

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU  
DI MTS. NW BENTENG DESA LENDANG NANGKA UTARA**

**Mariawati<sup>1)</sup>, Epi Putranadi<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdatul Ulama Al Mahsuni, Danger Kec. Masbagik, Lombok Timur, Indonesia, email:mariawati729@gmail.com

<sup>2)</sup> MTs-NW Benteng, Lombok Timur, Indonesia, email:epiputranadi2007@gmail.com

**ABSTAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Lombok Timur. Sampel penelitian ini terdiri dari 12 guru yang bersertifikat dan pengambilan sampel dengan cara *total sampling* yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 12 guru. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara tidak terstruktur dan metode angket, dimana angket ini sudah diuji validitas dan reliabilitanya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana teknik analisis datanya dengan menggunakan analisis prasyarat dan uji hipotesis. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas, sedangkan uji hipotesis menggunakan pengujian hipotesis yaitu analisis regresi linier sederhana. Uji prasyarat normalitas diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal, untuk uji homogenitas diketahui bahwa data tersebut homogen, dan untuk uji linieritas diketahui bahwa data tersebut linier. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , yaitu  $2,762 > 2,200$ , berdasarkan kriteria pengujian uji t maka terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, dimana nilai signifikansinya di peroleh 0,002, berdasarkan kriteria keputusan jika nilai  $sig < 0,05$  maka ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di MTs.NW Benteng.

**Kata Kunci : Sertifikasi, Kinerja Guru, Pembelajaran**

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh manusia. sehingga pendidikan tersebut berperan penting dalam kehidupan seseorang. Karena dengan adanya pendidikan akan membuat suatu perubahan pada diri individu kearah yang lebih baik. Dalam lembaga pendidikan terdapat proses belajar mengajar yang merupakan sarana untuk mencapai suatu hasil dari sebuah

pendidikan. Guru sebagai seorang pendidik harus mampu melaksanakan suatu proses pembelajaran yang menyenangkan serta mampu memotivasi siswa sehingga dengan sendirinya akan mendorong munculnya aktivitas-aktivitas positif siswa dalam belajar. Proses belajar mengajar diperlukan aktifitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran tersebut agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik. Untuk

mencapai hal tersebut diperlukan peran serta seorang guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik, sehingga dengan demikian dibutuhkan kompetensi dan keterampilan seorang guru dalam proses belajar mengajar. Dalam panduan sertifikasi guru bagi LPTK tahun 2006 yang dikeluarkan oleh Direktur Ketenagaan Dirjen Dikti Depdiknas disebutkan bahwa kompetensi merupakan kebulatan pengawasan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja (Danindy Damay, 2012).

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan.

Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru. Program ini menuntut para guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Jika para guru tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Melalui program sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja.

Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional.

Sertifikasi Guru diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam mengembangkan pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Begitu juga halnya bagi seorang guru, dalam melakukan proses pembelajaran diperlukan kemampuan yang dapat memaksimalkan proses pembelajaran tersebut. Namun kenyataannya yang sering terjadi adalah kondisi aktifitas kemampuan guru dalam pembelajaran yang belum didukung oleh keterampilan yang dapat memaksimalkan aktifitas pembelajaran yang dilakukan. Oleh karena itu seorang guru harus mengoptimalkan pembelajaran yang dilakukan, baik dengan penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi maupun penggunaan perangkat pembelajaran. Dengan melakukan pembelajaran yang maksimal tentunya tujuan yang telah ditetapkan akan mudah untuk tercapai.

Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan

para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab I pada Ketentuan Umum Pasal I diterangkan bahwa “sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen”. Suatu harapan besar, bahwa adanya sertifikasi setidaknya kondisi-kondisi tersebut dapat dinetralisir. Dengan demikian jelas bahwa sertifikasi diajukan untuk memberikan lisensi bahwa guru yang bersangkutan sudah baik untuk melakukan proses belajar mengajar.

