

ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU PADA GURU YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT DI SMA NEGERI 1 DAN 2 NUBATUKAN KABUPATEN LEMBATA

Cristiyani Katharina Niga Wawin¹ dan Catharina Wigati Retno Astuti²

correspondence: cwigati@usd.ac.id

Abstract

The objectives of this study were to examine and analyze whether there were differences in work motivation and teacher performance between certified and uncertified teachers in SMA Negeri 1 and 2 Nubatukan, Lembata District. The research was conducted in January 2021. This study is a comparative research. The research population were teachers of SMA Negeri 1 and SMA Negeri 2 Nubatukan, Lembata District. The number of sample was 82 teachers. The research sampling technique was saturated sampling technique. The data collection technique was a questionnaire. The data analysis technique was Man Whitney test. The results of data analysis showed that: (1) there were differences of work motivation between certified and non-certified teachers in SMA Negeri 1 and 2 Nubatukan, Lembata District and (2) there were differences of teacher performance between certified and non-certified teachers in SMA Negeri 1 and 2 Nubatukan, Lembata District.

Keywords: work motivation, teacher performance, certified teachers, non-certified teachers

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Ada banyak permasalahan yang sering muncul pada dunia pendidikan. Satu diantaranya yaitu mengenai kualitas pendidikan yang terjadi di Indonesia dan berkaitan dengan kualitas pendidikan yang masih mengalami keterbelakangan dan tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara lainya. Permasalahan ini juga terjadi pada setiap tingkat sekolah dan satuan pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menjadi masalah yang cukup memprihatinkan dan seringkali disoroti, kondisi ini dapat diamati berdasarkan peringkat posisi Indonesia pada data yang dikeluarkan oleh program penilaian pelajar internasional pada tahun 2018. Hasil penelitian dari organisasi kerja sama ekonomi dan pembangunan menunjukkan angka yang kurang baik untuk Indonesia. Pada peringkat tersebut posisi Indonesia masih berada di urutan bawah. Indonesia mendapatkan nilai membaca 371, matematika nilai 379 dan 369 di sektor ilmu pengetahuan.

Untuk menyikapi permasalahan tersebut pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara diantaranya dengan menetapkan undang-undang guru dan dosen, selain itu juga dilakukan penyempurnaan terhadap kurikulum. Penetapan undang-undang ini diharapkan agar dapat membantu membimbing pengajar sehingga tercapainya keprofesionalismenya. Menurut (Usman, 2002) seorang guru dikatakan profesional apabila guru tersebut dianggap mempunyai kemampuan dan memanfaatkannya menjadi pengajar dengan menggunakan kemampuan yang maksimal. Guru yang profesional mempunyai ciri-ciri yaitu mahir dalam bidang praktik dan teori keguruan dan menguasai ilmu pengetahuan yang sudah diajarkan dan mampu untuk dapat mengajarkannya kembali

¹⁾ Cristiyani Katharina Niga Wawin adalah alumni Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

²⁾ Catharina Wigati Retno Astuti adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

kepada peserta didik.

Upaya lain yang dilakukan pemerintah untuk dapat meningkatkan dan mendongkrak kualitas pendidikan nasional yaitu dengan melakukan peningkatan pada kompetensi guru. Untuk menjawab tantangan pendidikan pada generasi milenial di era digital guru diharuskan untuk memiliki kompetensi. Pemerintah juga mengeluarkan program sertifikasi guru, dimana sertifikasi guru sebagai pemberian sertifikat kepada guru-guru yang dianggap mampu dalam mencukupi standar profesional guru yang telah ditetapkan. Dengan adanya program ini pemerintah berharap terjadinya peningkatan kinerja guru, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan pula.

Pelaksanaan sertifikasi guru juga dilaksanakan oleh pemerintah di Kabupaten Lembata yang juga menghadapi masalah terkaitnya rendah mutu pendidikan. Kabupaten Lembata adalah sebuah Kabupaten yang berada di NTT. Kabupaten Lembata ini memiliki sumber daya alam yang begitu banyak, yang apabila dimanfaatkan dapat berguna bagi kesejahteraan masyarakat. Namun karena kualitas sumber daya manusia untuk mengelolah masih sangat rendah sehingga sumber daya yang ada tidak dapat dimanfaatkan dengan baik. Hal ini berawal dari rendahnya tingkat pendidikan di Kabupaten Lembata. Tercatat dalam BPS setempat pada tahun 2018, mereka yang tidak pernah sekolah sebanyak 42,21%, yang berpendidikan maksimal sekolah dasar 40,67%. Sehingga apabila digabungkan maka terdapat sebanyak 82,88% jumlah penduduk yang tergolong berpendidikan rendah.

