

**PENGARUH SERTIFIKASI, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

(Tesis)

Oleh

YULISTIAN ARISMUNANDAR



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH SERTIFIKASI, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Oleh

YULISTIAN ARISMUNANDAR

Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan menganalisis pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis asosiatif, dengan mengambil sampel 46 guru SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan di sekolah dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila terciptanya iklim kerja yang kondusif di sekolah maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan dengan baik, terciptanya iklim kerja yang kondusif, dan guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Sertifikasi, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CERTIFICATION, WORKING CLIMATE, AND WORKING MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN DISTRICT SOUTH LAMPUNG

By

YULISTIAN ARISMUNANDAR

The problem in this research is the performance of teachers. The purpose of this study was to determine, and analyze the influence of certification, working climate, and working motivation on the performance of teachers in primary schools in South Lampung regency either partially or simultaneously.

This research is a quantitative approach using associative type, by taking a sample of 46 primary school teachers were in South Lampung regency. Data were collected using questionnaire. Data analysed using path analysis, and hypothesis testing.

The results indicate that certification has direct influence on the performance of teachers in primary schools in South Lampung regency. This means that if the certification program is implemented in schools, teacher's performance will increase. Working climate directly affects the performance of teachers in primary schools in South Lampung regency. This means that if the working climate environment is createated to be conducive, performance of teachers in schools will increase. Working motivation directly influences the performance of teachers in primary schools in South Lampung regency. This means that if a teacher has a high working motivation, the teacher's performance will increase. Certification, working climate, and working motivation simultaneously have significant impact on the performance of teachers in primary schools of South Lampung Regency. This means that if the certification program is implemented properly, working climate environment is createated to be conducive, and teachers have a high working motivation, the performance of teachers will increase.

Keywords: Certification, Working Climate, Working Motivation, and
Teacher Performance.

**PENGARUH SERTIFIKASI, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh

YULISTIAN ARISMUNANDAR

Tesis

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

**Judul Tesis : PENGARUH SERTIFIKASI, IKLIM KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SD NEGERI
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Nama Mahasiswa : Yulistian Arismunandar

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012027

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP 19530528 198103 1 002

Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

**3. Ketua Program
Magister Manajemen Pendidikan**

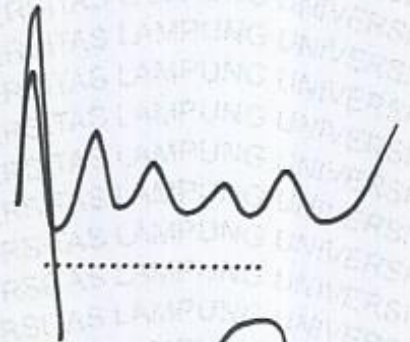
Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002

Dr. Irawan Sutoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

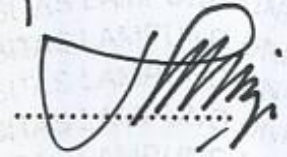
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

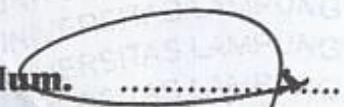
Ketua : Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.




Sekretaris : Dr. Riswanti Rini, M.Si.



Penguji : I. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.

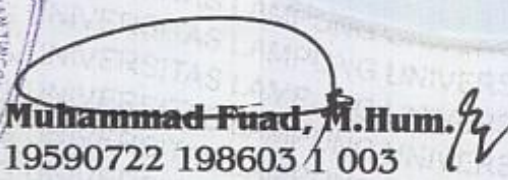


II. Dr. Irawan Suntoro, M.S.



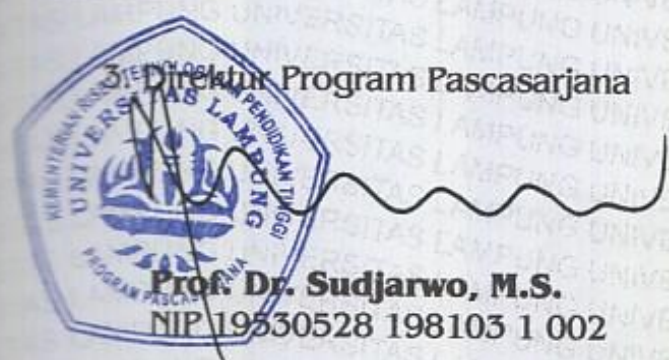
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP 19590722 198603 1 003



3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP 19530528 198103 1 002



Tanggal Lulus Ujian : 7 April 2016

LEMBAR PERNYATAAN

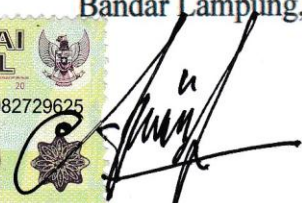
Dengan ini saya menyatakan dengan sebernarnya bahwa.

1. tesis dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut plagiatisme,
2. hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Maret 2016




Yulistian Arismunandar
NPM. 1423012027

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Pringsewu pada tanggal 25 Juli 1990, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara Bapak Paryoto, SE dan Ibu Romirah, S.Pd.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Pembina Kalianda selesai tahun 1996, Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda selesai pada tahun 2002, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Kalianda selesai pada tahun 2005, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Kalianda selesai pada tahun 2008. Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Program Studi Penjaskesrek yang penulis selesaikan pada tahun 2013. Pengajar di SDIT Baitul Jannah Kemiling Bandar Lampung dari tahun 2013 sampai dengan 2014.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Pascasarjana S2 di Universitas Lampung pada Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

MOTTO

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan
menambahkan (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat Ku),
maka sesungguhnya
azab Ku sangat pedih

(Q.S. Ibrahim : 7)

Berusaha dan berdoalah
karena keberhasilan sebanyak berusaha dan berdoa

Rahmat yang paling berharga bagi seseorang manusia adalah
menyadari kesalahan, mempelajari,
serta memperbaikinya

(Muhammad Nasir)

PERSEMBAHAN



Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati serta rasa syukur ku pada mu ya Allah kupersembahkan karya sederhana ini untuk yang kucintai, kuhormati, yang kusayangi, dan kubanggakan.

Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Paryoto, SE. dan ibunda Romirah, S.Pd.

Adikku yang sangat kusayangi Nur Andriyani Pratiwi, dan Yuni Kartika.

Kekasih yang kucintai Ria Shela, SE.

Surgaku dan sahabat-sahabatku yang kucintai karena Allah.

Almamater Tercinta.

SANWACANA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan ridhonya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis yang penulis susun ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Dengan Judul **“Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan”**.

Tesis ini dapat dibuat dengan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P selaku Rektor Universitas Lampung,
2. Prof. Dr. Sudjarwo, M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Lampung sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan,
3. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung,
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus sebagai Pembimbing II yang memberikan bimbingan, arahan, dan saran serta dorongan selama penulisan tesis ini,

5. Dr. Irawan Suntoro, M.S selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Lampung,
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi S2 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung khususnya dosen Program Studi S2 Magister Manajemen Pendidikan,
7. Bapak/Ibu guru SDN 1 Way Urang Kecamatan Kalianda, SDN 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan, dan SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan yang telah bersedia mengisi kuisisioner penelitian,
8. Bapak Bagio, dan Bapak Dwi selaku Tata Usaha Program Studi S2 Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung,
9. Teman-teman mahasiswa Program Studi S2 Magister Manajemen Pendidikan Angkatan 06 Tahun 2014 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, amin.

