam meningkatkan tanggungjawab dan profesionalisme sumber daya para guru di wilayah gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng, hal ini berarti apabila sertifikasi guru terlaksana dengan baik dan diikuti dengan niat yang positif, maka ke depannya akan mampu meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Muslich (2007: 2) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, menyiasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat. Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Jika guru merasakan iklim kerja sekolah baik diharapkan kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika iklim kerja sekolah kurang baik maka kinerjanya akan rendah. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan nilai t untuk variabel iklim kerja adalah 2,845 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 44$ adalah sebesar 2,019 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim kerja terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Arah koefisien regresi variabel iklim kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dengan nilai koefisien sebesar 0,465 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,465.

Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Litwin dan Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008:198), 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. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,695 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2,018 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng dengan nilai signifikansi sebesar 0,01 atau lebih kecil 0,05. Nilai signifikansi jauh jauh lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng. Namun, Koefisien regresi variabel motivasi kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng Nilai koefisien sebesar 0,857 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja guru di wilayah Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,857.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori dari Robbins and Coulter (2010: 139) yang mendefinisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung jawab sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mccllland, Murray, Miller, dan Gordon W yang menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi. Artinya guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung memiliki prestasi kerja rendah. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar.

Berdasarkan analisis deskriptif hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja, menunjukkan nilai indeks motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar tergolong tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa guru di wilayah gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Banateng senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, selalu berusaha mencapai target kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah, berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja sebagai seorang guru.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang mengaktifkan, mengarahkan, memperkuat perilaku individu menuju pencapaian tujuan (Roussel, 2000). Sehingga guru yang merasa tidak ada dorongan atau inspirasi untuk bertindak maka dapat dikategorikan sebagai guru yang tidak memiliki termotivasi. Secara umum, cinta atau semangat untuk mengajar, berkontribusi dan membantu siswa, serta memiliki pengalaman positif di sekolah telah dilaporkan sebagai motivasi intrinsik yang penting ditanamkan oleh profesi guru.

KESIMPULAN

Berdasar pada analisa terhadap hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru, sedangkan sertifikasi guru mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru di Wilayah Gugus SD 45 Tombolo, Kabupaten Bantaeng.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dengan nilai F hitung = 26,950 lebih besar dari nilai F tabel 2,84 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
3. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R.Square yang diperoleh sebesar sebesar 0,644. Hal ini berarti 64,4% kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja guru sedangkan sisanya yaitu 35,6 % kinerja guru di wilayah Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasar pada hasil dan kesimpulan penelitian ini maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengurus/Pimpinan di Gugus SD 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng diharapkan terus meningkatkan kinerja guru senantiasa selalu memotivasi guru-guru agar lebih meningkatkan kinerjanya baik dalam mengelola kegiatan pembelajaran maupun diluar pembelajaran dengan berlandaskan 4 kompetensi yang harus dikembangkan.
2. Hendaknya para guru terus meningkatkan kinerjanya baik disekolah maupun di masyarakat dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian, baik sebagai penelitian lanjutan maupun penelitian lain tentang kinerja guru sehingga diharapkan dapat menemukan hal-hal baru yang lebih bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Di dalam menyelesaikan penelitian ini, Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dari segi moril ataupun materil baik itu terkhusus kepada seluruh jajaran akademis ITB Nobel Indonesia, seluruh keluarga tercinta serta rekan-rekan selama menempuh pendidikan di ITB Nobel Indonesia.

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.
- Anne Veronica Omwanda. 2009. Pengaruh Iklim Kerja pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Nairobi Utara, 2009. Tesis
- Aacha Mary. 2010. *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*. Uganda.
- Brenda L. Ladyong. 2014. *Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi*. Thailand, 2014.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. 2019. Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 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.
- Nugroho, N. T., Hastuti, I., & Indah, R. P. (2019, September). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta). In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS* (pp. 171-176).

Roussel, P., & Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (Toulouse). (2000). *La motivation au travail: concept et théories*. LIRHE, Université des sciences sociales de Toulouse.

Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

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.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 158

Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara.

Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, vNina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara.

Wakabi, B. M. 2016. Leadership style and staff retention in organizations. *International Journal of Science and Research*, 5(1), 412-416.