Permasalahan mengenai rendahnya kualitas pendidikan tentunya tidak terlepas dari kinerja guru. Kinerja guru merupakan pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan pengalaman, kecakapan serta kesungguhan waktu (Hasibuan, 2001). Hal mendasar yang menjadi kinerja guru yaitu kegiatan belajar mengejar guru yang terdiri dari perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi atau penilaian. Aspek-aspek yang membedakan kinerja guru yang sudah bersertifikasi dan tidak bersertifikasi, yaitu faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah

sertifikasi, sedangkan yang termasuk faktor intrinsik adalah motivasi kerja (Yamin & Maisah, 2010). Selain hasil kerja guru juga dipengaruhi oleh sertifikasi dan motivasi kerja.

Keinginan untuk berprofesi sebagai pendidik ada karena munculnya motivasi dari dalam diri agar dapat mengajar, jika tanpa motivasi yang dimiliki guru tersebut maka akan berpengaruh terhadap hasil kinerjanya yang tidak maksimal. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang memicu seseorang dalam melaksanakan aktivitas dalam rangka menjangkau tujuan yang diinginkan (Suyoto, 2013). Umumnya motivasi dapat muncul dari luar diri maupun dari dalam diri seseorang. Sertifikasi guru merupakan salah satu program pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru yang telah lulus tes sertifikasi dan yang telah diakui kemampuannya. Sertifikasi merupakan salah satu bentuk motivasi guna meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan motivasi yang lebih tinggi untuk memenuhi suatu tuntutan.

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru yaitu dimana kinerja yang tinggi dihasilkan dari motivasi yang baik dan tinggi pula. Motivasi kerja pada dasarnya adalah motivasi untuk melakukan sesuatu semaksimal mungkin sesuai dengan standar yang ditentukan. Standar-standar ini meliputi standar kuantitas tugas, diri sendiri dan orang lain. Sedangkan konsep kinerja guru adalah seorang guru yang berhasil mengemban tugasnya keberhasilan guru ketika menjalankan tugasnya. Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru dapat dilihat dari status sertifikasi seorang guru.

Berlandaskan pada paparan yang sudah disampaikan di atas penulis tertarik untuk mengajukan “ Analisis Perbedaan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Pada Guru yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatan Kabupaten Lembata.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak

bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten Lembata?

- b. Apakah ada perbedaan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan.

B. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberikan daya untuk membangkitkan segala potensi yang tersedia, memunculkan kemauan yang luhur dan tinggi serta memperkuat semangat persatuan. Menurut Anoraga (dalam Sinambela, 2019: 582) motivasi kerja adalah keterampilan karyawan untuk bekerja, kemampuan tersebut dihasilkan oleh dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang dan memiliki keterkaitan yang merupakan hasil keseluruhan daripada keinginan diri sendiri, wujud lingkungan fisik dan lingkungan sekitar sebagai kekuatan yang bergantung pada penggabungannya.

Sementara itu Robbins (dalam Sinambela, 2019: 582) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keterampilan melakukan upaya yang tinggi sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan bergantung pada keterampilan untuk memenuhi kebutuhan sendiri. Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2009: 583) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pencetus yang dapat menarik antusias agar seseorang mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan memadukan segala upaya untuk dapat meraih tujuan. Selain itu dalam pendapat Siagian (dalam Sinambela, 2019: 583) motivasi kerja merupakan penggerak bagi seseorang untuk turut serta dalam memberikan sumbangan sebesar-besarnya bagi tercapainya keberhasilan tujuan organisasi yang berarti bahwa jika tujuan organisasi tercapai maka tercapai apa yang diharapkan individu atau lembaga.

