

# ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN KINERJA GURU YANG BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI

**Margono**

SMK Pancasila Kota Purwodadi Kabupaten Grobogan

**Suprayitno**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## **ABSTRACT**

*This study took place in SMK Pancasila. Its population is a vocational teacher Purwodadi Pancasila and the sample is the entire population of the 56 teachers. The purpose of this study was to 1) analyze the significance of differences in teachers certified and not certified in terms of the motivation of teachers in vocational Purwodadi Pancasila. 2) analyze the significance of differences in teachers certified and not certified in terms of employment in vocational loyalty Purwodadi Pancasila. 3) analyze the significance of differences in teachers certified and not certified in terms of the performance of teachers in vocational Purwodadi Pancasila. Results of data analysis, certified teachers tend to be more on work motivation high and moderate, but not yet certified teachers tend to be more on the low work motivation. While working on the loyalty of certified teachers tend to be more moderate and low, but not yet certified teachers tend to be more on the loyalty of high employment. And the performance of teachers who have been certified tend to be higher, but not yet certified teachers tend to be more on the performance of medium and low.*

**Keywords:** Job motivation, job loyalty, teachers performance

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan pada semua jenjang pendidikan merupakan suatu keharusan bila dilihat dari kerangka menyiapkan sumber daya manusia Indonesia agar lulusannya mampu bersaing dan dapat mengatasi persoalan-persoalan kehidupan dimasa mendatang. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang berjalan menjadi tanggung jawab bersama pengelola sekolah guru.

Peran utama guru adalah mendidik dan mengajar yakni menyampaikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, harus memahami tujuan pelajaran, rancangan

intruksional secara logis sistematis agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai pendidik, pengajar dan penyampai pesan pembelajaran maka dari perannya guru harus merancang pengorganisasian bahan pelajaran, merancang dan menyajikan bahan pelajaran dan melakukan evaluasi.

Guru sebagai pengajar dituntut bertanggung jawab dan konsekuensi pada tugas utamanya seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengatur, mengelola dan mengajarkan siswa pelajaran dengan kreatif. Semua itu dapat dicapai jika didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dari guru. Motivasi kerja guru akan membuatnya bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi serta loyalitasnya pada profesinya juga tinggi. Bentuk optimalisasi pengajaran yang dilakukan oleh guru menggambarkan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya meng-

ajar. Loyalitas guru pada tugasnya akan meningkatkan kinerja guru. Loyalitas guru pada profesinya akan membuat guru menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar profesi guru.

Kemampuan guru mengajar sekarang ini oleh pemerintah wajib adanya penguasaan yang dikenal dengan sertifikasi. Adanya sertifikasi ini seharusnya guru telah diakui kemampuannya mengajar sesuai dengan metode dan sistematika yang baik. Sertifikasi guru ini akan menjadi standar kompetensi guru dalam mengajar oleh karena itu pemerintah memberikan insentif tambahan bagi guru yang telah bersertifikasi oleh karena itu guru yang telah bersertifikasi seharusnya akan memiliki kemampuan yang lebih di banding guru yang belum bersertifikasi. Namun hal itu belum dapat dibuktikan kebenarannya karena itulah maka peneliti berniat untuk mengadakan penelitian mengenai perbedaan guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi terhadap motivasi, loyalitas kerja dan kinerja.

Evaluasi kinerja perlu dilakukan oleh guru baik itu guru yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Evaluasi kinerja guru dalam menjalankan perannya mengajar pasti dituntut untuk selalu mencapai kinerja yang optimal, peran guru akan menentukan pula keberhasilan siswa dalam studinya.

Guru melihat sejauhmana perencanaan kegiatan belajar mengajar telah dibuat perwujudan secara nyata, yaitu dengan melakukan penilaian atau evaluasi. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan baik tidaknya program atau kegiatan yang sedang mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oteng Sutisna, 2000: 212).

Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk membuat siswa mencapai hasil pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu evaluasi kinerja ini perlu untuk dilakukan oleh guru. Pada penelitian ini akan diteliti mengenai evaluasi kinerja guru yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi mungkinkah ada perbedaan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukannya.