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk (Trianto, 2007-11) melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap baik dalam mengemban tugas profesi mendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.

Adapun tujuan sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- 3) Meningkatkan martabat guru.

- 4) Meningkatkan profesionalitas guru.
  - 5) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik professional.
  - 6) Meningkatkan proses dan hasil pembelajaran.
  - 7) Meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.
  - 8) Meningkatkan kesejahteraan guru.
- 3) Bagi guru yang belum memiliki ijazah S1/D4 wajib menyelesaikan dahulu kuliah S1/D4 sampai yang bersangkutan memperoleh ijazah S1/D4.
  - 4) Bagi guru yang sudah S1/D4 dan tercatat aktif di data Sistem informasi pendidik dan tenaga kependidikan (SIMPATIKA) dan sudah memiliki NUPTK atau NPK maka guru yang bersangkutan tersebut berhak mengikuti Sertifikasi guru sesuai aturan yang berlaku.

Adapun Manfaat Sertifikasi Guru menurut Situmorang (2008), yaitu:

- 1) Melindungi sertifikasi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak professional.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.
- 4) Menjadi wahana penjaminan mutu pengguna lembaga pendidikan tenaga pendidik (LPTK), dan kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.

Kriteria Seorang Guru Agar Dapat Mengikuti Sertifikasi

- 1) Guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4
- 2) Sertifikasi bagi guru yang mengajar sesuai bidang keahliannya dapat memilih

Mekanisme atau Tata Cara Pengujian Sertifikasi

- 1) Para guru harus memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan dan baru menempuh ujian tertulis. Ujian tulis digunakan untuk menilai penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru.
- 2) Jika lulus dalam ujian tertulis, dia diwajibkan mengikuti uji kinerja, yaitu ujian mengelola pelajaran dalam bentuk senyatanya (*real teaching*) di sekolah guru yang bersangkutan.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan pendukung kepada guru diwajibkan mencatat dan mengumpulkan semua aktivitas yang dilakukan baik saat pembelajaran maupun diluar pembelajaran dalm bentuk portofolio. Aktivitas-aktivitas dalam bentuk portofolio tersebut sebagai

refleksi dari empat kompetensi dasar guru sebagai agen pembelajaran yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial.

Tes tertulis ini merupakan alat ukur berupa satu set pertanyaan untuk mengukur sampel perilaku kognitif yang diberikan secara tertulis dan jawaban yang diberikan juga secara tertulis dapat dikategorikan kedalam bentuk tes dikotomi menjadi benar atau salah. Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan tuntutan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dalam menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi beberapa kemampuan berikut.

- a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan.
- b) Pemahaman terhadap peserta didik.
- c) Mengembangkan kurikulum/silabus.
- d) Perancangan pembelajaran.
- e) Pelaksanaan pembelajaran.
- f) Evaluasi hasil belajar.

Selain itu, kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam kompetensi pedagogik sebagai berikut.

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut. kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional.

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dalam menyatakan bahwa kompetensi professional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan materi pembelajaran yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan berikut.

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang

secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi professional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan materi pembelajaran yang diampunya yang dapat menunjang proses pembelajaran agar dapat berjalan dengan baik demi tercapainya standar pendidikan yang ditetapkan. Keseluruhan kompetensi guru dan praktiknya tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) semata-mata agar mudah memahaminya.

Menurut Payman J. Simanjuntak (Ahmad Susanto,2016) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah suatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.

Pada hakekatnya kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang

guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dari aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut (Ahmad Susanto, 2016).

Adapun Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan

administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Tujuan yang berbeda sering menimbulkan konflik. Sistem penilaian kinerja akan bekerja baik ketika tujuan formal organisasi menggunakan kinerja yang konsisten terhadap tujuan penilaian, termasuk penilai dan yang dinilai.

Penilaian guru terhadap kemampuan memahami peserta didik dikembangkan berdasarkan beberapa subkompetensi: Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, yang dijabarkan kedalam indikator esensial. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, yang dijabarkan kedalam indikator esensial

Menurut Hasibuan (Susanto, 2016) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses kinerja menurut Sastrohadiworo adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan sanggup menanggapi, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja, prestasi kerja adalah kinerja yang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Ketaatan, ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar-langgar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 5) Kejujuran, kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerja sama, kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakasa, prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.
- 8) Kepimpinan, kepimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk mengarahkan tugas pokok.

Jadi penilaian kinerja dilakukan untuk meminimalkan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Ada beberapa kriteria untuk Mengukur Kinerja: kuantitatif (seberapa banyak), kualitatif (seberapa baik), cara melakukan pekerjaan, dan efektifitas. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurannya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kualitatif (seberapa baik). Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperoleh per unit hasil kerja. Cara melakukan pekerjaan,

digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Tujuan dasar evaluasi adalah untuk menyediakan informasi mengenai kinerja pekerjaan. Secara lebih spesifik, informasi tersebut dapat memenuhi berbagai tujuan. Tujuan tersebut antara lain:

- 1) Menyediakan dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji, promosi, transfer, pemberhentian.
- 2) Mengidentifikasi guru yang berpotensi tinggi
- 3) Menvalidasi efektivitas dari prosedur pemilihan guru
- 4) Mengembangkan cara untuk mengatasi hambatan dan penghambat kinerja
- 5) Membentuk kesepakatan *supervisor*-guru mengenai ekspektasi kinerja
- 6) Mengidentifikasi kesempatan pengembangan dan pelatihan
- 7) Mengevaluasi program pelatihan sebelumnya Menstimulasi perbaikan kinerja

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal.

Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya.

Sementara itu, Buchari Zainun mengemukakan ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu (1) ciri seseorang; (2) lingkungan luar; dan (3) sikap terhadap profesi pegawai. Lingkungan luar meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi, dan social. Sikap terhadap profesi pegawai meliputi kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, dan syarat kerja (Susanto, 2016).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja seseorang khususnya pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kewibawaan, sifat-sifat atau keterampilan, sarana, dan sikap profesi pegawai.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan

kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasisekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 01 September 2019 di MTs. NW Benteng, diperoleh hasil bahwa masih terdapat guru dalam kinerjanya yang kurang optimal. Kinerja guru yang sudah sertifikasi kurang optimal terlihat dalam proses belajar mengajar. Sebelum proses belajar mengajar guru seharusnya merencanakan program kegiatan pembelajaran dalam bentuk Rencana Proses Pembelajaran (RPP), tetapi program perencanaan kegiatan pembelajaran yang telah dibuat tidak sesuai dengan pelaksanaan di dalam kelas.

Selain itu, dalam proses pembelajaran guru yang sudah sertifikasi menjadi sorotan penting bagi guru yang belum sertifikasi di MTs. NW Benteng, salah satunya di dalam kinerja pembelajaran, administrasi guru dan kedisiplinan. Satu contoh di dalam merencanakan proses pembelajaran, guru yang belum sertifikasi di dalam membuat perangkat pembelajaran mengabaikan hal tersebut karena melihat guru-guru yang sudah sertifikasi tidak membuat perangkat atau perencanaan pembelajaran sebelum mulai mengajar. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian yang relevan

Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elda Soraida (2016) yang

berjudul “ Analisis Kinerja Guru Biologi SMA Swasta Yang Telah Sertifikasi Di Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitian menunjukkan: di Kabupaten Banyumas sendiri terdapat 22 SMA Swasta dan hanya 7 sekolah yang terdapat guru yang telah sertifikasi. Data yang diperoleh diketahui jumlah guru biologi yang sudah sertifikasi di SMA Swasta Kabupaten Banyumas berjumlah 8 orang. Kinerja guru biologi SMA Swasta Kabupaten Banyumas kurang optimal terlihat dalam proses belajar mengajar. Masih adanya guru yang belum merencanakan program kegiatan pembelajaran sebelum pembelajaran dimulai, adanya guru yang membuat program pembelajaran tetapi tidak sesuai dengan yang di kelas, adanya guru yang masih menggunakan metode yang sama dengan kondisi siswa yang berbeda dan terdapat guru yang kurang mampu menguasai suasana belajar di dalam kelas. Penelitian yang dilakukan oleh Fatchurrohman yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga”. Hasil penelitian ini yaitu Dampak sertifikasi terhadap kinerja para guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga cukup positif terhadap guru-guru yang memperoleh sertifikat pendidik, baik pada kedisiplinan kerja yaitu guru yang telah mendapatkan sertifikat ternyata cukup disiplin dalam mengajar (jam datang dan pulang)

Guru yang telah lulus sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang

dipersyaratkan undang-undang. Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 disebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Sertifikasi Guru diartikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Tidak semua guru dan dosen bisa menerima sertifikat pendidik ini, namun hanya guru yang dianggap memenuhi standar profesional. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional, yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi.

Dengan adanya permasalahan yang ada di MTs NW Benteng, perlu dikaji lebih lanjut tentang kinerja guru dalam proses pembelajaran, oleh karena itu peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui kinerja guru yang telah sertifikasi. Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Serifikasi Terhadap Kinerja Guru di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Tingkat mutu proses pembelajaran di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019 belum optimal.
- b. Keterampilan guru dalam proses pembelajaran belum optimal.
- c. Fasilitas belajar MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Tahun Pelajaran 2018/2019 masih kurang.
- d. Beberapa guru MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019 masih kurang tepat dalam menggunakan metode pembelajaran.

Mengingat banyaknya persoalan yang timbul serta terbatasnya kemampuan penulis baik dari segi waktu, tenaga dan dana, maka penulis memfokuskan pada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019 ?.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di MTs. NW Benteng Desa Lendang Nangka Utara Kecamatan Masbagik Tahun Pelajaran 2018/2019.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian yaitu angket, dan analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Populasi adalah kelompok besar yang merupakan sasaran generalisasi hasil penelitian. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang telah disertifikasi yang berjumlah 12 orang. Sedangkan sampel kelompok kecil yang diamati. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak banyak maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah 12 orang guru yang bersertifikasi

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah pertama variabel independen, variabel ini sering disebut dengan variabel *stimulus*, *preditor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan *variable* bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah sertifikasi guru. Kedua, variabel dependen, sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan angket.

Wawancara sebagai alat pengumpulan data, yang bertujuan untuk menjangkau data informasi siswa ataupun tenaga pendidik dengan jalan bertanya langsung kepada sumber data baik kepada siswa yang bersangkutan maupun kepada orang lain. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur.

Angket adalah data yang dikumpulkan dengan cara mengajukan seluruh pernyataan secara tertulis kepada responden dan sumber data. Angket digunakan untuk memperoleh dari responden tentang sertifikasi.

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket, dimana angket ini sudah di uji validitas dan reliabilitanya sebelum peneliti terjun ke lapangan untuk penelitian.

Uji Validasi bertujuan untuk menjelaskan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dianggap memiliki validitas tinggi jika dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuannya. Uji validitas butir dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 16, yaitu harus ada angket yang diuji kevalidannya dengan analisis *correlation* dengan membandingkan angka  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan Program SPSS 16, instrumen dalam mengukur sertifikasi terdapat 14 item yang valid dan 8 item yang tidak valid dan kinerja guru terdapat 12 item yang valid dan 5 item yang tidak valid maka jumlah item yang valid antara variabel sertifikasi dengan kinerja guru adalah 26 item. Sedangkan untuk alat ukur berupa wawancara, karena wawancara yang di gunakan tidak terstruktur

maka alat ukur wawancara tidak di uji validitasnya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka *Croanbach Alpha* dengan ketentuan nilai *Croanbach Alpha* minimal adalah 0,6 artinya jika nilai *Croanbach Alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuisisioner tersebut *reliable*, sebaliknya jika *Croanbach Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel. Alat ukur tang di uji reliabilitasnya yaitu angker. Dan angket yang di uji sudah dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dibuat sudah memenuhi syarat untuk mengukur pengaruh sertifikasi dan kinerja guru.

Uji analisi penelitian yang di gunakan ada 2 pertama analisis prasyarat dimana yang akan di uji yaitu uji normalitas data, homogenitas data dan linieritas data. Kedua yaitu uji hipotesis dimana uji hipotesis adalah jawaban sementara peneliti.

Uji normalitas data adalah pengujian yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji statistika normalitas yang dapat digunakan diantaranya *Chi-Square*, *Kolmogorov Smirnov*, *Lilliefors*, *Shapiro Wilk*, *Jaque Bera*.

Menurut Priyanto (Dwi Priyanto.2008), homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian dalam populasi sama atau tidak. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok adalah sama. Pada penelitian ini uji homogenitas dihitung menggunakan *one way anova* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai sig F tersebut kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear. Sebaliknya, jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Uji linear digunakan untuk mengetahui apakah data itu linear atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan uji *test for linearity* menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hipotesis manakah yang dapat diterima dalam penelitian. Di dalam penelitian dengan metode kuantitatif hipotesis penelitian dibagi menjadi dua, yakni hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Uji hipotesis yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi sederhana. Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas (sig) 0,05. Uji analisis pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistikan Product and Service Solution*). Adapun kriteria pengambilan keputusannya:

- a) Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai t hitung tidak lebih besar dari nilai t tabel, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diuji menggunakan uji regresi linear. Sebelum melakukan uji analisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat dilakukan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Adapun uji prasyarat yang digunakan yaitu: (1) Uji normalitas distribusi, Uji normalitas distribusi digunakan untuk mengetahui asumsi kenormalan tercapai atau tidak. Uji normalitas distribusi dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS

versi 16. Penetapan kenormalan yaitu jika nilai signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$  maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$  maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas (One Sample Kolmogrov Smirnov)

Variabel	Sig	Ket	Kesimpulan
X	0.749	Sig>0,05	Normal
Y	0.454	Sig>0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas diperoleh untuk variabel X (sertifikasi) dengan nilai Signifikansi 0,749 dan variabel Y (kinerja guru) dengan nilai signifikansi 0,454 Hasil signifikansi masing-masing variabel yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

(2) Uji Homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian

dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil analisis uji homogenitas sebagai berikut:

Table 2. Uji Homogenitas (*One Way Anova*)

Variabel	Sig	Ket	Kesimpulan
X&Y	0,133	Sig>0,05	Homogen

Jika nilai signifikan pada tabel *levene* statistik > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau data homogen, sedangkan jika nilai signifikan pada tabel *lavene* statistik < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau data tidak homogen. Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikan 0,133 > 0,05, artinya data variabel pengaruh sertifikasi dengan kinerja guru mempunyai varian yang sama. Berdasarkan uji homogenitas, diperoleh nilai signifikan 0,133 > 0,05, artinya data variabel pengaruh sertifikasi dengan kinerja guru mempunyai varian yang sama.

(3) Uji Linieritas diperlukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak, dengan ketentuan pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji linieritas variabel pengaruh sertifikasi dengan variabel kinerja guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari

*deviation from linearity* yaitu  $0,262 > 0,05$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara pengaruh sertifikasi dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji prasyarat di atas, diketahui bahwa uji prasyarat untuk uji regresi sudah terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian analisis regresi sederhana.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Adapun hasil uji t pada penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Analisis

Variabel	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Ket.	Kesimpulan
X&Y	2,762	2,200	$T_{hitung} > T_{tabel}$	Berpengaruh

Berdasarkan data di atas, nilai  $T_{hitung}$  (2,762) lebih besar dari  $T_{tabel}$  (2,200), sehingga berdasarkan pengambilan keputusan jika  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  maka sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

## B. Pembahasan

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan penulis di dalam melakukan penelitian di MTs. NW Benteng, dari data observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru MTs. NW Benteng Tahun Pelajaran 2018/2019. Hal ini

ditunjukkan oleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,762 > 2,200$ . Hasil penelitian ini didukung oleh Kurnia Widowati dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Sertifikasi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobongan tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $3,251 > 2,008$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,002$ .

Data keadaan guru di MTs NW Benteng berjumlah 30 guru yang terdiri dari 12 guru yang sudah sertifikasi dan 18 guru yang belum sertifikasi. Keadaan ini menimbulkan perbedaan hasil kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi, guru yang sudah sertifikasi lebih aktif dan harus memenuhi standar jam mengajar karena tuntutan dari pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab I. Selain itu sertifikasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan kebutuhan administrasi guru dan kebutuhan ekonomi yang kisaran gaji perbulannya adalah 1.500.000 Rupiah.

Hasil penelitian dari 12 guru yang sudah sertifikasi terdapat 2 guru yang hasil kinerjanya kurang baik dalam bidang administrasi dikarenakan faktor usia atau kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan kerja yang tidak mendukung

dalam menjalankan administrasi seperti perangkat pembelajaran dan administrasi lainnya. Penelitian ini didukung oleh Simanjuntak yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah kompetensi Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan motivasi dan etos kerja. Diketahui bahwa dalam memenuhi administrasi guru diharuskan menggunakan komputer dan media lainnya. Antara penelitian ini dengan yang dilakukan oleh Kurnia Widowati terdapat perbedaan tempat meneliti dimana Kurnia Widowati tempat meneliti adalah di kecamatan Wirosari Kabupaten Grobongan sedangkan penelitian ini di kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. Selain itu, perbedaannya adalah penelitian Kurnia Widowati tidak hanya memfokuskan pada sertifikasi tetapi juga ada tambahan variabel yaitu profesionalisme guru, sedangkan penelitian ini hanya memfokuskan pada sertifikasi saja. Persamaannya kedua penelitian ini adalah sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Data keadaan guru di MTs NW Benteng berjumlah 30 guru yang terdiri dari 12 guru yang sudah sertifikasi dan 18 guru yang

belum sertifikasi. Keadaan ini menimbulkan perbedaan hasil kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Hasil penelitian dari 12 guru yang sudah sertifikasi terdapat 2 guru yang hasil kinerjanya kurang baik dalam bidang administrasi dikarenakan faktor usia atau kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan kerja yang tidak mendukung dalam menjalankan administrasi seperti perangkat pembelajaran dan administrasi lainnya karena diketahui bahwa dalam memenuhi administrasi guru diharuskan menggunakan komputer dan media lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,762 > 2,200$ .

## B. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja guru MTs. NW Benteng maka berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru sertifikasi merupakan guru yang telah mempunyai sertifikat sebagai pendidik profesional sehingga diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan.
2. Bagi sekolah diharapkan mendukung guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar tercapai

keseimbangan dalam proses pembelajaran di sekolah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

- a. Ketua STITNU Al Mahsuni,
- b. Kepala Madrasah MTs Nw Benteng
- c. Guru dan Staf MTs Nw Benteng
- d. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya penelitian ini atas kritik dan sarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Arif. M. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK di kabupaten Sleman*. Thesis: Universitas Negeri Yogyakarta
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar P. Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika
- Baeti Nur. (2015). *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sleman*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Damay Denidya. (2012). *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*, Yogyakarta: Araska.

- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- E.Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- E.Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- E.Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hamzah B. Uno. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Martinis Yamin. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Masnur Muslich. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Madjid. Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI)
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesioanalisme Pendidik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muslich Masnur. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Situmorang, & Winano.(2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Saka Mitra Kompetensi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta
- Susanto Ahmad. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manejemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Trianto, & Titik Triwulan Tutik. (2007). *Sertifikasi Guru*, Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat