

**KAJIAN TERHADAP PERBEDAAN MOTIVASI KERJA,
LOYALITAS KERJA DAN KINERJA GURU BERSERTIFIKASI
DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI PADA
SMK PELAYARAN DJADAJAT**

Sugiyono

Program Studi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhanan (KPN)

Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya

E-mail : sugiyobinkartono@gmail.com

ABSTRAK

Pendidik yang sudah bersertifikasi dan motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan loyalitas guru, penelitian ini berlangsung di Sekolah Menengah Kejuruan Pelayaran (SMKP) Djadajat. Populasinya adalah guru SMKP Djadajat dan sampelnya adalah seluruh populasi dari 54 guru. Tujuan penelitian ini untuk 1) menganalisis signifikansi perbedaan guru yang bersertifikat dan tidak tersertifikasi dalam hal motivasi guru di SMKP Djadajat; 2) menganalisis signifikansi perbedaan guru yang bersertifikat dan tidak tersertifikasi dalam hal ketenaga kerjaan dalam kesetiaan di SMKP Djadajat; 3) menganalisis signifikansi perbedaan guru yang bersertifikat dan tidak tersertifikasi dalam hal kinerja guru di SMKP Djadajat. Hasil analisis data, guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah. Loyalitas kerja guru bersertifikasi cenderung lebih sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi. Dan pada kinerja guru bersertifikasi cenderung lebih tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, loyalitas kerja, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Implementasi peningkatan kualitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan merupakan suatu kewajiban bila dilihat dari kerangka menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia agar lulusannya mampu bersaing secara nasional dan internasional serta dapat mengatasi permasalahan kehidupan dimasa mendatang. Pendidikan adalah hal terpenting dalam kehidupan seseorang. Melalui pendidikan seseorang dapat dipandang terhormat, memiliki karir yang baik serta dapat bertingkah sesuai norma-norma yang berlaku. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana secara etis, sistematis, intensional dan kreatif dimana peserta didik mengembangkan potensi diri, kecerdasan, pengendalian diri dan keterampilan untuk membuat dirinya berguna di masyarakat. Perkembangan di dunia pendidikan ikut berubah seiring dengan perkembangan jaman dimana pola pikir pendidik berubah dari konservatif menjadi lebih modern. Hal ini memiliki implikasi terhadap metode pendidikan di Indonesia. Menyikapi hal ini, para pakar pendidikan memberi kritisi dengan acara menjelaskan teori pendidikan yang mengungkapkan teori pendidikan yang sesungguhnya.

Peran guru sebagai fasilitator membawa konsekuensi terhadap perubahan pola hubungan guru-siswa, yang semula lebih bersifat "top-down" ke hubungan kemitraan. Dalam hubungan yang bersifat "top-down", guru seringkali diposisikan sebagai "atasan" yang cenderung bersifat otoriter, sarat komando, instruksi bergaya birokrat, bahkan pawang, sebagaimana disinyalir oleh Y.B. Mangunwijaya (Sindhunata, 2001). Sementara, siswa lebih diposisikan sebagai "bawahan" yang harus selalu patuh mengikuti instruksi dan segala sesuatu yang dikehendaki oleh guru.

Berbeda dengan pola hubungan "top-down", hubungan kemitraan antara guru dengan siswa, guru bertindak sebagai pendamping belajar para siswanya dengan suasana belajar yang demokratis dan menyenangkan. Oleh karena itu, *agar guru dapat menjalankan perannya sebagai fasilitator seyogyanya guru dapat memenuhi prinsip-prinsip belajar yang dikembangkan dalam pendidikan kemitraan*, yaitu bahwa siswa akan belajar dengan baik apabila :

1. Siswa secara penuh dapat mengambil bagian dalam setiap aktivitas pembelajaran
2. Apa yang dipelajari bermanfaat dan praktis (*usable*).
3. Siswa mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan secara penuh pengetahuan dan keterampilannya dalam waktu yang cukup.
4. Pembelajaran dapat mempertimbangkan dan disesuaikan dengan pengalaman-pengalaman sebelumnya dan daya pikir siswa.