Wassalamua'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh

Bandar Lampung, 16 Maret 2016

Penulis

Yulistian Arismunandar
NPM. 1423012027

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Pembatasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah.....	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Kegunaan Penelitian	16
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja	19
2.1.1 Pengertian Kinerja	19
2.1.2 Penilaian Kinerja	21
2.1.3 Pengukuran Kinerja	22
2.2 Sertifikasi	23

2.3 Iklim Kerja	28
2.4 Motivasi Kerja	31
2.5 Penelitian Yang Relevan	34
2.6 Kerangka Pikir	43
2.7 Hipotesis	52

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Prosedur Penelitian	54
3.3 Populasi Dan Sampel	55
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	56
3.4 Variabel Penelitian	57
3.5 Definisi Konseptual Variabel	58
3.6 Definisi Operasional Variabel	59
3.7 Teknik Pengumpulan Data	63
3.7.1 Kuisisioner	63
3.7.2 Dokumentasi	64
3.8 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	64
3.9 Uji Persyaratan Instrumen	68
3.9.1 Validitas Instrumen	68
3.9.2 Reliabilitas Instrumen	69
3.10 Uji Persyaratan Analisis Data.....	74
3.10.1 Uji Normalitas	74
3.10.2 Uji Homogenitas	75
3.10.3 Uji Linearitas	76
3.10.4 Uji Multikolinearitas	76
3.10.5 Uji Autokorelasi	77
3.10.6 Uji Heterokedastisitas	78
3.11 Teknik Analisis Data	79
3.12 Pengujian Hipotesis	80

3.12.1 Regresi Linier Sederhana	80
3.12.2 Regresi Linier Multiple	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	83
4.1.1 Deskripsi Data	83
4.1.1.1 Deskripsi Data Variabel Sertifikasi	84
4.1.1.2 Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja	85
4.1.1.3 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	87
4.1.1.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru ..	88
4.1.2 Uji Persyaratan Statistik Parametrik	90
4.1.2.1 Uji Normalitas Data	90
4.1.2.2 Uji Homogenitas Data	91
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	92
4.1.3.1 Uji Linearitas Garis Regresi	92
4.1.3.2 Uji Multikolinearitas	94
4.1.3.3 Uji Autokorelasi	95
4.1.3.4 Heterokedastisitas	96
4.1.4 Analisis Data	98
4.1.4.1 Persamaan Struktural	102
4.1.4.2 Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen	103
4.1.5 Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	109
4.1.5.1 Uji Untuk Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-Sendiri (Parsial)	109
4.1.5.2 Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Gabungan (Simultan)	117
4.1.6 Kesimpulan Analisis Statistik	119
4.2 Pembahasan	123
4.3 Keterbatasan Penelitian	139
4.4 Konsep Hipotetik Model Pengembangan Kinerja Guru	140

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	151
5.2	Implikasi	152
5.3	Saran	154
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN	159

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Uji Pengetahuan Kompetensi Guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan	4
1.2 Kegiatan Kepengawasan Sekolah tentang Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan	8
1.3 Hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.....	9
3.1 Jumlah Guru SD Negeri Perkecamatan yang telah Bersertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan	55
3.2 Jumlah Guru SD Negeri yang telah Bersertifikasi Pada 3 (Tiga) Sekolah di Kabupaten Lampung Selatan	57
3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru	60
3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Sertifikasi	61
3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Iklim Kerja	62
3.6 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Kerja	63
3.7 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian	64
3.8 Pengujian Validitas Variabel Sertifikasi	70
3.9 Pengujian Validitas Variabel Iklim Kerja	71
3.10 Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja	72
3.11 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru	73
3.12 Pengujian Realibilitas Variabel	74
4.1 Skor Variabel-Variabel Penelitian	83
4.2 Deskripsi Data Variabel Sertifikasi	84
4.3 Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja	85
4.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	87
4.5 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru	88

4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas	91
4.7 Rekapitulasi Uji Homogenitas	92
4.8 Rekapitulasi Linearitas Regresi	93
4.9 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	95
4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model hubungan struktural dengan satu variabel intervening	51
4.1 Histogram Variabel Sertifikasi	85
4.2 Histogram Variabel Iklim Kerja	86
4.3 Histogram Variabel Motivasi Kerja	88
4.4 Histogram Variabel Kinerja Guru	89
4.5 Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	99
4.6 Model Persamaan Dua Jalur	99
4.7 Pengaruh Sertifikasi dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja	100
4.8 Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	101
4.9 Koefisien Jalur Variabel Sertifikasi, Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja	103
4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	105
4.11 Diagram Jalur Lengkap	107
4.12 Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y	115
4.13 Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y	116
4.14 Model Hipotetik Pengembangan Kinerja Guru SD Melalui Pelatihan	149

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	160
2. Hasil Perolehan Skor Uji Coba Instrumen	169
3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	171
4. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	183
5. Tabel r	187
6. Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	188
7. Perolehan Skor Variabel-Variabel Penelitian	197
8. Uji Normalitas	207
9. Uji Homogenitas	208
10. Uji Linearitas Regresi	209
11. Uji Multikolinearitas	210
12. Uji Autokorelasi	211
13. Uji Heterokedastisitas	212
14. Uji Hipotesis	213
15. Tabel t	216
16. Tabel f	217
17. Surat Izin Penelitian	219
18. Surat Keterangan Penelitian	222

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy dalam Azan, (2014 : 43), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Menurut Abdillah, (2013:15), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan. Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian *Education Development Index* (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, bahwa Indonesia berada

di peringkat ke 64 dari 120 negara di dunia. Sementara *The United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke 121 dari 185 negara.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kabupaten Lampung Selatan, khususnya sekolah dasar (SD). Terdapat 483 SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan, dalam 17 Kecamatan yang tidak terlepas dari masalah pendidikan. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar, sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun non fisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Tenaga pendidikan yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling

berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan, tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh *stakeholder* sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013 : 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan

tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Uji pengetahuan kompetensi dalam UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (*entry point*) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hasil Uji Pengetahuan Kompetensi Guru dalam UKG di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

No	Nama	Nama Sekolah	Hasil Uji Pengetahuan
1	Guru A	SD Negeri 1 Bumi Restu Kecamatan Palas	52
2	Guru B	SD Negeri 1 Bumi Restu Kecamatan Palas	56
3	Guru C	SD Negeri 2 Kelaten Kecamatan Penengahan	54
4	Guru D	SD Negeri 2 Kelaten Kecamatan Penengahan	53
5	Guru E	SD Negeri 3 Way Urang Kecamatan Kalianda	57
6	Guru F	SD Negeri 3 Way Urang Kecamatan Kalianda	55

7	Guru G	SD Negeri 1 Talang Baru Kecamatan Sidomulyo	54
8	Guru H	SD Negeri 1 Talang Baru Kecamatan Sidomulyo	58
9	Guru I	SD Negeri 1 Karyamulyasari Kecamatan Candipuro	54
10	Guru J	SD Negeri 1 Karyamulyasari Kecamatan Candipuro	55
11	Guru K	SD Negeri 3 Sindang Sari Kecamatan Tanjung Bintang	53
12	Guru L	SD Negeri 3 Sindang Sari Kecamatan Tanjung Bintang	58
Rata-rata			54,9

Sumber: Dinas Pendidikan tahun 2015.

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil uji pengetahuan dalam UKG bagi guru SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan masih rendah, hal ini terlihat dari rata-rata nilai yang hanya sebesar 54,9 di 6 (enam) SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Dengan pengetahuan yang rendah berarti kompetensi pedagogik yang dimiliki guru rendah, hal itu tentu saja berakibat pada kinerja guru SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, oleh karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi yang telah mengeluarkan anggaran yang cukup banyak ini, kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Tapi pada fakta dilapangan masih banyak guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan yang sudah bersertifikasi, tetapi belum sesuai

dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi. Guru yang telah menerima sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Umumnya, rendahnya guru dalam memanfaatkan waktu bisa digantikan dengan mengajar mata pelajaran lain disekolah tersebut, menggantikan guru yang sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda yang terpenting bisa terpenuhi jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya, untuk mendapat beban kerja 24 jam perminggu ini sangat sulit. Masih banyak guru sertifikasi yang mendapatkan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu di sekolah tempat guru mengajar.

Iklim dari suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada dalam organisasi tersebut, iklim menjadi kurang kondusif disebabkan karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi kurang mempunyai rasa sosial. Untuk itu penciptaan iklim yang berorientasi dan dapat mementingkan pekerja, dapat memperlancar pencapaian hasil yang di inginkan. Semua iklim kerja merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Iklim kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan, mengkondisikan sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi bersama dalam sebuah tim. Iklim yang berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung selatan sebagian sekolah di Kabupaten Lampung Selatan belum memiliki iklim kerja yang kondusif untuk terlaksananya proses pembelajaran sehingga mengganggu kepuasan kerja guru.

Motivasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut McClelland dalam Robbins (2003 : 216), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*). Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting, karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru tersebut juga, akan meningkat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan dapat disimpulkan, bahwa beberapa guru masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti ketika mengajar tidak bersemangat dan bahkan membiarkan siswanya gaduh di kelas ketika mengajar.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan mengenai kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Kegiatan Kepengawasan Sekolah tentang Kinerja Guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan.

No.	Kinerja Guru	Persentase
1	Guru belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	45,51%
2	Guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif	38,11%
3	Guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas	49,37%
4	Dalam pengembangan silabus guru belum melakukan analisa konteks	34,01%
Rata-rata		41,75 %

Sumber: Dinas Pendidikan Laporan Kepengawasan Sekolah Tahun 2014-2015.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui terdapat guru belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi sebanyak 45,51%. Selanjutnya terdapat guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif sebanyak 38,11%. Kemudian terdapat guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas sebanyak 49,37%. Dan dalam pengembangan silabus guru belum melakukan analisa konteks sebanyak 34,01%. Secara keseluruhan nilai rata-rata rendahnya kinerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan sebesar 41,75%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan tahun 2014-2015 masih rendah karena kinerja guru masih kurang dari 60%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah mengenai PKG (penilaian kinerja guru) di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

No	Nama	Nama Sekolah	Hasil PKG
1	Guru A	SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro	70
2	Guru B	SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro	77
3	Guru C	SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro	70
4	Guru D	SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro	72
5	Guru E	SD Negeri 1 Way Urang Kecamatan Kalianda	75
6	Guru F	SD Negeri 1 Way Urang Kecamatan Kalianda	80
7	Guru G	SD Negeri 1 Way Urang Kecamatan Kalianda	74
8	Guru H	SD Negeri 1 Way Urang Kecamatan Kalianda	71
9	Guru I	SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan	70
10	Guru J	SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan	68
11	Guru K	SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan	72
12	Guru L	SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan	70
Rata-rata			72,41

Sumber: Data Kepala Sekolah tahun 2015.

Dari data tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil PKG (penilaian kinerja guru) di 3 (Tiga) sekolah bagi guru SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan, dengan tingkat ketercapaian cukup yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 72,41. Hal ini tentu saja belum sesuai dengan kinerja guru yang ditetapkan. Dimana dalam penilaian kinerja guru, mencakup program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, melatih, dan membimbing, tugas tambahan, dan mengembangkan kegiatan profesi yang

belum dilaksanakan dengan baik, oleh karena itu tingkat ketercapaian kinerja guru yang didapat dalam kategori cukup.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (19:2013), Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Muslich (2010 : 2), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru dan dosen yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Dengan adanya sertifikasi yang memberikan kesejahteraan kepada guru,

diharapkan kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Berdasarkan pengamatan di SD negeri di Kabupaten Lampung Selatan masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar seperti belum membuat RPP. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan pengetahuannya dalam menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya.

Tanpa motivasi kerja yang baik dan, terciptanya iklim kerja yang kondusif, tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru ialah penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP. Lemahnya kinerja guru SD di Kabupaten Lampung Selatan yang sebagian besar sudah bersertifikasi adalah

dalam melaksanakan tugas mengajar (*teaching*), yaitu tidak menggunakan pengetahuannya yang dimiliki dalam strategi pembelajaran, mengelola kelas, melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi kerja, belum terciptanya iklim kerja yang kondusif, kurangnya disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Rendahnya pemahaman strategi pembelajaran ini, dapat dilihat dari proses guru mengajar di kelas. Beberapa guru masih mengajar dengan cara ceramah terus menerus sehingga membuat para siswa bosan. Guru harus memahami strategi pembelajaran agar tercipta kelas yang kondusif.

Penghargaan sertifikasi yang memberikan kesejahteraan bagi guru, iklim kerja yang kondusif, dan motivasi yang tinggi seharusnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, dan belum adanya penelitian tentang sertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Sebagian guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi,
2. Sebagian guru belum mempersiapkan perencanaan pembelajaran,
3. Masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional,

4. Masih terdapat beberapa guru yang telah menerima sertifikasi, melaksanakan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu,
5. Belum terciptanya iklim kerja yang kondusif,
6. Motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar belum optimal,
7. Motivasi guru untuk berprestasi masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka permasalahan ini, dibatasi pada kajian mengenai sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sertifikasi, dan iklim kerja sebagai variabel eksogen, motivasi kerja sebagai variabel antara, sedangkan kinerja guru dijadikan sebagai variabel endogen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?

5. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
7. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
8. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
9. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?
10. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

1.6 Kegunaan Penelitian

Pada hakekatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen Pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Dapat memberikan masukan kepada guru untuk memahami penggunaan sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk diterapkan di tempat tugas peneliti.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup.

1. Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah Manajemen Pendidikan, yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang telah bersertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan. Sertifikasi adalah guru yang memiliki sertifikat pendidik dengan persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SD Negeri di Kabupaten Lampung Selatan yaitu SD Negeri 1 Way Urang Kecamatan Kalianda, SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan, dan SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro.

5. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tahun Pelajaran 2015/2016.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan penulis kemukakan tentang teori kinerja guru, sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan pemahaman teori yang lebih komprehensif dan utuh, pembahasan setiap teori akan penulis uraikan sebagai berikut.

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012 :5), kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal tersebut diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama. Menurut Whitmore dalam Uno (2014 : 59), secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Kinerja menuntut tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian kinerja adalah

suatu perbuatan, suatu prestasi apa yang diperlihatkan melalui keterampilan yang nyata.

Menurut Supardi (2014 : 45), kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut McDaniel dalam Uno (2014 : 62), kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Dengan demikian kinerja adalah merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012 : 7), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dari berbagai pendapat para ahli dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Wahyudi (2012 : 96), penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Wibowo (2008 : 351), suatu proses kinerja apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, *review* dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Menurut Mulyasa (2010 : 137), kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehubungan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja

organisasi merupakan hal penting. Berbicara tentang kinerja tenaga kependidikan, erat kaitanya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standar performance*.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan, penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai kerja seseorang. Penilaian kinerja menjadi sangat penting karena terdapat hubungan dengan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja ini adalah penilaian kinerja guru. Apabila penilaian prestasi kerja guru dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah secara obyektif.

2.1.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2008 : 319), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui, apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya

dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Menurut Uno (2013 : 93), untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

Menurut Mitchell dalam Rusman (2012 : 52), salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa dalam mengukur kinerja harus dilihat dari produktivitas pendidikan. Ukuran kinerja yang dimaksud adalah ukuran kinerja guru yang dalam pengukurannya memperhatikan indikator yang dipakai dalam penelitian, juga cara dalam pengukuran yang jelas. Sehingga kita dapat mengukur kinerja guru dengan baik dan sesuai standar.

2.2 Sertifikasi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Muslich (2010 : 2), tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas, berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang- Undang Republik

Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut.

- a. Pasal 1 butir 11: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen,
- b. Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional,
- c. Pasal 11 butir 1: sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan,
- d. Pasal 16: guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dapat disimpulkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru, dan dosen yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Sertifikasi yang dimaksud adalah sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah guru yang telah menerima sertifikat sertifikasi berdasarkan kompetensi, kualifikasi akademik, dan kemampuan yang dimiliki oleh guru serta melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu.

Menurut Mulyasa (2013 : 33-34), sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. *National Commission on Education Service* (NCES) dalam Mulyasa (2013: 34), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum. *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her license to teach.* Dalam hal ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.

Dari pendapat para ahli dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan. Sertifikasi yang dimaksud adalah sertifikasi guru yang harus melaksanakan jam mengajar 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Peraturan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang program pembangunan nasional yang berisikan pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di daerah. Dimana tujuan dari dikeluarkannya undang-

undang tersebut, sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru secara nasional. Dengan demikian dapat disimpulkan, upaya pemerintah dalam memberlakukannya program sertifikasi bagi guru adalah agar dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa seorang guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Disebutkan pada (Pasal 1 Ketentuan Umum), guru profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan profesionalisme yang dimiliki guru diharapkan oleh pemerintah dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Muslich, (2010 : 8), peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Oleh karena itu sertifikasi dapat disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2013 : 35), mengungkapkan bahwa tujuan sertifikasi guru adalah.

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan,
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan,
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten,
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan,
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Berdasarkan pendapat ahli, ada beberapa tujuan sertifikasi. Tujuan tersebut antara lain, untuk melindungi profesi dan tenaga kependidikan, melindungi dan membangun citra masyarakat serta lembaga penyelenggara pendidikan terhadap profesi dan tenaga pendidik. Tujuan ini adalah tujuan sertifikasi guru. Tujuan tersebut yaitu, untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan untuk melindungi serta membangun citra masyarakat terhadap guru.

Lebih lanjut dikemukakan Mulyasa (2013:35), bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Pengawasan Mutu
 - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik,
 - b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk

- mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan,
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya,
 - d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2. Penjamim Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi-praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna,
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

2.3 Iklim Kerja

Iklim kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja disekolah diidentifikasi sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca,

iklim kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja.

Menurut Litwin dan Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Menurut Roche dalam Daryanto, (2015:10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor–faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Menurut Marzuki dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Sedangkan menurut Creamers dan Scheerens dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah merupakan, suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Dapat disimpulkan iklim kerja sekolah adalah berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai keperibadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Suharsaputra (2010 : 30) menyatakan.

“Terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu. 1. Penempatan personalia, 2. Pembinaan antar hubungan dan komunikasi, 3. Dinamisasi dan penyelesaian konflik , 4. Pemanfaatan informasi, 5. Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan, dimana hal ini dapat terwujud melalui proses komunikasi. Proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerjasama dan menumbuhkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja sekolah. Tanpa komunikasi pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami manusia yang asli tetapi tetap dalam keadaan yang tidak normal dan sikap yang lebih kasar. Kutipan ini mengisaratkan supaya setiap komponen sekolah membuat satu sistem komunikasi kerjasama yang harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, pengertian iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim kerja disekolah dapat dilihat berdasarkan aspek – aspek antara lain yaitu.

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan,
2. Hubungan antara sesama anggota organisasi,
3. Tanggung jawab,
4. Imbalan yang adil,
5. Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan
6. Keterlibatan pegawai dan partisipasinya.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003 : 208), motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam mencapai usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Widyoko (2012:233), motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Woolfolk dan Nicolich dalam Widyoko (2012 : 233), menyatakan bahwa motivasi pada umumnya didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan tindakan. Menurut McClelland dalam Widyoko (2012 : 233), mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan yang menggerakkan, mengarahkan dan menentukan atau memilih perilaku.

Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Mitchell, dalam Sinambela (2012: 8), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti kinerjanya juga rendah. Dengan demikian Mitchell memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, motivasi dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi mengandung tiga elemen sebagai berikut. 1) Bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu manusia, 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*felling*), afeksi seseorang; 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut. a) tekun terhadap tugas; b) ulet mengalami kesulitan; c) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah; d) lebih senang bekerja mandiri; e) cepat bosan dengan tugas-tugas rutin; f). dapat mempertahankan pendapatnya jika sudah yakin akan sesuatu; g) tidak mudah melepas sesuatu yang telah diyakini; h) senang mencari, dan memecahkan masalah.

Menurut McClelland dalam Robbins (2003 : 216), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*) adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*) adalah dorongan untuk menggungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan berusaha keras untuk sukses .

McClelland dalam Mangkunegara (2010 : 19) mengemukakan.

“Ada 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu, 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil dan memikul resiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyuruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan”.

Murray dalam Mangkunegara (2010 :20) mengemukakan.

“Ada 8 (delapan) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu, 1) melakukan dengan sebaik-baiknya, 2) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, 3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, 4) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, 5) mengerjakan sesuatu yang sangat sukar dengan hasil yang memuaskan, 6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, 7) melakukan sesuatu yang lebih daripada orang lain, dan 8) menulis novel atau cerita yang bermutu”.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Murray, Miller, dan Gordon W menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi“. Artinya guru yang memiliki motivasi kerja tinggi

akan cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung memiliki prestasi kerja rendah.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini, adalah motivasi mengajar guru. Adapun pengertian motivasi mengajar guru adalah guru adalah suatu perangsang dan pendorong bagi para guru untuk menyampaikan pengetahuan pada anak didik.

2.5 Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut.

1. Anne Veronica Omwanda

Penelitian berjudul : *The Effects of Work Climate on Teachers' Job Performance in Public Primary Schools in Nairobi North District*, 2009. (Pengaruh Iklim Kerja pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Nairobi Utara, 2009). Studi ini meneliti efek dari iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Kabupaten Nairobi Utara. Studi ini berusaha untuk menilai dampak dari iklim kerja terhadap kinerja guru. Studi ini berusaha untuk memeriksa jenis iklim kerja yang ada di sekolah-sekolah dasar negeri di kabupaten ini, dampak dari hubungan kerja pada

kinerja guru dan efek motivasi pada kinerja guru. Penelitian ini berusaha untuk menilai dampak iklim kerja terhadap kinerja guru.

Tinjauan literatur difokuskan, pada makna dan pandangan umum iklim kerja, jenis iklim kerja yang ada di sekolah, unsur-unsur iklim kerja dengan referensi khusus untuk hubungan kerja, motivasi staf, kepemimpinan suportif, pengawasan internal dan staf kolegialitas dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk mengeksplorasi iklim kerja yang ada. *Stratified random sampling* dan teknik sampel random sampling yang digunakan untuk mendapatkan 29 sekolah untuk penelitian. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dari 29 kepala sekolah dan 119 guru kelas. Penelitian ini menggunakan paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial Program (*SPSS*) untuk analisis data dan hasil disajikan dalam tabel frekuensi, grafik batang dan grafik *pie*.

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa unsur-unsur utama iklim kerja bahwa kinerja guru yang terkena dampak adalah hubungan kerja yang buruk, kerja tim (staf kolegialitas) dan motivasi. Mereka juga ditemukan menjadi penentu utama kinerja guru. Dengan demikian bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, iklim kerja yang kondusif dapat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Persamaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Variabel penelitian sama dengan salah satu variabel penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru,
2. Pendekatan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif,
3. Data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner,
4. Mengolahan data menggunakan *SPSS*.

Perbedaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Penelitian hanya ingin mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini, mengenai pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru,
2. Pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*, sedangkan penelitian ini, menggunakan *Cluster Sampling*.

2. Donald Boyd dan Daniel Goldhaber

Penelitian berjudul : *The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality in Washington, 2007* (Pengaruh Sertifikasi dan Persiapan di Mutu Guru di Washington, 2007). Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja guru, beberapa negara telah memperketat persiapan dan persyaratan sertifikasi guru sementara yang lain telah mempermudah persyaratan dan memperkenalkan "alternatif" cara yang disertifikasi untuk menarik lebih banyak orang untuk mengajar. Jika persyaratan yang kuat meningkatkan hasil siswa dan mencegah relatif sedikit guru yang potensial, peneliti mengatakan bahwa mereka mungkin menjadi kebijakan yang baik. Tetapi jika mereka memiliki sedikit efek pada prestasi siswa, jika mereka serius

menghalangi guru potensial, atau jika sekolah mampu mengidentifikasi pelamar yang akan menghasilkan hasil murid yang baik, pelonggaran persyaratan menjadi kebijakan yang lebih menarik.

Dalam meninjau penelitian tentang masalah ini, Boyd dan Goldhaber menemukan bahwa program jalur alternatif yang sangat selektif dapat menghasilkan guru yang efektif yang melakukan kurang lebih sama dengan guru dari rute tradisional setelah dua tahun di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa guru yang mendapat skor baik pada ujian sertifikasi dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan guru dapat meningkatkan nilai siswa otomatis guru tersebut mendapatkan kinerja yang baik pula. Artinya, bahwa sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

Persamaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Sama-sama ingin mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru,
2. Sertifikasi sebagai program untuk meningkatkan kinerja guru.

Perbedaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan pendekatan penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif,
2. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, sedangkan data yang dalam penelitian ini melalui kuisioner.

3. Karin Sparks

Penelitian berjudul : *The Effect of Teacher Certification on Student Achievement*, 2004. (Pengaruh Sertifikasi Guru pada Siswa Berprestasi, 2004). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau bukti penelitian empiris mengenai efek sertifikasi guru terhadap prestasi belajar siswa. Sebuah analisis eksplorasi adalah dilakukan pada studi yang meneliti efek sepenuhnya bersertifikat dan kurang penuh guru bersertifikat terhadap prestasi belajar siswa.

Pada penelitian ini, dalam perhitungan statistik, dihasilkan bahwa pengaruh positif guru yang telah tersertifikasi. Guru yang tersertifikasi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Semua temuan terkait dengan membaca disukai efek positif dari guru sepenuhnya bersertifikat. Tampaknya sertifikasi mungkin lebih penting untuk prestasi siswa dalam membaca dan matematika dari ilmu pengetahuan.

Populasi terdiri dari lima studi individu yang dihasilkan dua puluh tujuh perkiraan ukuran efek. Tiga studi dimanfaatkan baik tingkat individu atau tingkat kelas analisis dan menghasilkan dua belas berarti efek perbedaan perkiraan ukuran. Dua studi dimanfaatkan baik tingkat sekolah atau keadaan analisis dan menghasilkan lima belas korelasional perkiraan ukuran efek. Mayoritas temuan dalam matematika mendukung efek positif sepenuhnya bersertifikat guru. Temuan menunjuk ke arah tingkat yang setara dengan prestasi siswa untuk guru sepenuhnya bersertifikat dan kurang bersertifikat sepenuhnya.

Dengan pendapat dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi sangat mendukung dengan tercapainya prestasi siswa. Sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat membuat siswa dapat berprestasi dalam belajar.

Persamaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Sertifikasi dapat dapat membuat siswa dapat berprestasi dalam belajar dengan demikian sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru,
2. Sertifikasi sebagai program untuk meningkatkan kinerja guru,
3. Pendekatan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif.

Perbedaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Penelitian hanya meneliti pengaruh sertifikasi guru pada siswa berprestasi yang berakitan pada peningkatan kinerja guru, sedangkan penelitian ini, meneliti pengaruh sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4. Aacha Mary

Penelitian berjudul : *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*, 2010. (Motivasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Uganda, 2010). Motivasi guru telah menjadi isu penting mengingat tanggung jawab mereka untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk peserta didik. Akibatnya, penelitian ini meneliti efek motivasi pada kinerja guru sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kyabakuza, kabupaten Masaka. Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah motivasi guru memiliki efek pada semangat mereka untuk melakukan

kerja, dan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru. Sebuah desain penelitian survei deskriptif diadaptasi di mana sampel total 135 responden termasuk guru, kepala sekolah, anggota komite manajemen sekolah (SMC) dan *Masaka Municipal Education Officer* (MEO) dikonsultasikan.

Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk guru, serta pedoman wawancara informan kunci bagi guru kepala dan MEO. Diskusi kelompok fokus juga digelar dengan anggota SMC di daerah. Akibatnya, kuantitatif dikumpulkan. Sebuah hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru juga ditemukan ada di sekolah-sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kabakuza, Kabupaten Masaka. Di sisi lain, hubungan yang positif juga mengungkapkan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, menyiratkan bahwa motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja guru di divisi Kimaanya-Kyabakuza. Dalam rangka meningkatkan motivasi guru dan kinerja di tempat kerja, studi ini merekomendasikan kenaikan gaji guru sekolah dasar untuk mencocokkan peningkatan biaya hidup, penyediaan akomodasi untuk guru, penguatan pengawasan serta melembagakan penghargaan untuk kinerja yang baik. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Persamaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Variabel penelitian sama dengan salah satu variabel penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru,
2. Pendekatan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif,
3. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner.

Perbedaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Penelitian hanya ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini, mengenai pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

5. Brenda L. Ladyong

Penelitian berjudul : *Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand*, 2014. (Iklim organisasi dan Motivasi Kerja Guru : Studi Kasus Sekolah di Prachinburi Thailand, 2014). Tujuan utama dari penelitian ini, adalah untuk mengetahui faktor-faktor iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Ada 138 guru yang berpartisipasi dalam studi. Mereka dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dua faktor iklim organisasi yaitu, kepemimpinan kolejal dan hubungan timbal balik masyarakat dalam sekolah yang ditemukan menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kerja guru motivasi. Temuan penelitian ini memiliki implikasi pada peran

administrator khususnya dimeningkatkan iklim sekolah yang positif untuk memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Persamaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Variabel penelitian sama dengan salah satu variabel penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh iklim terhadap motivasi kerja guru. Dimana iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru,
2. Pendekatan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif.

Perbedaan penelitian dengan penelitian ini, sebagai berikut.

1. Penelitian hanya ingin mengetahui pengaruh iklim kerja dan terhadap motivasi kerja guru, sedangkan penelitian ini, mengenai pengaruh sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru,
2. Data diperoleh dalam penelitian dengan menggunakan survey, sedangkan data dalam penelitian ini, diperoleh dengan kuisioner,
3. Teknik sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*, sedangkan teknik penelitian ini, menggunakan *cluster sampling*.

2.6 Kerangka Pikir

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan, dan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru bukanlah suatu variabel yang dapat berdiri sendiri melainkan dapat dipengaruhi variabel lainnya, seperti sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja.

2.6.1 Pengaruh Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja

Sertifikasi adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi, standar kompetensi, serta memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, sedangkan motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang guru untuk melakukan kerja guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut. Jadi dapat disimpulkan, bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.6.2 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Motivasi kerja

Iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Sedangkan motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang guru untuk melakukan kerja guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Dengan demikian iklim yang kondusif yaitu terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman dapat mempengaruhi motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja.

2.6.3 Hubungan Sertifikasi dengan Iklim Kerja

Sertifikasi adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi, standar kompetensi, serta memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Sedangkan iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka.

Program sertifikasi guru dapat meningkatkan profesionalisme, kemudian dengan profesionalisme yang dimiliki guru dapat menunjukkan perilaku untuk membangun iklim kerja yang kondusif. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan antara sertifikasi dengan iklim kerja.

2.6.4 Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki kualifikasi, memiliki kemampuan serta memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Tujuan dari sertifikasi yaitu meningkatkan mutu hasil pendidikan dan menentukan kelayakan guru, sedangkan manfaat sertifikasi bagi guru dapat meningkatkan pendapatan guru, meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga guru menjadi lebih tertib, dan meningkatkan pengalaman serta keterampilan guru. Jadi dengan adanya sertifikasi guru diharapkan kinerjanya akan meningkat. Oleh karena itu sertifikasi dapat disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.6.5 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Jika guru merasakan iklim kerja sekolah baik diharapkan kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika iklim kerja sekolah kurang baik maka kinerjanya akan rendah. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara iklim kerja dengan kinerja guru.

2.6.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kerja guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Jika seseorang guru memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi seseorang dalam bekerja rendah maka kinerjanya akan menurun. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Jadi dapat disimpulkan, motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

2.6.7 Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Sertifikasi profesi guru adalah proses memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Program sertifikasi akan memberikan motivasi bagi guru, salah satu alat untuk meningkatkan kinerja guru dalam program sertifikasi yaitu dengan melakukan motivasi kerja. Motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus

program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut dan akan meningkatkan kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

2.6.8 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Iklim Kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi sehingga kinerja guru akan meningkat.

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa iklim kerja yang kondusif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

2.6.9 Pengaruh Sertifikasi dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki kualifikasi, memiliki kemampuan serta memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Sedangkan iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka.

Sertifikasi merupakanlah satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang. Motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

2.6.10 Pagaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki kualifikasi, memiliki kemampuan serta memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Sedangkan iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kerja guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

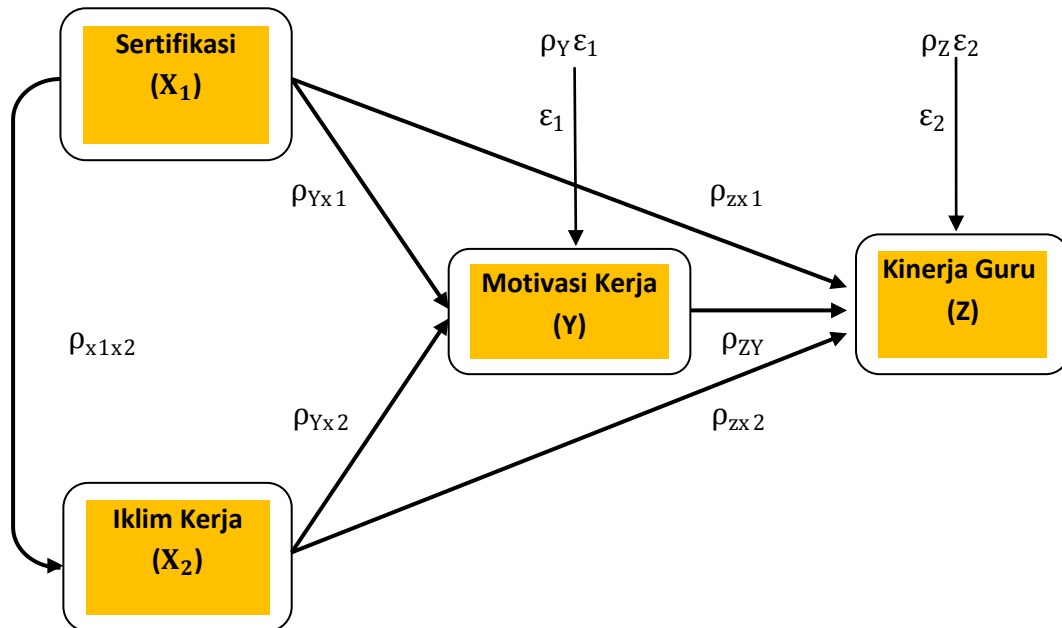
Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi guna meningkatkan kinerja guru.

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Sedangkan motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri

seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti tentu kinerjanya juga rendah. Dengan demikian kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Kemudian Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian terdapat pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Bertolak dari pemikiran diatas, untuk memperjelas dan menguji teori dengan temuan hasil dilapangan mengenai “Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” dapat dilihat pada paradigma berikut.



Gambar 2.1
Model hubungan struktural dengan satu variabel intervening

Keterangan.

- X_1 = sertifikasi
- X_2 = iklim kerja
- Y = motivasi kerja
- Z = kinerja guru
- ρ_{YX_1} = kofisien jalur X_1 terhadap Y
- ρ_{YX_2} = kofisien jalur X_2 terhadap Y
- $\rho_{X_1 X_2}$ = kofisien korelasi X_1 dengan X_2
- ρ_{ZX_1} = kofisien jalur X_1 terhadap Z
- ρ_{ZX_2} = kofisien jalur X_2 terhadap Z
- ρ_{ZY} = kofisien jalur Y terhadap Z
- $\rho_{Y\epsilon_1}$ = kofisien jalur variabel lain terhadap Y di luar variabel X_1 dan X_2
- $\rho_{Z\epsilon_2}$ = kofisien jalur variabel lain terhadap Z di luar variabel X_1, X_2 , dan Y

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013 : 59), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan). Menurut Arikunto (2010 : 110), hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Jadi dapat disimpulkan, bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian. Hipotesis terdiri dari hipotesis nihil (H_0), yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan atau pengaruh antar variabel dan hipotesis (H_a), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antar variabel.

Berdasarkan rumusan masalah tentang pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dirumuskan hipotesa sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
4. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
5. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,

6. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
7. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
8. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
9. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
10. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*. Menurut Sugiyono (2012 :7), penelitian *expost facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi.

3.2 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Menurut Musfiqon (2012 : 63), deskriptif asositif adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih dengan mengukur

koefisien atau signifikansi dengan statistik. Pada penelitian ini data diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010 : 172), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri yang telah bersertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan yaitu 2522 guru, dengan rincian guru perkecamatan, pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SD Negeri Perkecamatan yang telah bersertifikasi di Kabupaten Lampung Selatan

No.	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru Sertifikasi
1	Bakauheni	9	38
2	Ketapang	32	99
3	Penengahan	30	169
4	Palas	38	202
5	Sragi	19	69
6	Rajabasa	20	52
7	Kalianda	43	259
8	Sidomulyo	34	172
9	Way Panji	11	49
10	Katibung	30	137

11	Way Sulan	8	20
12	Merbau Mataram	29	134
13	Candipuro	25	92
14	Tanjung Bintang	38	211
15	Tanjung Sari	15	52
16	Jati Agung	44	295
17	Natar	58	472
Total Jumlah		483	2522

Sumber : Dinas Pendidikan Tahun 2015.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 62), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2010 : 174), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi.

Berdasarkan pemikiran diatas maka teknik penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Cluster Sampling*. Menurut Sugiono, (2014 :65), menyatakan *cluster sampling* adalah teknik *sampling* daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Dengan tahap pemilihan secara bertahap dari misalnya wilayah yang luas sampai dengan wilayah yang terkecil, dimana tahap pemilihan dilakukan secara *stratified random sampling*.

Berdasarkan pemilihan sample secara *Cluster Sampling* diperoleh melalui secara *stratified random sampling* dari 17 Kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan diambil 3 kecamatan yang terdiri dari Kecamatan Kalianda, Kecamatan Penegahan, Kecamatan Candipuro. Kemudian setelah diperoleh wilayah kecamatan dipilih kembali secara

stratified random sampling SD Negeri yang menjadi lokasi penelitian dari 3 kecamatan tersebut. Dimana didapat SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Kecamatan Kalianda, SD Negeri 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan, dan SD Negeri 1 Beringin Kencana Kecamatan Candipuro sebagai tempat penelitian.

Tabel 3.2 Jumlah Guru SD Negeri yang telah bersertifikasi Pada 3 (tiga) sekolah di Kabupaten Lampung Selatan

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Bersertifikasi
1	SD Negeri 1 Way Urang Kalianda	33	20
2	SD Negeri 3 Pasuruan Penengahan	23	15
3	SD Negeri 1 Beringin Kencana Candipuro	19	11
Jumlah		75	46

Sumber : Tata Usaha Sekolah Tahun 2015.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah sample yang akan diteliti adalah sebanyak 46 guru.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 2), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya, menurut Arikunto (2010 : 161), variabel Penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel independen atau variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi bebas yaitu sertifikasi (X_1), iklim kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

3.5 Definisi Konseptual Variabel

Menurut Widyoko (2012 :128), definisi konseptual variabel adalah definisi dalam konsepsi peneliti mengenai sebuah variabel. Definisi berada dalam pikiran peneliti (*mental image*) berdasarkan pemahamannya terhadap teori variabel tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.5.1 Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

3.5.2 Sertifikasi (X_1)

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

3.5.3 Iklim Kerja (X_2)

Iklim kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa seorang guru dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku.

3.5.4 Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widyoko (2012 :130), definisi operasional variabel merupakan definisi yang didasarkan pada sifat - sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Dengan kata lain definisi operasional variabel adalah pernyataan yang sangat jelas sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman penafsiran karena dapat diobservasi dan dibuktikan perilakunya. Berdasarkan pengertian diatas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.6.1 Definisi Operasional Kinerja Guru

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

1. Kualitas kerja,
2. Kecepatan dan ketepatan kerja,
3. Inisiatif kerja,
4. Kemampuan kerja,
5. Komunikasi kerja.

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu S (selalu), S (sering), KK (kadang-kadang), J (jarang), dan TP (tidak pernah), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel. 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Selalu (S)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-Kadang (KK)	3
4	Jarang (J)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.6.2 Definisi Operasional Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Variabel sertifikasi, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Tujuan pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru,
2. Manfaat pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru.

Variabel sertifikasi dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel. 3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Sertifikasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.3 Definisi Operasional Iklim Kerja

Iklim kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa seorang guru dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Variabel iklim kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan,
2. Hubungan antara sesama anggota organisasi,
3. Tanggung jawab,
4. Imbalan,
5. Struktur kerja,
6. Keterlibatan dan partisipasinya.

Variabel iklim kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SB (sangat baik), B (baik), S (sedang), K (kurang), dan SK (sangat kurang), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel. 3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Iklim Kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Sedang (S)	3
4	Kurang (K)	2
5	Sangat Kurang (SK)	1

3.6.4 Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Variabel motivasi kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*),
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*),
3. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*).

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel. 3.6 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Widoyoko (2012 : 33), angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan skala likert.

3.7.2 Dokumentasi

Menurut Widoyoko (2012 ; 34), dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, dalam penelitian, fungsi data berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

3.8 Kisi - Kisi Instrumen Penelitain

Kisi – kisi instrumen penelitian dalam ini terdiri dari variabel kinerja guru, sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja. Instrumen penelitian sebelum dilakukan uji coba dan setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel tabel 3.7 sebagai berikut.

Tabel. 3.7 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Butir Sebelum di Uji	No Butir Setelah di Uji
1	Kinerja Guru (Y)	1.Kualitas Kerja	1.Merencanakan program pengajaran dengan tepat	1,2,3	1,3
		2.Kecepatan dan ketepatan kerja	1.Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	4,5,6	4,5,6
		3.Inisiatif dalam kerja	1.Menggunakan media dalam pembelajaran	7,8,9	7,8,9
		4.Kemampuan Kerja	1.Mampu mengelola interaksi belajar mengajar	10,11,12	10,11,12
			2.Mampu dalam memimpin kelas	13,14	13,14
5. Komunikasi	1.Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	15,16	16		
2	Sertifikasi (X_1)	1.Pendapat guru terhadap tujuan pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme guru	1.Sertifikasi dilaksanakan dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru	1,2	1,2
			2.Tujuan sertifikasi untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan	3,4	3,4
		2. Pendapat guru terhadap	1.Manfaat sertifikasi adalah	5,6	5,6

		manfaat pelaksanaan sertifikasi melalui PLPG dalam meningkatkan profesionalisme guru.	melindungi profesi guru 2.Manfaat sertifikasi adalah melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan 3.Manfaat sertifikasi untuk meningkatkan pendapatan guru 4.PLPG metode mendapatkan sertifikasi guru 5.PLPG dapat meningkatkan profesionalisme kerja guru 6.PLPG dapat meningkatkan pengalaman dan keterampilan guru	7,8 9,10 11,12 13,14 15,16	7 9,10 11 13,14 15,16
3	Iklim Kerja(X ₂)	1.Hubungan antara atasan dengan bawahan	1.Sopan santun, dan Saling menghargai 2.Dialogis, dan pemanfaatan waktu	1,2 3,4	1,2 3,
		2.Hubungan antara sesama anggota organisasi/ Sekolah	1.Kerjasama, dan saling menghargai 2.Kejujuran, dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan	5,6 7,8	5,6 7,8

		3.Tanggung Jawab	1.Motivasi melakukan tugas, keberanian menanggung resiko pekerjaan	9,10	9,10
		4.Imbalan	1.Pemberian reward dan hadiah, Promosi dan karir	11,12	11,12
		5.Struktur Kerja	1.Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi/ sekolah	13,14	14
		6.Keterlibatan dan partisipasi	1.Peran serta dalam penyusunan program sekolah dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah	15,16	15,16
4	Motivasi Kerja (X₃)	1.Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need For Power</i>)	1.Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.	1,2,3, 4,5,6	1,2,3, 4,5
		2.Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need For Affiliation</i>)	1.Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.	7,8,9, 10,11	7,8,9, 10,11,
		3.Kebutuhan akan prestasi (<i>Need For Achievement</i>)	1.Dorongan untuk menggungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan berusaha keras untuk sukses.	12,13, 14,15, 16	12,13, 14,16

3.9 Uji Persyaratan Instrumen

3.9.1 Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010 : 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Menurut Widyoko (2012 : 142), validitas internal adalah kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran atau rasional.

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* seperti yang tertera sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2) - (\sum X^2)) \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan.

r_{xy} = koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah sampel

$\sum X$ = skor butir

$\sum Y$ = skor total

(Arikunto, 2010 : 147)

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula

sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

3.9.2 Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010 : 50), Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabelitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan.

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

(Arikunto, 2010 : 163).

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian yang berjumlah 64 pernyataan, yang terdiri dari empat variabel penelitian yaitu 16 pernyataan pada variabel sertifikasi (X_1), 16 pernyataan

pada iklim kerja (X_2), 16 pernyataan pada motivasi kerja (Y), dan 16 pernyataan pada kinerja guru (Z).

Pengujian instrumen dilakukan terhadap 12 orang guru. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap pernyataan (terlampir) dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 12$ dengan taraf kepercayaan 95% yaitu 0.576 (pengujian instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran) yaitu sebagai berikut.

a. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Sertifikasi (X_1)

Hasil perhitungan validitas pada variabel sertifikasi disajikan pada tabel 3.8 sebagai berikut.

Tabel 3.8 Pengujian Validitas Variabel Sertifikasi

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.718	0.576	Valid
2	0.810	0.576	Valid
3	0.774	0.576	Valid
4	0.780	0.576	Valid
5	0.718	0.576	Valid
6	0.777	0.576	Valid
7	0.801	0.576	Valid
8	0.317	0.576	Tidak Valid
9	0.774	0.576	Valid
10	0.718	0.576	Valid
11	0.736	0.576	Valid
12	0.474	0.576	Tidak Valid
13	0.790	0.576	Valid
14	0.640	0.576	Valid
15	0.801	0.576	Valid
16	0.631	0.576	Valid

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel sertifikasi, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 8 dan 12, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

2. Variabel Iklim Kerja (X_2)

Hasil perhitungan validitas pada variabel iklim kerja disajikan pada tabel 3.9 sebagai berikut.

Tabel 3.9 Pengujian Validitas Variabel Iklim Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.792	0.576	Valid
2	0.821	0.576	Valid
3	0.843	0.576	Valid
4	0.357	0.576	Tidak Valid
5	0.830	0.576	Valid
6	0.720	0.576	Valid
7	0.843	0.576	Valid
8	0.813	0.576	Valid
9	0.843	0.576	Valid
10	0.759	0.576	Valid
11	0.806	0.576	Valid
12	0.802	0.576	Valid
13	0.484	0.576	Tidak Valid
14	0.676	0.576	Valid
15	0.719	0.576	Valid
16	0.779	0.576	Valid

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel iklim kerja, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 4 dan 13, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 3.10 sebagai berikut.

Tabel 3.10 Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.753	0.576	Valid
2	0.821	0.576	Valid
3	0.733	0.576	Valid
4	0.642	0.576	Valid
5	0.826	0.576	Valid
6	0.358	0.576	Tidak Valid
7	0.733	0.576	Valid
8	0.666	0.576	Valid
9	0.733	0.576	Valid
10	0.757	0.576	Valid
11	0.648	0.576	Valid
12	0.719	0.576	Valid
13	0.764	0.576	Valid
14	0.697	0.576	Valid
15	0.327	0.576	Tidak Valid
16	0.684	0.576	Valid

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 6 dan 15, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

4. Variabel Kinerja Guru (Z)

Hasil perhitungan validitas pada variabel kinerja guru disajikan pada tabel 3.11 sebagai berikut.

Tabel 3.11 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.788	0.576	Valid
2	0.413	0.576	Tidak Valid
3	0.848	0.576	Valid
4	0.713	0.576	Valid
5	0.788	0.576	Valid
6	0.706	0.576	Valid
7	0.848	0.576	Valid
8	0.736	0.576	Valid
9	0.848	0.576	Valid
10	0.788	0.576	Valid
11	0.788	0.576	Valid
12	0.678	0.576	Valid
13	0.848	0.576	Valid
14	0.678	0.576	Valid
15	0.522	0.576	Tidak Valid
16	0.848	0.576	Valid

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 2 dan 15, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel sertifikasi (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja (Y), dan 16 kinerja guru (Z) disajikan pada tabel 3.12 sebagai berikut.

Tabel 3.12 Pengujian Realibilitas Variabel

No	Variabel Penelitian	Alpa (α)	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	Sertifikasi(X_1)	0.919	0.576	Reliabel
2	Iklim Kerja(X_2)	0.937	0.576	Reliabel
3	Motivasi Kerja(Y)	0.911	0.576	Reliabel
4	Kinerja Guru(Z)	0.931	0.576	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen sertifikasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.10 Uji Persyaratan Analisis Data

3.10.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel sertifikasi (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja (Y), dan kinerja guru (Z). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat

digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program *SPSS*. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.10.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervarian homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel sertifikasi (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan, kinerja guru (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah berikut.

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.10.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier.

H_1 : Model regresi berbentuk non linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung *linearity* atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung.

F hitung $>$ F tabel atau Sig hitung α (0,05) maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linearity*, F hitung $<$ Ftabel atau sig hitung $>$ α (0,05) maka dikatakan linier.

3.10.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinearitas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka.

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat,

- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y),
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

1. Koefisien signifikansi $< \alpha$ (0,05) terjadi multikolinearitas,
2. Koefisien signifikansi $> \alpha$ (0,05) tidak terjadi multikolinearitas.

3.10.5 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak, uji autokorelasi dilakukan apabila data yang dianalisis adalah data *time series*, adapun harapannya adalah tidak terjadi autokorelasi. Apabila terjadi autokorelasi maka.

1. Variabel penafsir tidak efisien,
2. Variabel tidak minimum sehingga tidak efisien,
3. Apabila terjadi autokorelasi maka uji t dan uji f menjadi tidak sah,

4. Penafsir agar memberi gambaran yang menyimpang dari populasi sehingga akibat perubahan akan menjadi sensitif.

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi perlu dikemukakan hipotesis dengan bentuk sebagai berikut.

H_0 : Tidak terjadi autokorelasi

H_1 : Terjadi autokorelasi

Kategorinya adalah jika nilai Durbin Watson

1. Apabila nilai Durbin Watson mendekati 2, dinyatakan tidak terjadi autokorelasi (jika dibulatkan menjadi 2),
2. Apabila nilai Durbin Watson menjauh 2, dinyatakan terjadi autokorelasi.

3.10.6 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Dalam hal ini yang diperlukan adalah yang sama. Apabila asumsi hetero tidak terpenuhi maka variabel bebas tidak efisien untuk memprediksi baik pada sampel kecil maupun pada sampel besar, akibatnya estimasi dari koefisien regresi menjadi tidak akurat.

Hipotesis yang akan di uji untuk membuktikan ada tidaknya heterokedastisitas sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi sebagai berikut.

1. Koefisien signifikansi $< \alpha$, terjadi heterokedastisitas,
2. Koefisien signifikansi $> \alpha$, tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk melakukan uji heterokedastisitas diperlukan proses sebagai berikut.

1. Menghitung nilai residual absolute terlebih dahulu,
2. Menghitung korelasi antara nilai variabel dengan nilai residual absolutnya,
3. Selanjutnya dihitung korelasinya.

3.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sugiyono (2014 : 297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga yaitu pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menggunakan statistik t dengan model regresi linier sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan.

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2014 : 261-262).

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t. Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Jadi rumus yang tepat untuk uji signifikan dalam penelitian ini adalah uji t, dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{\theta} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan.

t_{θ} = nilai teoritis observasi

b = koefisien arah regresi

Sb = standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

Jika $t_{\theta} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{\theta} < t_{table}$ maka H_0 diterima. t_{table} diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan dk = n-2.

3.12.2 Regresi Linier Multiple

Untuk pengujian hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menggunakan linier multiple.

Persamaan regresi ganda untuk tiga prediktor yaitu.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2014 : 275)

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{JK^{reg}}{K}}{\frac{JK^{res}}{n - k - 1}}$$

Keterangan.

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK(\text{res}) = \sum Y^2 - JK(\text{reg})$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

Dengan $F_t = F_\alpha(k : n - k - 1)$

Keterangan.

α = tingkat signifikansi

k = banyaknya kelompok

n = banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan demikian pula sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dan pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi dengan iklim kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
4. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
5. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
6. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
7. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,

8. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
9. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan,
10. Terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan, bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan sertifikasi, iklim kerja dan motivasi kerja.

5.2.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori, bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel bebas. Dalam hal ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan kinerja guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variabel penelitian yaitu : sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi guna meningkatkan kinerja guru. Iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Jika guru merasakan iklim kerja sekolah baik, diharapkan kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika iklim kerja sekolah kurang baik, maka kinerjanya akan rendah. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kerja, guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Jika seseorang guru memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi seseorang dalam bekerja rendah maka kinerjanya akan menurun.

5.2.2 Implikasi Teoretis

Upaya meningkatkan kinerja guru secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan kinerja guru dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait yaitu pemerintah daerah Kabupaten Lampung Selatan melalui Dinas Pendidikan untuk memperhatikan aspek yang meningkatkan

kinerja guru, menciptakan kesempatan guru untuk berprestasi, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik, dan memberikan ruang bagi guru untuk aktualisasi diri dan pengembangan diri.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan harus dapat memfasilitasi, dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan motivasi kerja, iklim kerja, dan sertifikasi sebagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebagai pemimpin seharusnya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan, dan pelatihan, memberikan penghargaan atau hadiah bagi guru yang berprestasi.

3. Bagi Guru

Guru harus memiliki kesadaran diri bahwa peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana dibutuhkan peran aktif guru dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pengembangan keterampilan mengajar, kepribadian serta menyesuaikan kemampuan mengajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini menganalisis pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru oleh karena itu, direkomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Zaiyadi. 2013. *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma)*. Tesis. Universitas Bengkulu.
- Arikunto, Suharsimin. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azan, Khairul. 2014. *Mutu Layanan Akademik*. [Http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf). Diakses Tanggal 7 Maret 2016. 09.00.
- Boyd, Donald. & Goldhaber, Daniel 2007. *The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality*. [Http://futureofchildren.org/futureofchildren/publications/docs/17_01_03.pdf](http://futureofchildren.org/futureofchildren/publications/docs/17_01_03.pdf). Diakses Tanggal 14 Maret 2015. Pukul 13.02.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration : Theory Research, and Practice*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ladyong, Brenda L. 2014. *Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand*. [Http://www.scholarly-journals.com/sje/archive/2014/August/pdf/Ladyong.pdfchenburi](http://www.scholarly-journals.com/sje/archive/2014/August/pdf/Ladyong.pdfchenburi). Diakses Tanggal 15 Juni 2015. Puku 20.01.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

- Mary, Aacha. 2010. *Motivation and The Performance of Primary School Teachers in Uganda*. [Http://new.mark.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Aacha_Mary.pdf](http://new.mark.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Aacha_Mary.pdf). Diakses Tanggal 1 Oktober. Pukul 20.00.
- Michael J. Dunkin dan Bruce J. Biddle. 1974. *The Study of teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Mulyasa. 2010. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Rosda.
- Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Rosda.
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Muslich, Masnur. 2010. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendididik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan. 2013. *Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.
- Rietveld, P dan Sunaryanto, Lasmono. 1994. *Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rini, Riswanti. 2007. *Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Berbasis Mutu (Studi Tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dosen, Kompetensi Dosen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbasis Mutu Di Universitas Lampung)*. Disertasi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Rusman. 2012. *Model Model Pembelajaran*. Jakarta : Grafindo Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Sparks, Krin. 2004. *The Effect of Teacher Certification on Student Achievement*. [Http://repository.tamu.edu/handle/1969.1/2229](http://repository.tamu.edu/handle/1969.1/2229). Diakses Tanggal 15 Maret 2015. 08.50.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistikan Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendididikan*. Bandung : Refika Aditama.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Veronica Omwanda, Anne. 2009. *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District*. [Http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645](http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645). Diakses Tanggal 15 Maret 2015. Pukul 20.00.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.