Atas dasar para ahli yang berpendapat di atas maka kesimpulannya bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong yang dapat menyebabkan semangat kerja dengan cara menciptakan dan mengarahkan perilaku kerja sehingga dapat memberikan andil yang tinggi bagi keberhasilan tercapainya tujuan dalam organisasi

Berdasarkan pendapat Uno (2007: 72) motivasi kerja mempunyai dua dimensi

a. Dimensi motivasi internal

Yaitu dorongan yang sudah ada pada diri setiap orang dan yang tidak memerlukan adanya dorongan luar karena setiap orang telah memilikinya, motivasi untuk berbuat sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa ini adalah salah satu bentuk motivasi. Atas dasar motivasi tersebut aktivitas dimulai dan secara terus menerus dilakukan diakibatkan oleh adanya dorongan dari dalam diri yang berkenaan dengan kegiatan belajarnya. Faktor dimensi internal ini mencakup tanggung jawab dalam melakukan tugas dengan tujuan yang jelas serta umpan balik yang menarik atas hasil kerja, mempunyai perasaan yang menyenangkan tentang pekerjaan, rasa ingin mempunyai keunggulan daripada orang lain dan memprioritaskan pekerjaan yang dikerjakan.

a. Dimensi motivasi eksternal

Motivasi eksternal ini merupakan akibat yang muncul dari pengaruh yang berada di luar individu atau dorongan karena terdapat ajakan, perintah atau paksaan orang lain, sehingga orang tersebut melaksanakan tindakannya. Indikator yang dimiliki oleh dimensi motivasi eksternal diantaranya perasaan selalu ingin berusaha untuk mencukupi kebutuhan hidup dan pekerjaan, berusaha mendapatkan insentif dan berharap dapat menarik perhatian teman atau atasan.

2. Kinerja Guru

Kinerja mengacu pada pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang sama dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Supardi, 2013: 45) kinerja guru adalah keterampilan guru ketika melakukan suatu tugas belajar mengajar dan mempunyai tanggung jawab penuh meningkatkan prestasi akademik siswa di bawah bimbingannya. Maka dari itu kinerja guru dapat didefinisikan sebagai keadaan yang menampilkan keterampilan guru ketika

bertugas dan memberikan gambaran perilaku guru selama proses mengajar di kelas (Supardi, 2013: 54).

Pandangan lain tentang kinerja yaitu bahwa kinerja adalah peran dari hubungan timbal balik antara keterampilan dasar (*ability*) dan motivasi (*motivation*) dan kinerja (*performance*). Teori tersebut menunjukkan bahwa orang dengan keterampilan dasar besar namun motivasinya sedikit akan memiliki kinerja lemah, sama halnya jika orang yang mempunyai motivasi tinggi namun keterampilan dasarnya sedikit, maka kinerja tersebut lemah. Sedangkan berdasarkan (Suprihanto dalam Supardi, 2013: 46) kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang dalam periode waktu yang ditetapkan dan berbagai perbandingan dengan kemungkinan seperti ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut sudut pandang para ahli di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu menurut jenis pekerjaan, norma dan etika menurut standarisasi atau skala dan waktu. Kinerja guru dapat dilihat jelas pada kegiatan belajar mengajar berdasarkan dari hasil belajar siswa. Standar siswa yang baik dihasilkan dari kinerja guru yang baik pula.

Kinerja adalah perpaduan antara beberapa aspek yang mempengaruhi kualitas kinerja individu. Faktor diantaranya *opt-in resources people, career advancement, communication, occupational health and safety, conflict resolution, appropriate wages, and good pride* (Supardi, 2013: 47). Tempe (dalam Supardi, 2013: 50) juga berpendapat adanya aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja individu diantaranya, budaya organisasi, rancangan kerja lingkungan, evaluasi kerja dan administrasi serta umpan balik. Dan terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan aspek yang berada pada diri seseorang sejak lahir dan didapat ketika orang tersebut tumbuh. Aspek tersebut berupa talenta, watak serta kondisi mental dan jiwa. Sedangkan aspek lain yang didapat meliputi wawasan, kemampuan, semangat kerja, motivasi serta

mempunyai pengalaman kerja. Dan juga lingkungan luar dan lingkungan dalam organisasi.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Seseorang membutuhkan dorongan dari organisasi tempatnya bekerja dalam melaksanakan tugas. Dorongan semacam ini dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Faktor lainnya, seperti perencanaan organisasi, penyediaan sumber daya yang dibutuhkan serta kompensasi dan mekanisme manajemen.

c. Faktor lingkungan eksternal

Faktor ini berkaitan dengan kejadian, situasi atau keadaan yang mempengaruhi kinerja seseorang di lingkungan eksternal organisasi. Dari penjelasan di atas ada beberapa aspek dan variabel yang akan berpengaruh pada kinerja seseorang. Faktor-faktor ini mungkin datang dari dalam diri seseorang atau mungkin dari luar. Kinerja sebagai potensi SDM merupakan keterampilan atau kekuatan dalam meraih hasil yang bersifat materi atau non materi. Oleh karena itu dengan adanya kinerja yang tinggi maka sangat memungkinkan untuk merealisasikan program dan perencanaan untuk mencapai tujuan.