Terbinanya saling pengertian, baik antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa di samping itu guru seyogyanya dapat memperhatikan karakteristik siswa yang akan menentukan keberhasilan belajar siswa, diantaranya setiap siswa memiliki pengalaman dan potensi belajar yang berbeda-beda, setiap siswa memiliki tendensi untuk menentukan kehidupannya sendiri, siswa lebih memberikan perhatian pada hal-hal menarik bagi dia dan menjadi kebutuhannya. Apabila diminta menilai kemampuan diri sendiri, biasanya cenderung akan menilai lebih rendah dari kemampuan sebenarnya siswa lebih menyenangi hal-hal yang bersifat kongkrit dan praktis, siswa lebih suka menerima saran-saran daripada diceramahi, siswa lebih menyukai pemberian penghargaan (*reward*) dari pada hukuman (*punishment*).

Peran utama seorang guru adalah menyampaikan ilmu pengetahuan sebagai warisan kebudayaan masa lalu yang dianggap berguna sehingga harus dilestarikan. Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran, bagaimana pun hebatnya teknologi,

peran guru akan tetap diperlukan untuk memahami tujuan pelajaran, rancangan intruksional secara logis sistematis agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai pendidik, pengajar dan penyampai pesan pembelajaran maka dari perannya guru harus merancang pengorganisasian bahan pelajaran, merancang dan menyajikan bahan pelajaran dan melakukan evaluasi. guru sebagai pengajar dituntut bertanggung jawab dan konsekuensi pada tugas utamanya seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengatur, mengelola dan mengajarkan siswa pelajaran dengan kreatif. Semua itu dapat dicapai jika didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dari guru. Motivasi kerja guru akan membuatnya bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi serta loyalitasnya pada profesinya juga tinggi. Bentuk optimalisasi pengajaran yang dilakukan oleh guru menggambarkan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Loyalitas guru pada tugasnya akan meningkatkan kinerja guru. Loyalitas guru pada profesinya akan membuat guru menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar profesi guru.

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

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

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

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

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian mengenai perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Penelitian ini dilakukan di SMK Pelayaran Djadajat karena dari penelitian awal yang peneliti lakukan di SMK Pelayaran Djadajat ada sebagian guru yang bersertifikasi dan sebagian lagi belum bersertifikasi. Keberadaan guru

yang bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat lebih dari sepertiganya. Selama ini guru yang bersertifikasi di SMK Pelayaran telah mengupayakan rekan guru yang belum bersertifikasi untuk bersama menjalankan kegiatannya mengajar dengan sebaik mungkin bahkan antar guru mereka saling mendukung dan juga saling berkompetisi secara sehat untuk memberikan pendidikan yang terbaik untuk siswa. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti adakah perbedaan motivasi, loyalitas dan kinerja guru yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi mungkin berbeda keduanya dalam mengajar.

Tujuan sebuah penelitian merupakan upaya memberikan jawaban atas masalah penelitian yang telah dirumuskan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi, loyalitas kerja, dan kinerja guru di SMK Pelayaran Djadajat.

METODE PENELITIAN

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2002: 72). Penelitian ini populasinya adalah guru SMK Pelayaran Djadajat yang berjumlah 54 orang yang terbagi sebagai berikut:

- a. Guru bersertifikasi: 20 orang
- b. Guru belum bersertifikasi: 34 orang

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

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel dependennya yaitu guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Dan variabel dependennya yaitu variabel yang dipengaruhi variabel independen adalah motivasi, loyalitas kerja dan kinerja guru. Indikator yang digunakan untuk membuat angket pertanyaan di mana semua item pertanyaan untuk variabel independen maupun variabel dependen tersebut merupakan suatu rangkaian dari instrumen yang dituangkan dalam sebuah kuesioner dan digunakan dalam penelitian ini. Setiap pertanyaan mempunyai lima pilihan jawaban dengan skala Likert yang menggunakan skala satu sampai lima, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak setuju).

Sumber data berupa data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti dilapangan dengan melakukan survai yang dilakukan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini misalnya dicari melalui data dokumentasi yang telah dibukukan oleh perusahaan yang diteliti, buku-buku, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan cara pengumpulan data dengan jalan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti sesuai dengan indikator-indikator yang ada dalam variabel yang diteliti. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh variabel yang diteliti. Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang memberikan jawaban

atas pertanyaan itu (Moeleong, 2001: 135). Wawancara dilakukan dengan menanyakan langsung secara lisan kepada informan dengan pertanyaan yang berstruktur untuk melengkapi data yang telah terdokumentasi. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyalin data yang dibukukan oleh pihak-pihak tertentu. Data dokumentasi ini digunakan untuk menunjang kelengkapan data dalam penelitian.

Uji kualitas instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. (1) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau sah memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2002: 160). Instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Kriteria valid suatu pertanyaan jika nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} (Suharsimi Arikunto, 2002:70) Apabila instrumen dinyatakan valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka alat ukur tersebut valid atau sebaliknya jika $p\text{-value} > 0,05$ maka alat ukur tersebut tidak valid. (2) Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2002: 162) “tes dikatakan reliabel jika memberi hasil yang tetap apabila ditekan berkali-kali”. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. (Suharsimi Arikunto, 2002: 192) Kriteria instrumen andal bila mempunyai α (*alpha*) sama dengan atau lebih dari 0,6.

Teknik analisis data menggunakan :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002: 142). Analisis deskripsi ini menyajikan hasil analisis data penelitian sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2. Uji hipotesis dengan uji beda (uji t)

Analisis data menggunakan alat statistik dan uji t. Pengolahan data menggunakan uji t dilakukan untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang diajukan. Analisis formula dengan uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang signifikan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari evaluasi motivasi, loyalitas dan kinerja.

Hipotesis yang diajukan :

H1: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan evaluasi motivasi antara guru bersertifikasi dan guru blum bersertifikasi.

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

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

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

HASIL ANALISIS

Gambaran Populasi dan Responden

Penelitian ini populasinya adalah guru di SMK Pelayaran Djadajat. Guru di SMK Pelayaran Djadajat jumlahnya adalah sebesar 54 orang. Sesuai dengan kriteria guru yang diteliti yaitu guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Berikut akan disajikan dalam tabel guru SMK Pelayaran Djadajat menurut guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi yaitu :

Tabel 1: Guru di SMK Pelayaran Djadajat

NO	Keterangan	Jumlah(orang)
1	Guru Bersertifikasi	20
2	Guru belum bersertifikasi	34
	Jumlah	54

Sumber: Data di SMK Pelayaran Djadajat

Sesuai dengan populasi di atas yang dapat diketahui bahwa besarnya sampel adalah terbatas oleh karena itu maka seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian atau dijadikan responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu responden penelitian ini adalah guru SMK Pelayaran Djadajat yang terdiri dari 20 orang guru bersertifikasi dan 34 orang guru belum bersertifikasi. Hasil pengumpulan data yang dilakukan baik melalui angket maupun data sekunder, selain memperoleh data untuk analisis untuk pengujian hipotesis, diperoleh juga informasi yang memberikan gambaran umum responden yang terkait dengan data responden.

Berdasarkan sumber data yang peneliti dapatkan melalui angket dan dicocokkan dengan data sekunder dari bagian kepegawaian tata usaha, dari 54 responden terdiri dari guru dengan pendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 28%, guru dengan pendidikan S1 33 orang atau 61% dan guru dengan pendidikan S2 ada 6 orang atau 11%. Jadi menurut pendidikan perbandingan persentase jumlah responden, guru yang berpendidikan S1 lebih banyak dari yang berpendidikan D3 dan S2.