Indikasi variabel lain dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah mengenai motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja. Guru bersertifikasi dan tidak bersertifikasi benarkah berbeda motivasi dan loyalitas kerjanya, karena pada dasarnya motivasi dan loyalitas kerja ini sifatnya adalah personal oleh karena itu tentu motivasi dan loyalitas kerja juga akan berbeda untuk guru yang bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi. Motivasi guru dalam bekerja digambarkan sebagai faktor yang mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan baik serta menumbuhkan semangat mengajar yang tinggi. Bagi setiap guru tentu mempunyai motivasi yang berbeda dalam mengajar baik itu materi maupun non materi. Sedangkan loyalitas kerja guru berkaitan dengan komitmen dan kesetiaan guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Loyalitas kerja ini sangat diperlukan karena dengan loyalitasnya pada pekerjaan maka guru akan lebih mudah mengoptimalkan kemampuannya yang bisa mengarahkan guru mencapai tujuannya mengajar.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berniat melakukan penelitian mengenai perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Penelitian ini akan dilakukan di SMK Pancasila Purwodadi karena dari penelitian awal yang peneliti lakukan di SMK Pancasila Purwodadi ada sebagian guru yang bersertifikasi dan sebagian lagi belum bersertifikasi. Keberadaan guru yang bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi hampir sepertiganya (1/3). Selama ini guru yang bersertifikasi di SMK Pancasila telah mengupayakan rekan guru yang belum bersertifikasi untuk bersama menjalankan kegiatannya mengajar dengan sebaik mungkin bahkan antar guru mereka saling mendukung dan juga saling berkompetisi secara sehat untuk memberikan pendidikan yang terbaik untuk siswa. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti adakah perbedaan motivasi, loyalitas dan kinerja guru yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi mungkinkah berbeda keduanya dalam mengajar.

Tujuan sebuah penelitian merupakan upaya memberikan jawaban atas masalah

penelitian yang telah dirumuskan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi, loyalitas kerja, dan kinerja guru di SMK Pancasila Purwodadi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Pancasila Purwodadi, alasannya adalah selama ini SMK Pancasila Purwodadi telah memiliki guru bersertifikasi setengahnya lebih dari guru yang belum bersertifikasi sehingga sudah memenuhi unsur untuk diadakannya penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2002: 72). Penelitian ini populasinya adalah guru SMK Pancasila Purwodadi yang berjumlah 56 orang yang terbagi sebagai berikut:

- a. Guru bersertifikasi: 21 orang
- b. Guru belum bersertifikasi: 35 orang

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi atau yang disebut dengan sampel total. Alasan pemakaian sampel total adalah karena keterbatasan jumlah sampel yang ada maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel dependennya yaitu guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Dan variabel dependennya yaitu variabel yang dipengaruhi variabel independen adalah motivasi, loyalitas kerja dan kinerja guru.

Indikator yang digunakan untuk membuat angket pertanyaan di mana semua item pertanyaan untuk variabel independen maupun variabel dependen tersebut merupakan suatu rangkaian dari instrumen yang dituangkan dalam sebuah kuesioner dan digunakan dalam penelitian ini. Setiap pertanyaan mempunyai lima pilihan jawaban dengan skala Likert yang menggunakan

skala satu sampai lima, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak setuju).

Sumber data berupa data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti dilapangan dengan melakukan survai yang dilakukan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini misalnya dicari melalui data dokumentasi yang telah dibukukan oleh perusahaan yang diteliti, buku-buku, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan cara pengumpulan data dengan jalan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti sesuai dengan indikator-indikator yang ada dalam variabel yang diteliti. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh variabel yang diteliti. Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moeleong, 2001: 135). Wawancara dilakukan dengan menanyakan langsung secara lisan kepada informan dengan pertanyaan yang berstruktur untuk melengkapi data yang telah terdokumentasi. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyalin data yang dibukukan oleh pihak-pihak tertentu. Data dokumentasi ini digunakan untuk menunjang kelengkapan data dalam penelitian.