Indikator kinerja Guru

Pada setiap lembaga, golongan ataupun perorangan mempunyai evaluasi kinerja tertentu dalam mengemban tanggungjawab dan kinerja yang diberi. Berdasarkan pendapat (Supardi, 2013: 23), kinerja guru mengacu pada keterampilan dan kesuksesan guru dalam melakukan tugasnya secara khusus ditunjukkan oleh dimensi sebagai berikut: (1) dimensi keterampilan membuat rancangan belajar mengajar: (a) membuat rencana program pengaturan kelas, (b) membuat rencana pengelolaan untuk bahan pelajaran, (c) membuat rencana pengorganisasian kelas, (d) membuat rencana evaluasi hasil belajar; (2) keterampilan melaksanakan program pembelajaran: (a) mengawali pembelajaran di kelas, (b) mengelola pembelajaran, (c) melaksanakan kegiatan organisasi belajar mengajar, (d) melakukan proses penilaian

dan hasil belajar, (e) menutup kegiatan belajar mengajar; (3) keterampilan dalam melakukan hubungan antar personal; (a) menumbuhkan kepribadian positif, (b) memperlihatkan motivasi belajar yang baik, (c) mengatur pola tingkah laku dalam kelas; (4) keterampilan melakukan evaluasi hasil belajar; (a) membuat rencana evaluasi (b) melakukan proses evaluasi, (c) mengelola dan memberikan hasil proses evaluasi, (d) menggunakan hasil evaluasi, (e) memberikan informasi terkait hasil evaluasi; (5) keterampilan membuat program pengayaan; (a) memberikan tugas, (b) memberikan materi untuk dibaca, (c) membantu guru dengan tugas (6) keterampilan memproses program remedial ; (a) memberikan konseling dengan khusus, (b) membuat penyederhanaan.

Kinerja guru juga dapat ditinjau dari peningkatan kualitas kerja, perilaku yang jujur dalam menghadapi kondisi dan situasi, tindakan yang menghasilkan gagasan-gagasan baru dalam proses penugasan, kepribadian terhadap pekerjaannya (menerima atau menolak, suka atau tidak) kerjasama serta keandalan, pengetahuan serta keahlian tentang pekerjaan pemenuhan tanggung jawab serta dapat pemakaian waktu dengan bijaksana. Sementara indikator lain dari standar kinerja guru meliputi: pengetahuan, keahlian, dan kepribadian, sistem penilaian, penilaian unit, pengalaman kerja, keberagaman, kualifikasi guru, kinerja dan pengembangan serta tata kelola dan sumber daya unit (Badan Sertifikasi pendidikan Guru Nasional, 2002: 10). Ukuran tersebut menunjukkan kriteria kinerja guru adalah suatu tolak ukur yang menunjukkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus diselesaikan guru.

3. Sertifikasi Guru

Pada UU RI No. 14 Thn 2005 mengenai Guru dan Dosen mengatur bahwa sertifikasi merupakan proses memberikan sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Kemudian sertifikat tersebut merupakan pengesahan seorang guru dan dosen menjadi bukti profesionalitas tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan dalam melakukan proses layanan pendidikan di suatu jurusan

tertentu setelah dinyatakan lulus pengujian kemampuan yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi (Mulyasa, 2017: 33). Sedangkan menurut (Payong, 2011: 68) sertifikasi merupakan proses diberikannya sertifikat terhadap suatu objek tertentu (benda, orang ataupun organisasi khusus) sebagai pembuktian kalau suatu barang tersebut layak bagi standar atau kriteria tertentu. Juga sebagai jaminan dari kualitas bagi pengguna objek tersebut sehingga pengguna yang akan memakai atau menggunakan tidak akan merasa dirugikan.

Komisi Nasional Layanan Pendidikan memberikan definisi sertifikasi secara umum. Sertifikasi merupakan proses dimana negara mengevaluasi dan meninjau kualifikasi calon guru dan memberinya pengajaran. Sertifikasi dalam perihal ini merupakan proses untuk memastikan layak tidaknya seorang guru diberi izin serta wewenang buat mengajar. Hal ini sangat dibutuhkan sebab lulusan lembaga pelatihan guru sangat bermacam-macam antara PTN dan PTS. Dari pengertian di atas maka sertifikasi adalah sebuah prosedur pengujian bakat tenaga pendidik yang baru supaya dapat diakui atau menambah keterampilan yang sesuai dengan profesinya.

Dengan sertifikasi setidaknya status profesi guru dapat dijamin dan adanya sertifikasi juga dapat menunjukkan bahwa pemegang izin atau sertifikasi mempunyai kemampuan tertentu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sertifikasi memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Sertifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa guru tersebut memiliki kualifikasi ketika bekerja sebagai penyalur pendidikan guna meraih tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi juga merupakan suatu metode seleksi bagi guru yang handal agar bekerja secara ahli.
- b. Tujuan sertifikasi dimaksudkan untuk terus menerus meningkatkan proses kualitas output pendidikan. Hal ini karena guru merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mencapai kualitas pendidikan nasional, maka dengan adanya sertifikasi dapat meningkatkan hal tersebut.

- c. Sertifikasi dapat meningkatkan harkat dan martabat guru. Melalui sertifikasi guru, guru tersebut dapat menjaga dan meningkatkan wibawa dan martabatnya sebagai seorang profesional. Sertifikat guru juga akan memberikan jaminan dan memastikan bahwa pekerjaan guru tersebut berwibawa.
- d. Sertifikat guru untuk meningkatkan keprofesionalitas guru. Untuk memastikan bahwa guru benar-benar kompeten dan profesional maka dilakukan uji kemampuan sebagai tenaga profesional melalui sertifikasi. Sertifikasi dapat menjadi salah satu bentuk pengendalian mutu pada tahap selanjutnya, suatu bentuk pengendalian mutu tahap selanjutnya dan suatu metode pengendalian mutu terhadap hasil sebelum digunakan dalam masyarakat.

Selain tujuan, sertifikasi guru juga mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan perlindungan kepada pekerjaan guru dari perilaku tidak kompeten. Selain itu juga sebagai pengakuan tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi pekerjaan sebagai guru dilindungi dari oknum-oknum yang menyalahgunakan profesi guru.
- b. Memberikan perlindungan pada lingkungan dari pelaksanaan pendidikan yang tidak layak. Dengan sertifikasi guru yang lebih banyak dapat menunjukkan bahwa karena pendidikan dijalankan oleh para profesional, maka pelayanan pendidikan sekolah menjadi semakin profesional. Oleh karena itu, masyarakat dapat memberikan lebih banyak pilihan untuk pendidikan yang dipromosikan.
- c. Adanya sertifikasi guru kesejahteraan guru dapat ditingkatkan. Sertifikasi guru juga mempunyai dampak finansial tertentu, terutama bagi guru yang memegang sertifikasi. Untuk guru di Indonesia, pemerintah telah memberlakukan peraturan yang mewajibkan guru yang berkualitas untuk mendapatkan tunjangan profesi. Sehingga dapat dipastikan bahwa terjadi

peningkatan pada kesejahteraan guru. (Payong, 2011: 77)

4. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

a. Perbedaan Motivasi Kerja Guru Pada Guru Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat

Motivasi kerja sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang telah memperoleh sertifikasi dapat dikatakan lebih memiliki kesadaran akan tugas dan kewajibannya dengan predikat sertifikasi yang telah dimilikinya sehingga semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang bersertifikat juga dianggap lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi secara lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikat.

Selain itu tunjangan sertifikasi yang diperoleh dapat dikatakan sebagai salah satu alat untuk memotivasi guru sehingga guru akan lebih termotivasi ketika melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sebagai sorang pendidik. Dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan sertifikasi guru yang sudah bersertifikat tentunya memiliki motivasi yang lebih tinggi.

Dari uraian di atas maka rumusan hipotesis pertama yaitu: H1: Terdapat perbedaan motivasi kerja guru pada guru bersertifikat dengan guru tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten Lembata.

b. Perbedaan Kinerja Guru Pada Guru Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat

Sertifikat sebagai suatu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia sebagai upaya untuk meningkatkan mutu kualitas pendidikan Indonesia. Di dalam dunia pendidikan sertifikat secara resmi dapat diberikan kepada guru yang dianggap telah memenuhi syarat tertentu untuk dapat meningkatkan mutu dan kualitas tenaga pendidik dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berbicara tentang sertifikasi, guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional tentu guru tersebut sudah diakui dan dinyatakan layak untuk menjalankan tugas

pokoknya dan idealnya guru yang bersertifikat mempunyai kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik dibandingkan dengan kinerja dari guru yang belum mempunyai sertifikat pendidik nasional.

Dari uraian diatas rumusan hipotesis kedua yaitu: H2: Terdapat perbedaan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten Lembata.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kausal komparatif. Berdasarkan pendapat Aswani Sujud (dalam Arikunto, 2013: 310) penelitian komparasi merupakan penelitian yang dapat menemukan perbedaan dan persamaan-persamaan mengenai individu, tentang proses kerja, mengenai gagasan-gagasan komentar kepada orang, golongan dan kepada suatu metode kerja.

Pada penelitian ini, peneliti akan menguji serta menganalisis perbedaan motivasi kerja dan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten Lembata.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian ini di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten Lembata, Nusa Tenggara Timur pada bulan Januari 2021.

3. Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah guru SMA Negeri 1 sebanyak 52 guru dan SMA Negeri 2 Nubatukan sebanyak 41 guru. Sampel di penelitian ini yaitu guru SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan Kabupaten lembata yang bersertifikat dan tidak bersertifikat sebanyak 93 guru.

Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh sebab pada penelitian ini populasi jumlahnya kecil yaitu sebanyak 82 guru. Sebanyak 93 eksemplar kuesioner yang dibagikan kepada guru dalam penelitian ini dan 82 eksemplar kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti.

4. Teknik Pengujian Instrumen

Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja diperoleh nilai α sebesar 0,912 dan kinerja guru sebesar 0,927, maka disimpulkan kedua instrumen pengukur kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Tabel 1: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kriteria	Interpretasi
Motivasi kerja X	0,912	Reliabel	Sangat tinggi
Kinerja guru Y	0,927	Reliabel	Sangat tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2021

Analisis deskriptif ialah analisis statistik yang dipakai guna membahas data melalui penjelasan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa bertujuan untuk menyimpulkannya secara umum (Sugiyono, 2010).

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *Mann Whitney/Wilcoxon* yang dianggap pengganti lainnya dari uji t. Uji *Mann Whitney/Wilcoxon* adalah uji non parametrik yang dipergunakan untuk membandingkan dua mean populasi dari populasi yang sama atau berbeda.

D. HASIL PENELITIAN DATA DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Dari Tabel 2 di bawah diketahui jumlah responden laki-laki lebih banyak, yaitu sebanyak 45 guru (55%), sedangkan responden perempuan sebanyak 37 guru (45%).

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	45	55%
Perempuan	37	45%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 3 di bawah memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru yang memiliki usia 33-41 tahun yaitu sebanyak 23 guru (28%) dan guru yang berusia 42-50 tahun, yaitu sebanyak 23 guru (28%).

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
51 – 60 tahun	14	17%
42 – 50 tahun	23	28%
33 – 41 tahun	23	28%
24 – 32 tahun	22	27%
Total	82	100%

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 4 di bawah memperlihatkan dimana jumlah guru yang tidak bersertifikat lebih banyak, yaitu 43 guru (52%) dibandingkan dengan guru yang sudah bersertifikat, yaitu 39 guru (48%).

Tabel 4: Karakteristik Responden berdasarkan Status Guru

Status Guru	Jumlah	Persentase (%)
Bersertifikat	39	48%
Tidak Bersertifikat	43	52%
Total	82	100%

Sumber: Data primer, diolah 2021

2. Deskripsi Variabel

a. Motivasi kerja

Dari tabel 5 di bawah diketahui bahwa sebagian besar motivasi kerja guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 Nubatukan dan SMA Negeri 2 Nubatukan termasuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 76 (93%) guru.

b. Kinerja Guru

Tabel 6 di bawah diketahui bahwa sebagian besar kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 Nubatukan dan Negeri 2 Nubatukan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 79 (96%) guru

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat menggunakan uji *Mann Whitney*. Hasil uji *Mann Whitney* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

3. Pembahasan

a. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Guru Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan

Hasil analisis data bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Nubatukan. Ditemukan bahwa rata-rata peringkat motivasi kerja pada guru bersertifikat (rata-rata peringkat 22.08) lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata peringkat motivasi kerja guru tidak bersertifikat (rata-rata peringkat 59.12). Hal ini dikarenakan guru yang tidak bersertifikat masih memiliki tujuan yang belum dicapai yakni perubahan pada status tidak bersertifikat menjadi bersertifikat. Sehingga dengan adanya tujuan yang ingin dicapai maka guru yang tidak bersertifikat memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang bersertifikat. Guru yang bersertifikat hanya

Tabel 5: Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Interval Kelas	Kualifikasi	Gender		Status Guru		Responden	Persentase (%)
		L	P	Bersertifikat	Tidak Bersertifikat		
Sangat tinggi	163 – 195	41	35	36	40	76	93 %
Tinggi	132 – 162	4	2	3	3	6	7 %
Sedang	101 – 131	0	0	0	0		0 %
Rendah	70 – 100	0	0	0	0		0 %
Sangat Rendah	39 – 69	0	0	0	0		0 %
Total		45	37	39	43	82	0 %

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 6: Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Interval Kelas	Kualifikasi	Gender		Status Guru		Responden	Persentase (%)
		L	P	Bersertifikat	Tidak Bersertifikat		
101 – 145	Sangat tinggi	42	37	38	41	79	96 %
98 – 100	Tinggi	3	0	3	0	3	4 %
75 – 97	Sedang	0	0	0	0		0 %
52 – 74	Rendah	0	0	0	0		0 %
29 – 51	Sangat rendah	0	0	0	0		0 %
Total		45	37	41	41	82	100 %

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 7: Hasil Uji Mann Whitney Motivasi Kerja

Ranks				
Motivasi Kerja	Status Guru	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	Guru bersertifikat	39	22.08	861.00
	Guru tidak bersertifikat	43	59.12	5242.00
	Total	82		

Test Statistics ^a	
	Motivasi Kerja
Mann-Whitney U	81.000
Wilcoxon W	861.000
Z	-7.035
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 8: Hasil Uji Mann Whitney Kinerja Guru

Ranks				
Kinerja Guru	Status Guru	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	Guru bersertifikat	39	20.79	811.00
	Guru tidak bersertifikat	43	60.28	2592.00
	Total	82		

Test Statistics ^a	
	Kinerja Guru
Mann-Whitney U	31.000
Wilcoxon W	811.000
Z	-7.499
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Grouping Variable: Status Guru

Sumber: Data primer, diolah 2021

menjalankan kewajibannya sebagai guru yang harus dilakukan setiap hari, berbeda dengan guru yang tidak bersertifikat yang memiliki tujuan untuk mengubah statusnya.

Jika dilihat pada kategori variabel motivasi guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di kedua SMA tersebut hampir

semua responden memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sebanyak 76 (93%) guru dan yang termasuk kategori tinggi sebanyak 6 (7%) guru. Hal ini berarti bahwa sebenarnya rata-rata responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian bertentangan dengan

yang ditemukan oleh Gunardi, Djoko dan Ernawati (2016) yang menemukan perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru bersertifikat lebih tinggi daripada guru tidak bersertifikat.

Hasil penelitian ini juga terdapat perbedaan motivasi kerja guru bersertifikat dan guru tidak bersertifikat namun motivasi kerja pada guru tidak bersertifikat lebih tinggi dibandingkan guru bersertifikat. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Margono dan Suprayitno (2011) yang tidak menemukan perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Baik pada guru bersertifikat maupun tidak bersertifikat sama-sama memiliki motivasi kerja yang tinggi.

b. Perbedaan Kinerja Guru Pada Guru Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat di SMA Negeri 2 Nubatukan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Nubatukan ($\text{sig} < 0,05$). Hasil analisis juga menemukan bahwa rata-rata peringkat kinerja guru pada guru bersertifikat (rata-rata peringkat 20.79) lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata peringkat kinerja pada guru tidak bersertifikat (rata-rata peringkat 60.28).

Kualifikasi kinerja guru bersertifikat semuanya (100%) tergolong sangat tinggi, sedangkan pada guru bersertifikat sebanyak 38 orang (92,63%) tergolong sangat tinggi, dan masih ada kinerjanya tergolong tinggi yaitu 3 orang (7, 37%). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang belum bersertifikat tetap menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik sesuai dengan profesionalismenya.

Namun jika dilihat pada kategori variabel kinerja guru yang bersertifikat dan guru tidak bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan sebanyak 79 (96%) berada pada kategori sangat tinggi dan sebanyak 3 (4%) berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa interpretasi variabel kinerja guru dikedua SMA tersebut adalah tinggi hal ini menunjukkan bahwa guru belum bersertifikat

tetap menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik sesuai dengan keprofesionalismenya.

Hasil penelitian ini bertentangan penelitian dari Gunardi, Djoko dan Ernawati (2016) yang menemukan perbedaan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat dan pada guru bersertifikat memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru tidak bersertifikat.

Pada penelitian ini sama-sama memiliki perbedaan akan tetapi di dalam penelitian ini kinerja guru yang tidak bersertifikat lebih tinggi daripada guru bersertifikat. Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margono dan Suprayitno (2011) menemukan perbedaan kinerja guru bersertifikat dan belum bersertifikat dimana kinerja guru bersertifikat lebih tinggi dari guru tidak bersertifikat. Dengan adanya tingkat kinerja yang tinggi telah menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan dari Nurmansyah (2014) yang tidak menemukan perbedaan kinerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Baik pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat sama-sama memiliki kinerja guru yang tinggi.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil penelitian analisis perbedaan motivasi kerja dan kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 1 dan 2 Nubatukan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada perbedaan motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Motivasi kerja pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat keduanya tergolong dalam kategori sangat tinggi. Akan tetapi, motivasi kerja guru tidak bersertifikat lebih tinggi dibandingkan dengan guru bersertifikat.
- b. Ada perbedaan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat keduanya tergolong

dalam kategori sangat tinggi. Akan tetapi kinerja guru tidak bersertifikat lebih tinggi dibandingkan dengan guru bersertifikat.

2. Saran

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk membedakan motivasi kerja dan kinerja guru pada guru bersertifikat dan tidak bersertifikat, maka dari itu peneliti mengusulkan kepada peneliti selanjutnya yang akan memeneliti terkait judul ini untuk menambah jumlah variabel dan sampel sehingga judul penelitian ini dapat berkembang lebih baik lagi.

b. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah seharusnya mempunyai program yang mampu mengontrol dan membimbing guru-guru di sekolahnya sehingga motivasi dan kinerja para guru dapat ditingkatkan sebagai para pendidik.

c. Bagi Guru

Untuk guru yang sudah bersertifikat hendaknya berusaha untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi dan kinerja khususnya dalam menyusun dan menjalankan pembelajaran di kelas. Dan bagi guru yang tidak bersertifikat agar harus terus berupaya untuk tetap meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya. Karena kinerja guru yang baik akan sangat berguna untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Baedhowi. 2009. *Tantangan Profesional Guru pada Era Sertifikasi*. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009
- Claudia, R. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah dasar Negeri Slipi 07 Pagi Jakarta Barat. *Skripsi*. Universitas Atma Jaya Jakarta.
- Emzir (2009). *Metodologi Penelitian*

Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Fachrurrozi, N. (2014). *"Perbedaan Kinerja Guru Yang Telah Bersertifikasi Dengan Non Sertifikasi Di Kota Surakarta"*. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suseno, D.J. dan Ernawati (2016). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi Kecamatan Kedawung Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1).
- Hasibuan, M.S. (2006). *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah dalam Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Margono & Suprayitno (2011). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Guru yang Bersertifikasi dengan yang belum Bersertifikasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1).
- Melati, F. K. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 1(1).
- Payong, Marselus. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta. PT Indeks.
- Rasyid, A.M. (2014). Perbedaan Motivasi Mengajar antara Guru yang Sudah Bersertifikasi dengan Guru yang Belum Bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 7 dan 8 Negeri Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 431-439.
- Siagan, S.P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, L.P dan Sinambela S.(2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- .(2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarana, K., Dantes, N., & Dantes, G. R. (2015). Motivasi kerja dan kinerja guru ditinjau dari status sertifikasi pada guru-guru se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014. *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*, 5(1).
- Sunyoto Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supardi (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suyatno (2007). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Suwardi. 2015. Jurnal. *Dampak Sertifikasi terhadap Peningkatan Kualitas Guru*. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Triatna, C (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, H (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, U.H. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98-109.
- Yamin, M. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yuwana, P. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja antara Guru Bersertifikasi dengan Guru Non-Sertifikasi di SMA Negeri 1 Ponorogo. *Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo