

ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN KINERJA GURU YANG BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI KECAMATAN KEDAWUNG SRAGEN

Gunardi ¹⁾
Y. Djoko Suseno ²⁾
Ernawati ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ²⁾ jokosuseno7@gmail.com
³⁾ erna_wati654@yahoo.co.id

ABSTRACT

The objective of the research are to analysing significance difference of the work motivation, work loyalty, and teacher performance between certified teachers with non certified teachers in SDN Kecamatan Kedawung. Samples of this study are 146 teachers in public primary schools at district of Kedawung consists of 124 certified teachers and 22 non certified teachers, using technique of the propotionate stratified random sampling. Data collecting conducted by questioner, interview and documentation. Technique analyse the data using independent sample T-test. Based on the results of testing each hypothesis we concluded (1) there are significant differences of the work motivation between certified teacher with non certified teachers, means Ha.1 accepted. (2) there are significant differences of the work loyalty between certified teachers with non certified teachers, means Ha.2 accepted. (3) there are significant differences of the teacher performance between certified teachers with non certified teachers, means Ha.3 accepted. (4) the results of comparison mean statistics show that certified teachers have work motivation, job loyalty, and teacher performances are higher than non certified teachers.

Keywords: *work motivation, work loyalty, teacher performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan 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 di masa 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 sekolah dan guru (Dimiyati dan Mudjiono, 2002: 56).

Peran utama guru adalah mendidik dan mengajar yakni menyampaikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, harus memahami tujuan pelajaran, rancangan instruksional 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 (Mulyasa, 2006: 47).

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 juga tinggi. Bentuk optimalisasi pengajaran yang dilakukan oleh guru menggambarkan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar profesi guru (Oteng Sutisna, 2000: 203).

Kemampuan guru mengajar sekarang ini oleh pemerintah diwajibkan adanya pengakuan yang dikenal dengan sertifikasi. Adanya sertifikasi ini seharusnya guru telah diakui kemampuannya mengajar sesuai dengan metode dan sistematis yang baik. Sertifikasi guru ini akan menjadi standar kompetensi guru dalam mengajar. Pemerintah memberikan insentif tambahan bagi guru yang telah bersertifikasi. Guru yang telah bersertifikasi seharusnya akan memiliki kemampuan yang lebih dibanding guru yang belum bersertifikasi. 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 kerja, loyalitas kerja dan kinerja (Mulyasa, 2006: 48).

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 sejauh mana 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 bersertifikat dan tidak bersertifikat 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 bersertifikat dan guru yang belum bersertifikat. Motivasi guru dalam bekerja digambarkan sebagai faktor yang mendorong guru untuk melaksanakan 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. 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.

Selama ini guru yang bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung 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.

Tujuan yang ingin dicapai dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis signifikansi perbedaan guru bersertifikat dan belum bersertifikat ditinjau dari motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung.
2. Menganalisis signifikansi perbedaan guru bersertifikat dan belum bersertifikat ditinjau dari loyalitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung.
3. Menganalisis signifikansi perbedaan guru bersertifikat dan belum bersertifikat ditinjau dari kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya penggerak atau pendorong baik yang membuat seseorang bekerja lebih baik. "Motivasi dari kata lain *motivaus* adalah sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia." (Kartini Kartono, 2003: 56). Maka motivasi itu tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomis saja namun juga lebih kepada dorongan yang akan mempengaruhi tingkah laku seseorang yang mungkin muncul dari dalam diri orang tersebut.

Teori Motivasi menurut Maslow "semua manusia dilahirkan dengan kebutuhan-kebutuhan intuitif. Kebutuhan-kebutuhan mendorong kita untuk tumbuh dan berkembang, untuk mengaktualisasikan diri kita untuk menjadi yang terbaik sejauh kemampuan kita" (Hani Handoko, 2001: 27). Teori motivasi menurut Maslow ada 5 (lima) tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologis; kebutuhan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan *self esteem* atau ego; kebutuhan aktualisasi diri. Teori Motivasi Mc Clelland (Hani Handoko, 2001: 27) "membedakan tiga kebutuhan utama yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa atau *power* dan kebutuhan berafiliasi".

Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata "loyal" yang berarti "kesetiaan". Jadi loyalitas kerja itu adalah "suatu bentuk kesetiaan yang diwujudkan dengan konsistensi yang tinggi pada pekerjaannya" (Stephen Robbin, 2000: 169). Jadi loyalitas kerja itu merupakan suatu bentuk kesetiaan yang diwujudkan dengan konsistensi dalam bekerja. Loyalitas kerja akan menentukan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin dengan loyalitas yang tinggi maka karyawan akan lebih mudah menjalankan tugas yang dibebankan padanya.

Kondisi loyalitas kerja yang tinggi dari seorang karyawan menurut Stephen Robbin (2000: 172) akan dipengaruhi oleh: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen pada organisasi.

Loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai/karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Loyalitas kerja ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam berbagai hal seperti kenyamanan kerja, pelibatan diri, dan pencapaian tujuan (Stephen Robbin, 2000: 174).

Kinerja Guru

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja menurut Bernadin Russel (dalam Pabudu Tika, 2008: 121) adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan pendapat mengenai kinerja tersebut, dapat diketahui bahwa unsur-

unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari (1) hasil kerja, (2) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja seperti kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan, (3) pencapaian tujuan organisasi, (4) periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2002: 13), kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari (1) pemanfaatan jam kerja sekaligus ketepatan waktu kerja, (2) tanggung jawab, (3) pengetahuan, (4) kemandirian dan kemampuan berkerja sama (5) keterampilan, (6) kejujuran dalam melaksanakan tugas, (7) ketepatan menggunakan metode dan prosedur pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

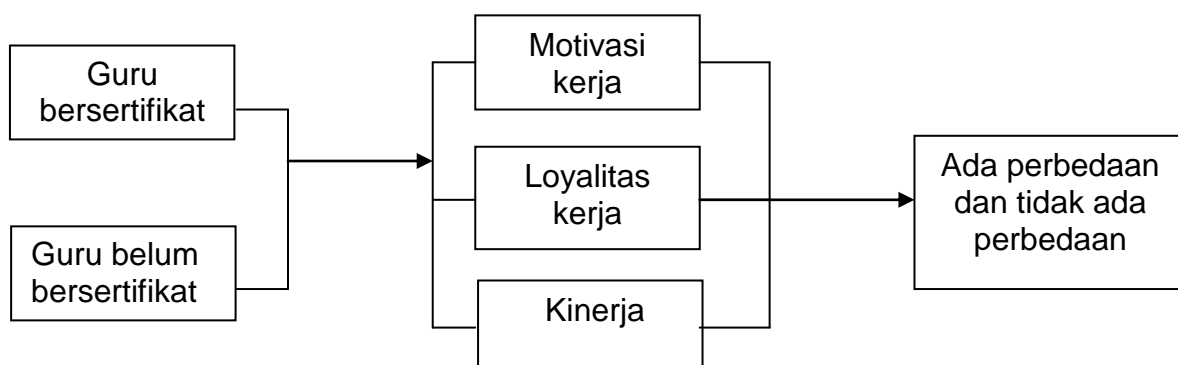
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yustina Andini (2006) berjudul "Persepsi Kinerja Guru Bersertifikat dan Guru Belum Bersertifikat di SDN Kecamatan Purwodadi Grobongan" menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kinerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SDN Kecamatan Purwodadi Grobongan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rokhmat Fakhrul Rizal dan Desi Nurhikmahyanti (2014) berjudul "Perbedaan Kompetensi Pedagogik Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi di SMK Negeri se Kecamatan Buduran Sidoarjo" menunjukkan bahwa

terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi pedagogik antara guru bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMK Negeri se Kecamatan Buduran Sidoarjo. Hasil penelitian Komang Sukarana, Nyoman Dantes, & Gede Rasben Dantes (2015) berjudul "Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014" menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja dan kinerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi pada guru-guru se-Kecamatan Abang di Denpasar Bali tahun pembelajaran 2013/2014.

Hipotesis

- H₁ : Ada perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung.
- H₂ : Ada perbedaan yang signifikan pada loyalitas kerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung.
- H₃ : Ada perbedaan yang signifikan pada kinerja guru antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung.

Kerangka Pemikiran



Gambar: Kerangka Pemikiran Teoritis

Variabel independen : guru bersertifikat dengan guru tidak bersertifikat

Variabel dependen : motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek seluruh SD Negeri di Kecamatan Kedawung alasannya adalah kinerja guru bersertifikasi di beberapa daerah di Indonesia sampai saat ini masih dipertanyakan, hal ini memotivasi untuk dilakukan penelitian di SD Negeri di Kecamatan Kedawung. Alasan lain, peneliti memperoleh izin untuk melakukan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Kedawung yang berjumlah 246 orang, terdiri dari dua strata (kelompok) yaitu (1) Strata I: 209 guru bersertifikasi dan Strata II: 37 orang guru belum bersertifikasi. Untuk mengetahui jumlah sampel yang representatif dapat dilakukan dengan konsultasi pada tabel Distribusi Penentuan Sampel dengan memilih taraf kesalahan 1%, 5%, atau 10% (Sugiyono, 2008: 81).

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik "*Proportionate Stratified Random Sampling*" yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan proporsi setiap strata kemudian pengambilan sampel dilakukan secara acak (Sugiyono, 2008: 75). Hasil konsultasi dengan tabel Distribusi Penentuan Sampel pada taraf kesalahan 5% dengan jumlah populasi $N = 246$ diperoleh jumlah sampel (n) = 146. Langkah selanjutnya menghitung jumlah proporsi sampel dari setiap strata yaitu:

Jumlah sampel guru bersertifikasi:

$$\frac{209}{246} \times 146 = 124$$

Jumlah sampel guru belum bersertifikasi:

$$\frac{37}{246} \times 146 = 22$$

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak berperilaku da-

lam cara-cara tertentu. Indikator-indikator motivasi meliputi:

- 1) Peningkatan kualitas hidup.
 - 2) Penghargaan sosial.
 - 3) Gaji dan tunjangan.
 - 4) Kreativitas mengajar.
 - 5) Kebebasan menyampaikan saran.
 - 6) Kesempatan untuk berkembang.
 - 7) Hubungan antar rekan guru.
 - 8) Keterbukaan pimpinan
 - 9) Kerja sama
 - 10) Tukar informasi antar guru
2. Loyalitas Kerja adalah suatu bentuk kesetiaan yang diwujudkan dengan konsistensi yang tinggi pada pekerjaannya. Indikator-indikator loyalitas kerjanya adalah:
- 1) Perasaan saat mengajar.
 - 2) Dukungan sarana fisik dalam pembelajaran.
 - 3) Sekolah menjaga kenyamanan proses belajar mengajar.
 - 4) Interaksi dalam pembelajaran.
 - 5) Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah.
 - 6) Kebebasan untuk mengambil keputusan mengajar
 - 7) Tanggung jawab moral.
 - 8) Sikap profesional.
 - 9) Kesamaan visi dalam mencapai tujuan.
 - 10) Kebersamaan mencapai tujuan.
3. Kinerja guru adalah tingkat kerja atau kemampuan guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Indikator-indikator kinerja guru meliputi:
- 1) Kemampuan menguasai dan menerapkan landasan-landasan pendidikan dan pengajaran.
 - 2) Kemampuan menyusun silabus dan RPP.
 - 3) Kesiapan sebelum mengajar.
 - 4) Kemampuan menggunakan metode pengajaran.
 - 5) Kemampuan mengelola kelas
 - 6) Kemampuan memotivasi siswa.
 - 7) Kemampuan mengevaluasi hasil belajar siswa.

- 8) Kemampuan bekerja sama.
- 9) Keterlibatan melakukan penelitian tindakan kelas.
- 10) Kemampuan menyajikan pelajaran.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi *Pearson* dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan uji *independent sample T-test* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang signifikan mengenai motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau sebaliknya dengan membandingkan nilai t atau $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sebaliknya bila nilai $t_{\text{hitung}} < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a)

ditolak atau $\text{Sig } t_{\text{hitung}} \geq 0,05$ maka H_0 ditolak.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden seperti tabel 1 berikut:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas butir instrumen motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru melalui uji Korelasi *Pearson* menunjukkan semua butir valid, ditunjukkan dengan $p < 0,05$. Hasil uji *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Perbandingan Mean Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa guru-guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung yang sudah bersertifikat pendidik rata-rata memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru-guru yang belum bersertifikat pendidik. Terdapat perbedaan *mean* dari kedua kelompok sampel, ditunjukkan dengan selisih *mean* sebesar 8,04 di mana *mean* motivasi kerja guru bersertifikasi 42,36 sedangkan *mean* guru belum bersertifikasi 34,32.

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
Status	Guru Bersertifikasi	124	84,93
	Guru Belum Bersertifikasi	22	15,07
	Total	146	100,00
Jenis kelamin	Pria	81	55,48
	Wanita	65	44,52
	Total	146	100,00
Umur	20 – 30 th	72	49,31
	30 – 40 th	48	32,88
	40 th lebih	26	17,81
	Total	146	100,00
Masa Kerja	0 – 9 tahun	55	37,67
	10 – 20 tahun	73	50,00
	≥ 21 tahun	18	12,33
	Total	100	100,00

Sumber: Data Primer diolah 2015

Tabel 2: Perbandingan *Mean* Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja antara Guru Bersertifikasi dengan Guru Belum Bersertifikasi

Variabel	<i>Mean</i>		Selisih <i>Mean</i>
	Guru Bersertifikasi	Guru Belum Bersertifikasi	
Motivasi kerja	42,36	34,32	8,04
Loyalitas kerja	42,77	35,59	7,18
Kinerja guru	42,70	37,68	5,02

Sumber: Data Primer diolah 2015

Tabel 3: Hasil Uji *Independent Sample T-Test*

Variabel	T hitung	Sig.	Hipotesis	Kesimpulan
Motivasi kerja	9,620	0,000	H ₀ ditolak Ha1 diterima	Ada perbedaan yang Signifikan
Loyalitas kerja	8,434	0,000	H ₀ ditolak Ha2 diterima	Ada perbedaan yang Signifikan
Kinerja guru	5,657	0,000	H ₀ ditolak Ha3 diterima	Ada perbedaan yang Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2015

Perbandingan *Mean* Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa guru-guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung yang sudah bersertifikat pendidik rata-rata memiliki loyalitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru-guru yang belum bersertifikat pendidik. Terdapat perbedaan *mean* loyalitas kerja antara kedua kelompok sampel, ditunjukkan dengan selisih *mean* sebesar 7,18 di mana *mean* loyalitas kerja guru bersertifikasi adalah 42,77 dan sampel guru belum bersertifikasi adalah 35,59.

Perbandingan *Mean* Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa guru-guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung yang sudah bersertifikat pendidik rata-rata memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru-guru yang belum bersertifikat pendidik. Terdapat perbedaan *mean* kinerja guru antara kedua kelompok sampel, ditunjukkan dengan selisih *mean* sebesar 5,02 di mana *mean* kinerja guru bersertifikasi adalah 42,70 dan sampel guru belum bersertifikasi adalah 37,68.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji *Independent Sample T-test* dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 3 berikut:

1. Uji Signifikansi Perbedaan Motivasi Kerja

Ha.1 : Ada perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung.

Berdasarkan uji *Independent Sample T-test* seperti pada tabel 3 menghasilkan nilai t hitung = 9,620 dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak artinya ada perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung. Dengan demikian Ha.1 diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Uji Signifikansi Perbedaan Loyalitas Kerja

Ha.2 : Ada perbedaan yang signifikan pada loyalitas kerja antara

guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung.

Berdasarkan uji *Independent Sample T-test* seperti pada tabel 3 menghasilkan nilai t hitung = 8,434 dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada perbedaan yang signifikan pada loyalitas kerja antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung. Dengan demikian $H_{a.2}$ diterima atau terbukti kebenarannya.

3. Uji Signifikansi Perbedaan Kinerja Guru

$H_{a.3}$: Ada perbedaan yang signifikan pada kinerja guru antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung.

Berdasarkan uji *Independent Sample T-test* seperti pada tabel 3 menghasilkan nilai t hitung = 5,657 dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada perbedaan yang signifikan pada kinerja guru antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung. Dengan demikian $H_{a.3}$ diterima atau terbukti kebenarannya.

Implikasi

Hasil temuan penelitian ini berhasil membuktikan ketiga hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis diperoleh temuan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung. Perbedaan nyata mengenai motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru ditunjukkan dari hasil perbandingan *mean* statistik dari ketiga variabel, di mana *mean* motivasi kerja guru bersertifikasi lebih tinggi dibandingkan *mean* motivasi kerja guru belum bersertifikasi. Demikian halnya, *mean* loyalitas kerja dan *mean* kinerja

guru untuk kelompok guru bersertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru belum bersertifikasi.

Beberapa faktor yang menyebabkan adanya perbedaan antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di antaranya adalah faktor kemampuan mengajar. Guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik telah dinyatakan lulus uji sertifikasi pendidik. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai kontrol mutu hasil pendidikan, sehingga seorang guru yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan menilai hasil belajar peserta didik. Selain faktor kemampuan, perbedaan antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi dapat disebabkan karena adanya perbedaan motivasi intrinsik. Guru bersertifikasi adalah guru yang telah memperoleh pengakuan sebagai tenaga pendidik profesional (*qualified*), hal ini dapat menimbulkan kebanggaan terhadap pekerjaan sehingga secara intrinsik menyebabkan motivasi yang tinggi. Apabila ditinjau dari faktor loyalitas kerja, guru bersertifikasi merasa berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap tunjangan profesi pendidik yang diterimanya. Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) atau sering disebut dengan tunjangan sertifikasi merupakan kebijakan Mendikbud di mana guru yang sudah memperoleh sertifikasi wajib mengajar minimal 24 jam tatap muka setiap minggunya. Jika kurang 1 jam saja maka guru bersertifikasi tak akan mendapatkan tunjangan satu persen pun.

Implikasi dari hasil temuan ini, status sertifikasi yang dimiliki guru-guru di SD Negeri Kecamatan Kedawung memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja. Bagi guru-guru di SDN Kecamatan Kedawung yang telah lulus program sertifikasi profesi telah mendapatkan sertifikat pendidik, di mana sertifikat tersebut merupakan bukti bahwa guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai

seorang guru. Selain mendapatkan sertifikat pendidik, guru yang telah lulus sertifikasi juga mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah kepada guru adalah salah satu bentuk *reward* ekstrinsik yang dapat digunakan untuk memotivasi guru agar senantiasa meningkatkan kompetensi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, memperkuat komitmen guru agar semakin loyal terhadap tugas-tugas profesi. Selain itu tunjangan sertifikasi yang diterima membawa konsekuensi bagi guru-guru bersertifikasi untuk senantiasa mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan sebaik mungkin.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yustina Andini (2006) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kinerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SDN Kecamatan Purwodadi Grobongan. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rokhmat Fakhrul Rizal dan Desi Nurhikmahyanti (2014) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi pedagogik antara guru bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMK Negeri se Kecamatan Buduran Sidoarjo. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Komang Sukarana, Nyoman Dantes, & Gede Rasben Dantes (2015) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja dan kinerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi pada guru-guru se-Kecamatan Abang di Denpasar Bali tahun pembelajaran 2013/2014.

Kebijakan

Berdasarkan implikasi dari temuan penelitian ini, dapat direkomendasikan beberapa kebijakan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah pada jenjang pendidikan dasar khususnya di SDN Kecamatan Kedawung perlu meningkatkan kualitas pengawasan terhadap quali-

tas pembelajaran dan kinerja guru baik terhadap guru-guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

2. Kepala sekolah perlu menerapkan *reward* dan *punishment* yang dapat digunakan sebagai kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pemberian *reward* yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja guru, hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan insentif mengajar, insentif pembuatan LKS, mengawasi ujian, dan *social reward* (pujian). Kebijakan *punishment* harus dilakukan dengan konsekuen, apabila terdapat guru yang melakukan kesalahan harus diberikan *punishment* sesuai dengan ketentuan.
3. Keberhasilan implementasi sertifikasi bagi guru-guru SD Negeri di Kecamatan Kedawung melibatkan peran dari berabagi pihak. Untuk itu diperlukan sosialisasi yang optimal dengan memberdayakan Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen, para kepala sekolah SD serta pengawas guru SD dalam pemberian informasi kepada guru SD di Kabupaten Sragen baik mengenai persyaratan administratif, mekanisme, dan verifikasi.

KESIMPULAN

Ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung, berarti Ha.1 diterima. Ada perbedaan yang signifikan loyalitas kerja antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung, berarti Ha.2 diterima. Ada perbedaan yang signifikan kinerja guru antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat di SD Negeri Kecamatan Kedawung, berarti Ha.3 diterima. Hasil perbandingan *mean* statistik dari dua kelompok sampel antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi di SD Negeri Kecamatan Kedawung menunjukkan bahwa guru

bersertifikasi memiliki motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru belum bersertifikasi.

Keterbatasan

1. Sekolah yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada SD Negeri Kecamatan Kedawung sehingga generalisasi permasalahan terbatas pada permasalahan yang ada di SD Negeri Kecamatan Kedawung saja.

2. Penelitian ini terbatas pada penelitian komparasi, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan lain misalnya penelitian korelasional atau deskriptif kualitatif.

3. Data yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen kuesioner sehingga kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Dimiyati dan Mudjiono, 2002, *Belajar Pembelajaran*, Rineka Cipta, Jakarta.

Hani Handoko TH, 2001, *Manajemen Personalia 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.

Komang Sukarana, Nyoman Dantes, dan Gede Rasben Dantes, 2015, "Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014", *e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5, Hal. 1-10.

Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara, 2002, *Penilaian Kinerja Karyawan*, Liberty, Yogyakarta.

Oteng Sutisna, 2000, *Menggagas Pembaharuan Pendidikan*, Rosdakarya-PPS UPI Bandung.

Pabudu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.

Rokhmat Fakhrol Rizal dan Desi Nurhikmahyanti, 2014, "Perbedaan Kompetensi Pedagogik Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi di SMK Negeri Se-Kecamatan Buduran Sidoarjo", *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3 (3), Januari, Hal. 42-47

Stephen Robbin, 2000, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*, Edisi Bahasa Indonesia penerjemah Handyana Pujaatmaka, Jakarta.

Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Yustina Andini, 2006, "Persepsi Kinerja Guru Bersertifikat dan Guru Belum Bersertifikat di SDN Kecamatan Purwodadi Grobongan", *Tesis* tidak dipublikasikan.