Uji kualitas instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. (1) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau sah memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2002: 160). Sebuah instrumen dika-

takan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Kriteria valid suatu pertanyaan jika nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (Suharsimi Arikunto, 2002:70) Apabila instrumen dinyatakan valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka alat ukur tersebut valid atau sebaliknya jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka alat ukur tersebut tidak valid. (2) Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2002: 162) “tes dikatakan reliabel jika memberi hasil yang tetap apabila ditekan berkali-kali”. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. (Suharsimi Arikunto, 2002: 192) Kriteria instrumen dikatakan reliabel (andal) bila mempunyai  $\alpha$  (*alpha*) sama dengan atau lebih dari 0,6.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Analisis Deskriptif  
Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002: 142). Analisis deskripsi ini menyajikan hasil analisis data penelitian sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
2. Uji hipotesis dengan uji beda (uji t)  
Analisis data menggunakan alat statistik menggunakan uji t. Pengolahan data menggunakan uji t dilakukan untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang diajukan. Analisis formula dengan uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang signifikan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari evaluasi motivasi, loyalitas dan kinerja.  
Hipotesis yang diajukan:  
H1: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan evaluasi motivasi antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

H2: Terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

H3: Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

Untuk mengetahui apakah hipotesis nol ( $h_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau sebaliknya dengan membandingkan nilai t. Bilamana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $h_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau sig  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya bila nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $h_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak atau Sig  $t_{hitung} \geq 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak.

## HASIL ANALISIS

### Gambaran Populasi dan Responden

Penelitian ini populasinya adalah guru di SMK Pancasila di Purwodadi. Guru di SMK Pancasila Purwodadi jumlahnya adalah sebesar 56 orang. Sesuai dengan kriteria guru yang diteliti yaitu guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Berikut akan disajikan dalam tabel guru SMK Pancasila Purwodadi menurut guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi yaitu:

Tabel 1  
Guru di SMK Pancasila Purwodadi

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Guru Bersertifikasi	21
2	Guru belum bersertifikasi	35
Jumlah		56

Sumber: Data di SMK Pancasila Purwodadi

Sesuai dengan populasi di atas yang dapat diketahui bahwa besarnya sampel adalah terbatas oleh karena itu maka seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian atau dijadikan responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu maka responden penelitian ini adalah guru SMK Pancasila Purwodadi yang terdiri dari 21 orang guru bersertifikasi dan 35 orang guru belum bersertifikasi. Hasil pengumpulan

data yang dilakukan baik melalui angket maupun data sekunder, selain memperoleh data untuk analisis untuk pengujian hipotesis, diperoleh juga informasi yang memberikan gambaran umum responden yang terkait dengan data responden.

Berdasarkan sumber data yang peneliti dapatkan melalui angket dan dicocokkan dengan data sekunder dari bagian kepegawaian tata usaha, dari 56 responden terdiri dari guru dengan pendidikan diploma sebanyak 19 orang atau 34%, guru dengan pendidikan S1 33 orang atau 59% dan guru dengan pendidikan S2 ada 4 orang atau 7%. Jadi menurut pendidikan perbandingan persentase jumlah responden, guru yang berpendidikan S1 lebih banyak dari yang berpendidikan D3 dan S2.

Tabel 2  
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma	19	34
2	Sarjana S1	33	59
3	Sarjana S2	4	7
Jumlah		56	100

Sumber: data primer diolah, 2010

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas Guru Bersertifikasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas masing-masing instrumen dapat dihitung menggunakan program SPSS yang terdapat dalam komputer. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan instrumen dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < p\text{-value}$ . Di mana  $r_{tabel}$  ditentukan oleh  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = 56$ . Jadi  $r(0,05: 56) = 0,433$ .

1. Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel motivasi kerja guru bersertifikasi semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

2. Variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel loyalitas guru bersertifikasi semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
3. Variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa 20 item instrumen angket variabel kinerja guru bersertifikasi tidak semua valid, item pertanyaan yang tidak yaitu pertanyaan nomor 5, 13, 16,17,18 dan 20, karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  sehingga didrop dan tidak digunakan untuk uji selanjutnya.

#### 2. Hasil Uji Validitas Guru belum Bersertifikasi

Validitas masing-masing instrumen dapat dihitung menggunakan program SPSS yang terdapat dalam komputer instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan instrumen dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Di mana  $r_{tabel}$  ditentukan oleh  $\alpha = 0,05$  dengan derajat  $df = 35$ . Jadi  $r(0,05:35) = 0,334$ .

1. Variabel Motivasi kerja, menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel motivasi kerja guru belum bersertifikasi semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Variabel loyalitas kerja, menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel loyalitas guru bersertifikasi semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
3. Variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa 20 item instrumen angket variabel kinerja guru bersertifikasi semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 3. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pertanyaan/instrumen dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas instrumen tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil. Suatu alat ukur (kuesioner) dikatakan memenuhi taraf reliabilitas yang tinggi jika alat tersebut dikenakan pada kelompok yang sama memberikan hasil yang sama, meskipun pada saat atau waktu yang berbeda.

Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan reliabilitas statistik positif dan lebih besar dari standar reliabilitas yang ditetapkan, sebaliknya jika hasil perhitungan reliabilitas statistik nega-

tif atau hasil lebih kecil dari standar reliabilitas yang ditetapkan, maka tidak reliabel. Hasil akhir analisis (dalam hasil perhitungan SPSS) berikut ini:

a. Guru bersertifikasi

Tabel 3  
Reliabilitas Data Angket

Item Soal	Cronbach's Alpha
Motivasi kerja	0,821
Loyalitas kerja	0,834
Kinerja guru	0,759

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua instrumen untuk guru bersertifikasi reliabel, karena *Cronbach's alpha* > 0,6.

b. Guru belum bersertifikasi

Tabel 4  
Reliabilitas Data Angket

Item Soal	Cronbach's Alpha
Motivasi kerja	0,847
Loyalitas kerja	0,823
Kinerja guru	0,798

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua instrumen untuk guru bersertifikasi reliabel, karena *Cronbach's alpha* > 0,6.

## Analisis Deskriptif

### 1. Data Guru bersertifikasi

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket motivasi kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai motivasi kerja maksimal adalah 75 dan nilai minimal 15. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 64, nilai minimal 46. Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden

penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 46 – 51, sedang 52 – 57 dan tinggi 58 – 64. Responden dengan hasil angket motivasi kerja kategori rendah atau nilai antara 46 - 51 ada 2 orang atau 10%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 52 – 57 berjumlah 8 orang atau 38%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket motivasi kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 58 – 64 ada 11 orang atau sebesar 52%. Maka interpretasi variabel motivasi kerja guru bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi kecenderungannya adalah tinggi.

b. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket loyalitas kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai loyalitas kerja maksimal adalah 75 dan nilai minimal 15. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 62, nilai minimal 48. Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 48– 52, sedang 53 – 57 dan tinggi 58 – 62. Responden dengan hasil angket loyalitas kategori rendah atau nilai antara 48 – 52 ada 7 orang atau 33%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53 – 57 berjumlah 6 orang atau 29%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket loyalitas kerja dalam kate-

gori tinggi atau nilai antara 58 – 62 ada 8 orang atau sebesar 38%. Maka interpretasi variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi kecenderungannya adalah tinggi.

c. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket kinerja guru sebanyak 20 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai kinerja guru maksimal adalah 100 dan nilai minimal 20. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 84, nilai minimal 75.

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 75 – 77, sedang 78 – 80 dan tinggi 81 – 84. Responden dengan hasil angket kinerja guru kategori rendah atau nilai antara 69 – 73 ada 1 orang atau 5%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 74 – 78 berjumlah 3 orang atau 14%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket kinerja guru dalam kategori tinggi atau nilai antara 79 – 84 ada 17 orang atau sebesar 81%. Maka interpretasi variabel kinerja guru bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi kecenderungannya adalah tinggi.

2. **Data Guru belum bersertifikasi**

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket motivasi kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai motivasi kerja maksimal adalah 75 dan nilai minimal 15.

Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 66, nilai minimal 47.

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 47 – 52, sedang 53 – 58 dan tinggi 59 – 66.

Responden dengan hasil angket motivasi kerja kategori rendah atau nilai antara 47 – 52 ada 9 orang atau 26%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53 – 58 berjumlah 9 orang atau 26%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket motivasi kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 59 – 66 ada 17 orang atau sebesar 48%. Maka interpretasi variabel motivasi kerja guru belum bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi adalah tinggi motivasi kerjanya.

b. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket loyalitas kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai loyalitas kerja maksimal adalah 75 dan nilai minimal 15. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 64, nilai minimal 48.

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 48 – 52, sedang 53 – 57 dan tinggi 58 – 64.

Responden dengan hasil angket loyalitas kategori rendah atau nilai antara 48 – 52 ada 7 orang atau 20%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53 – 57 berjumlah 8 orang atau 23%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket loyalitas kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 58 – 64 ada 20 orang atau sebesar 57%. Maka interpretasi variabel loyalitas kerja guru belum bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi termasuk kategori tinggi hal itu berarti bahwa sekalipun belum bersertifikasi guru tetap tinggi loyalitasnya pada profesinya mengajar.

c. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket kinerja guru sebanyak 20 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai kinerja guru maksimal adalah 100 dan nilai minimal 20. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 86, nilai minimal 66.

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 66 – 72, sedang 73 – 79 dan tinggi 80 – 86. Responden dengan hasil angket kinerja guru kategori rendah atau nilai antara 66 – 72 ada 4 orang atau 11%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 73 – 79 berjumlah 6 orang atau 17%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket kinerja guru dalam kategori tinggi atau nilai antara 80 – 86 ada 25 orang atau sebesar 72%. Maka interpretasi variabel kinerja guru

belum bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi adalah tinggi hal itu menunjukkan bahwa guru yang belum bersertifikasi tetap menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan profesionalismenya.

**3. Perbandingan Data Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Belum Bersertifikasi**

a. Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan motivasi kerja tinggi guru bersertifikasi 4% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi, untuk motivasi kerja sedang guru bersertifikasi 12% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi dan untuk motivasi kerja rendah guru belum bersertifikasi 16% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah.

b. Loyalitas Kerja

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan loyalitas kerja tinggi guru belum bersertifikat 19% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi, untuk loyalitas kerja sedang guru bersertifikasi 6% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi dan untuk loyalitas kerja rendah guru bersertifikasi 13% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi.

c. Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan kinerja tinggi guru bersertifikasi 9% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi, untuk kinerja sedang guru belum bersertifikasi 3% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi

dan untuk kinerja rendah guru belum bersertifikasi 6% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.

### Pengujian Hipotesis

Konsep hipotesis alternatif tentang perbedaan persepsi guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru. Analisis data menggunakan alat statistik menggunakan t-test. Pengolahan data menggunakan t-test dilakukan untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang diajukan. Keseluruhan hasil analisis data diolah menggunakan program bantu SPSS 12. Analisis formula dengan t-test digunakan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang signifikan persepsi guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru.

Analisis t-test ini taraf signifikan yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 56$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $= 1,960$ . Hasil t-test mengenai perbedaan persepsi guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru, dapat dilihat diuraikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja  
Variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,403 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$  atau  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,425 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,689$  dan  $0,673$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ ) =  $0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.
2. Loyalitas kerja  
Variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,029 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$  atau  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,029 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,047$  dan  $0,049$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ ) =  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.
3. Kinerja  
Variabel kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-26,309 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$

Tabel 5  
Perbedaan Persepsi Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi Ditinjau dari Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Guru

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Guru Bersertifikasi				
	a. Motivasi kerja	-0,403	-1,960	.689	Tidak signifikan
	b. Loyalitas kerja	-2,029	-1,960	.047	Signifikan
	c. Kinerja	-26,309	-1,960	.000	Signifikan
2	Guru belum bersertifikasi				
	a. Motivasi kerja	-0,425	-1,960	.673	Tidak signifikan
	b. Loyalitas kerja	-2,029	-1,960	.049	Signifikan
	c.. Kinerja	-26,309	-1,960	.000	Signifikan

Sumber: Output SPSS lampiran uji hipotesis

atau  $t_{hitung}$  sebesar  $-27,528 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,960$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat perbedaan persepsi yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini akan memperkuat perlunya dilakukan sertifikasi pada guru, karena dilakukannya sertifikasi akan membuat guru lebih mengerti perannya secara profesional. Sertifikasi pada guru tujuannya adalah untuk memberikan pengakuan atas kualitas guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Selain pengakuan pemerintah memberikan kompensasi yang dibidang tidak kecil atas didapatkannya sertifikasi oleh guru.

Sertifikasi yang didapatkan oleh guru menggambarkan bagaimana profesionalisme guru yang di antaranya akan membuat kinerja guru dalam mengajar semakin meningkat secara pasti semua tahu bahwa guru yang telah mendapatkan sertifikasi tentunya guru yang dinilai mampu menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan tentu akan membuat kinerja guru juga meningkat. Mungkin adanya sertifikasi ini juga akan membuat guru menjadi lebih baik dalam bekerja karena dengan statusnya sebagai guru bersertifikasi menuntut untuk bertanggung jawab menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin. Bagi guru yang belum sertifikasi dengan adanya program sertifikasi ini tentu akan membuatnya bekerja lebih baik dengan begitu kinerjanya akan dilakukan seoptimal mungkin agar dapat juga menjadi guru bersertifikasi.

Guru bersertifikasi akan menjadi tujuan setiap guru bukan hanya karena kompensasi yang menjanjikan namun dengan telah menjadi guru bersertifikasi maka akan membuat guru merasa diakui kemampuannya mengajar. Guru dengan adanya sertifikasi akan termotivasi untuk

mengajar sebaik mungkin baik itu guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum sekalipun motivasi itu representasinya berbeda-beda untuk guru yang telah bersertifikasi termotivasi untuk lebih baik lagi mengajar untuk menjaga reputasi sedangkan guru yang belum bersertifikasi akan termotivasi mengajar dengan baik agar bisa menjadi guru bersertifikasi.

Selain itu sertifikasi yang dilakukan juga akan membuat loyalitas guru menjadi tinggi pada intitusinya. Loyalitas guru sebagai pengajar dengan adanya pengakuan sertifikasi akan membuatnya semakin percaya dan berkomitmen akan tugasnya mengajar, sedangkan untuk guru yang belum bersertifikasi loyalitasnya mungkin berbeda karena merasa belum bersertifikasi maka tidak perlu menjalankan tugas mengajar di dasari oleh loyalitas yang tinggi.

Dari implikasi mengenai perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi dari sudut pandang motivasi guru, loyalitas kerja dan kinerja guru. Kebijakan sekolah yang dapat diberikan terkait dengan motivasi guru baik yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi ada kesamaan namun secara mendasar berbeda tujuannya hal itu disebabkan karena sudut pandang yang berbeda namun demikian motivasi perlu untuk tetap ada agar guru baik yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi tetap bekerja dengan harapan dan keinginannya masing-masing. Loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tentu berbeda oleh karena itu perlu adanya pemahaman maupun toleransi sehingga tidak membuat loyalitas guru bekerja berbeda walaupun belum bersertifikasi. Kebijakan kinerja guru secara mendasar berbeda karena mungkin guru bersertifikasi lebih berkualitas menurut penilaian oleh karena itu kepala sekolah tak perlu memandang akan adanya perbedaan antara guru bersertifikasi dan belum sehingga pencapaian kinerja hanya akan tertumpu pada satu tujuan yang sama.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data pada bab sebelumnya maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja  
Ditinjau dari variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.
2. Loyalitas kerja  
Ditinjau dari variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.
3. Kinerja  
Ditinjau dari variabel kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.
4. Perbedaan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi  
Guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah. Sedangkan pada loyalitas kerja guru bersertifikasi cenderung lebih sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi. Dan pada kinerja guru bersertifikasi cenderung lebih tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, 2006, *Pengukuran Kinerja*, Rajawali, Jakarta.
- Anto Dajan, 1996, *Pengantar Metode Statistik*, LP3ES, Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2002, *Belajar dan Pembelajaran*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Hani Handoko TH, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- JJ. Hasibuan dan Moedjiono, 2007, *Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kartini Kartono, 2003, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Lexi Moeleong, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2002, *Penilaian Kinerja Karyawan*, Liberty, Yogyakarta.
- Martin Handoko, 2001, *Motivasi*, Kanisius, Yogyakarta.
- Mulyasa, 2006, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajeme*, BPFE, Yogyakarta.
- Oteng Sutisna, 2000, *Menggagas Pembaharuan Pendidikan*, Rosdakarya-PPS UPI. Bandung.
- Pabudu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekaran Uma dan Mudrajad Kuncoro, 2000, *Metode Penelitian Bisnis: suatu Pendekatan Keterampilan Proses*, Edisi 3 seri Bahasa Indonesia, Prenhallindo. Jakarta.
- Stephen P. Robbin, 2000, *Perilaku Organisasi( Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*, Edisi Bahasa Indonesia, penerjemah Handyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta.
- Suad Husnan dan Heidjrachman, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sudarwan Darmin, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metodologi Penelitian Adminitrasi*, Alfabet, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.