

PENGARUH SERTIFIKASI IKLIM KERJA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD LAMPUNG SELATAN

Oleh

Yulistian Arismunandar, Sudjarwo, Riswanti Rini
FKIP Unila: Jln. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng
E-Mail: yulistianaris@gmail.com
HP.: 087899385252

Abstract: The purpose of this study was to determine, and analyze the influence of certification, work climate, and work motivation on the performance of teachers either partially or simultaneously. This research was a quantitative approach using associative type, by taking a sample of 46 teachers. Data were collected using questionnaire. Data were analysed using path analysis, and hypothesis testing. The results indicated that certification has direct influence on the performance of teachers. Work climate directly affects the performance of teachers. Work motivation directly influences the performance of teachers. Certification, work climate, and work motivation simultaneously have significant impact on the performance of teachers.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan menganalisis pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis asosiatif, dengan mengambil sampel 46 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: sertifikasi, motivasi kerja, iklim kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa.

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut 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.

Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar, sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Tenaga pendidikan yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

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. 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, (11) kesempatan berprestasi.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah 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.

Selain dipengaruhi oleh sertifikasi, 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. Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Faktor lain selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh 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. Menurut McClelland dalam Robbins (2003 : 216), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu : kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*). Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja Guru tersebut juga, akan meningkat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Musfiqon (2012 : 59), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pada penelitian pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif.

Prosedur penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Menurut Musfiqon (2012 : 63), deskriptif asositif adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik. Pada penelitian ini data diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri yang telah Bersertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan yaitu 2522 guru. Pemilihan sample secara *Cluster Sampling* diperoleh melalui secara *stratified random sampling* dari 17 Kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan diambil 3 kecamatan. Dimana yang menjadi lokasi penelitian dari 3 kecamatan tersebut adalah 20 guru SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Kecamatan Kalianda, 15 guru SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan, dan 11 guru SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro sebagai tempat penelitian. Dimana besarnya sampel dari 3 sekolah diatas sebanyak 46 guru.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja guru suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Variabel kinerja guru, diukur melalui indikator-indikator kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru 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. Variabel sertifikasi, diukur melalui indikator - indikator tujuan

pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru, dan manfaat pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru.

Iklim kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa seorang guru dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Variabel Iklim Kerja, diukur melalui indikator-indikator hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama anggota organisasi, tanggung jawab, imbalan, struktur kerja, dan keterlibatan dan partisipasinya.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Variabel motivasi kerja, diukur melalui indikator-indikator kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*), kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*), dan kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Widyoko (2012 : 33), angket atau kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi 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.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sugiyono (2014 : 297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*).

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2015 di SDN 1 Way Urang Kalianda, SDN 3 Pasuruan Penengahan, SDN 1 Beringin Kencana Candipuro dengan jumlah sampel 46 orang guru yang telah tersertifikasi, dengan memberikan kuisioner terdiri dari 14 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sehingga didapat data mentah yang kemudian diolah dengan program SPSS dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini

menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan bantuan SPSS dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Sertifikasi (X_1)	0,149	$0,149 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Iklim Kerja (X_2)	0,341	$0,341 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Motivasi Kerja (Y)	0,217	$0,217 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Kinerja Guru (Z)	0,730	$0,730 > 0,025$	Terima H_0	Normal

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.025 berarti distribusi sampel tidak normal.
- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.025 berarti distribusi sampel adalah normal.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat angka Asymp. Sig.(2-tailed) Untuk semua variabel pada *Kolmogorov-smirnov* semuanya lebih besar dari 0.025 maka H_0 diterima dengan kata lain distribusi data semua variabel adalah normal, untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas

	SERTIFIKASI	IKLIM KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU	
N	46	46	46	46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,46	55,13	57,91	54,98
	Std. Deviation	2,681	1,746	1,860	2,371
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,138	,155	,102
	Positive	,168	,138	,155	,094
	Negative	-,109	-,122	-,130	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z	1,140	,939	1,053	,689	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,149	,341	,217	,730	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Homogenitas Sampel

Pengujian homogenitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh sebagai berikut:

	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
SERTIFIKASI	3,279	8	36	,065
IKLIM KERJA	2,080	8	36	,064
MOTIVASI KERJA	1,989	8	36	,076

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_a : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian:

- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Dari hasil perhitungan di atas ternyata untuk variabel Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja adalah bervariasi homogen karena nilai ketiga probabilitas (Sig.) yaitu $>$ dari 0.05 dengan kata lain H_0 diterima.

Tabel.4.7 Rekapitulasi Uji Homogenitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Sertifikasi (X_1)	0,065	0,065 $>$ 0,05	Terima H_0	Homogen
Iklim Kerja (X_2)	0,064	0,064 $>$ 0,05	Terima H_0	Homogen
Motivasi Kerja (Y)	0,076	0,076 $>$ 0,05	Terima H_0	Homogen

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Uji Asumsi Klasik

Syarat untuk regresi berlaku pula untuk *Path Analysis* antara lain:

Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keliniaritan garis regresi (persyaratan analisis) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui

apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian menggunakan tabel ANOVA yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Linearitas Regresi

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Sertifikasi (X_1)	0,063	0,063 $>$ 0,05	Terima H_0	Linear
Iklim Kerja (X_2)	0,078	0,078 $>$ 0,05	Terima H_0	Linear
Motivasi Kerja (Y)	0,156	0,156 $>$ 0,05	Terima H_0	Linear

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Kesimpulan: Dari hasil pengolahan pada tabel ANOVA diperoleh hasil perhitungan untuk semua variabel (nilai Sig.) pada *Deviation from Linearity* semuanya $> 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan regresi berbentuk linier.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Korelasi Antar Variabel	Koefisien r	Sig	Keputusan	Kesimpulan
Sertifikasi (X_1) dengan Iklim Kerja (X_2)	0,680	0,000 $<$ 0,05	Tolak H_0	Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Sertifikasi (X_1) dengan Iklim Kerja (X_2), karena nilai sig. (2-tailed) $0,000 < 0,025$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 maka terdapat hubungan antar variabel independen dengan kata lain terjadi multikolinearitas diantara variabel independen, hal ini sesuai dengan syarat *Path Analysis* harus terjadi hubungan antar variabel bebas.

Uji Auto Korelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi

korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya auto korelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimu dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah.

Hasil analisis dengan uji *Durbin-Watson* diperoleh :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,838	,826	,988	1,870

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, IKLIM KERJA, SERTIFIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Kriteria pengujian apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,870 nilai tersebut mendekati angka 2 atau berada diantara angka 2, dengan demikian H_0 dapat diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Hasil output SPP tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

4.10. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Sertifikasi $(X_1) - AX_1$	0,135	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Iklim Kerja $(X_2) - AX_2$	0,627	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Motivasi Kerja $(Y) - AX_3$	0,219	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya jauh lebih besar dari 0,025, oleh karena itu H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heterokedastisitas.

Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Proposisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,114 > 2,0105$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,761 > 2,0105$ dan sig. $0,008 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - c. Terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,680$

- $> 0,291$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,802 > 2,0105$ dan sig. $0,008 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - e. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,269 > 2,0105$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - f. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,591 > 2,0105$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - g. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar $0,2373$ atau tingkat pengaruh sebesar $23,73\%$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - h. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar $0,1284$ atau tingkat pengaruh sebesar $12,84\%$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - i. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49,278 > 3,215$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - j. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $72,314 > 2,83$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Motivasi Kerja**
 - a. Pengaruh langsung Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja sebesar $34,34\%$
 - b. Pengaruh tidak langsung Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Iklim Kerja sebesar $12,63\%$
 - c. Pengaruh total variabel Sertifikas terhadap Motivasi Kerja sebesar $46,97\%$
 - d. Pengaruh langsung Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar $10,05\%$
 - e. Pengaruh tidak langsung Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Sertifikasi sebesar $12,63\%$

- f. Pengaruh total variabel Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 22,68%
 - g. Total pengaruh terhadap Motivasi Kerja dari kedua variabel Sertifikasi dan Iklim Kerja adalah 69,65%
 - h. Pengaruh variabel lainnya terhadap Motivasi Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 30,35%
 - i. Pengaruh Sertifikasi dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja sebesar 69,6%
- c. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Kinerja Guru
- a. Pengaruh langsung Sertifikasi terhadap Kinerja Guru sebesar 9,06%
 - b. Pengaruh tidak langsung Sertifikasi terhadap Kinerja Guru melalui variabel Motivasi Kerja sebesar 23,73%
 - c. Pengaruh total variabel Sertifikasi terhadap Kinerja Guru sebesar 32,79%
 - d. Pengaruh langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 9,06%
 - e. Pengaruh tidak langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru melalui variabel Motivasi Kerja sebesar 12,84%
 - f. Pengaruh total variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 21,90%
 - g. Total pengaruh terhadap Kinerja Guru dari ketiga variabel yaitu Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja adalah 71,09%
 - h. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 16,40%
 - i. Pengaruh variabel lainnya terhadap Kinerja Guru sebesar 28,91%
 - j. Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 83,8%

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

a. Pengaruh Secara Parsial Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan yaitu guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok, dengan hal tersebut sertifikasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Selanjutnya diperjelas kembali menurut Kunandar (2009:57), sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. program sertifikasi

akan memberikan motivasi bagi guru, salah satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam).

b. Pengaruh Secara Parsial Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Menurut Reynolds dalam Daryanto (2015:26), menyatakan bahwa dalam sekolah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26), iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

c. Hubungan antara Sertifikasi Dengan Iklim Kerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Manfaat sertifikasi bagi guru yang utama adalah meningkatkan profesionalisme kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri

Kabupaten Lampung Selatan hal ini sesuai dengan pendapat Michael dan Bruce (1974:77), menyatakan bahwa guru profesional akan menunjukkan perilaku yang mampu membangun iklim kerja yang kondusif, demokratis, integrative dan berpusat pada siswa, sedang guru yang belum profesional akan mencirikan iklim belajar di kelas yang autokratik, mendominasi kegiatan mengajar dan berpusat pada guru. Jadi dengan program sertifikasi, guru dapat meningkatkan profesionalisme, kemudian dengan profesionalisme yang dimiliki guru dapat menunjukkan perilaku untuk membangun iklim kerja yang kondusif.

d. Pengaruh Sertifikasi Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ini sesuai dengan hasil penelitian Boyd dan Goldhaber, (2007) dengan penelitiannya yang berjudul : *The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality in Washington, 2007* (Pengaruh Sertifikasi dan Persiapan di Mutu Guru di Washington, 2007). Dari hasil penelitian didapat bahwa guru yang mendapat skor baik pada ujian sertifikasi dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan guru dapat meningkatkan nilai siswa otomatis guru tersebut mendapatkan kinerja yang baik.

e. Pengaruh Iklim Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ini sesuai dengan pendapat 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. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru.

f. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ini sesuai dengan hasil pendapat Menurut Mitchell, dalam Sinambela, (2012: 8) Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Jadi dapat disimpulkan motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

g. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan hal ini sesuai dengan pendapat Kunandar (2009:57), sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Salah satu alat untuk meningkatkan kinerja guru dalam program sertifikasi yaitu dengan melakukan motivasi kerja. Motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut dan akan meningkatkan kinerjanya.

h. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan hal ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26) Iklim

tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi sehingga kinerja guru akan meningkat.

i. Pengaruh Sertifikasi dan Iklim Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan sesuai dengan pendapat Kunandar (2009:57), menyatakan bahwa sertifikasi merupakan satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang. Motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Sedangkan menurut Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26), menyatakan Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari

dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa terdapat pengaruh sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

j. Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan hal ini sesuai dengan pendapat menurut Muslich, (2010 : 8), peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi guna meningkatkan kinerja guru. Menurut 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. Sedangkan menurut Menurut Mitchell, dalam Sinambela, (2012: 8) Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti tentu kinerjanya juga rendah. Jadi dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas terdapat pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- e. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- f. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- g. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- h. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- i. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.
- j. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan
Dinas Pendidikan harus dapat memfasilitasi, dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan motivasi kerja, iklim kerja, dan sertifikasi sebagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi Kepala Sekolah
Kepala Sekolah sebagai pemimpin seharusnya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan, dan pelatihan, memberikan penghargaan atau hadiah bagi guru yang berprestasi.
- c. Bagi Guru
Guru harus memiliki kesadaran diri bahwa peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana dibutuhkan peran aktif guru dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pengembangan keterampilan mengajar, dan kepribadian.
- d. Bagi Peneliti
Penelitian ini menganalisis pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru oleh karena itu, direkomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azan Khairul. 2014. *Mutu Layanan Akademik*. [Http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf). Diakses Tanggal 7 Maret 2016. 09.00.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration : Theory Research, and Practice*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Muslich, Masnur. 2010. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendididik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.