Tabel 2: Tingkat Pendidikan Responden

NO	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma	17	28
2	Sarjana S1	33	61
3	Sarjana S2	6	11
	jumlah	54	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Validitas dan Realibilitas Instrumen :

1. Hasil uji validitas Guru Bersertifikasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas masing-masing instrumen dapat dihitung menggunakan program SPSS yang terdapat dalam komputer. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan instrumen dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < p\text{-value}$. Dimana r_{tabel} ditentukan oleh $\alpha = 0,05$ dengan $df = 54$. Jadi $r(0,05; 54) = 0,433$.

a. Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel

motivasi kerja guru bersertifikasi semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- b. Variabel loyalitas kerja, menunjukkan bahwa 15 item instrumen angket variabel loyalitas guru bersertifikasi semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- c. Variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa 20 item instrumen angket variabel kinerja guru bersertifikasi semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

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

Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan reliabilitas statistik positif dan lebih besar dari standar reliabilitas yang ditetapkan, sebaliknya jika hasil perhitungan reliabilitas statistik negatif atau hasil lebih kecil dari standar reliabilitas yang ditetapkan, maka tidak reliabel.

Hasil akhir analisis (dalam hasil perhitungan SPSS) berikut ini:

- a. Guru bersertifikasi

Tabel 3: Reliabilitas Data Angket

Item Soal	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi kerja	0,820
Loyalitas kerja	0,833
Kinerja guru	0,759

Sumber: Data primer diolah, 2017

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

- b. Guru belum bersertifikasi

Tabel 4: Reliabilitas Data Angket

Item Soal	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi kerja	0,846
Loyalitas kerja	0,822
Kinerja guru	0,798

Sumber: Data primer diolah, 2017

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

Analisis Deskriptif

1. Data Guru Bersertifikasi

- a. Motivasi kerja

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

Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 64, nilai minimal 46. Selanjutnya data nilai tersebut di klasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden

penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002; 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 46 – 51, sedang 52 – 57 dan tinggi 58 – 64.

Responden dengan hasil angket motivasi kerja kategori rendah atau nilai antara 46 – 51 ada 1 orang atau 5%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 52 – 57 berjumlah 8 orang atau 40%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket motivasi kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 58 – 64 ada 11 orang atau sebesar 55%.

Maka interpretasi variabel motivasi kerja guru bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat kecenderungannya adalah tinggi.

b. Loyalitas kerja

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

Perolehan data diketahui maksimal adalah 62, nilai minimal 48. Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 48 – 52, sedang 53 – 57 dan tinggi 58 – 62.

Responden dengan hasil angket loyalitas kategori rendah atau nilai antara 48 – 52 ada 6 orang atau 30%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53 – 57 berjumlah 6 orang atau 30%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket loyalitas kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 58 – 62 ada 8 orang atau sebesar 40%. Maka interpretasi variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat kecenderungannya adalah tinggi.

c. Kinerja guru

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

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 75 – 77, sedang 78 – 80 dan tinggi 81 – 84. Responden dengan hasil angket kinerja guru kategori rendah atau nilai antara 69 – 73 ada 1 orang atau 5%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 74 – 78 berjumlah 1 orang atau 5%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket kinerja guru dalam kategori tinggi atau nilai antara 79 – 84 ada 18 orang atau sebesar 90%. Maka interpretasi variabel kinerja guru bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat kecenderungannya adalah tinggi.

1. Data Guru belum bersertifikasi

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket motivasi kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka

perkiraan nilai motivasi kerja maksimal adalah 75 dan nilai minimal 15. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 66, nilai minimal 47. Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 47 – 52, sedang 53 – 58 dan tinggi 59 – 66. Responden dengan hasil angket motivasi kerja kategori rendah atau nilai antara 47 – 52 ada 8 orang atau 24%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53 – 58 berjumlah 9 orang atau 26%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket motivasi kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 59 – 66 ada 17 orang atau sebesar 50%. Maka interpretasi variabel motivasi kerja guru belum bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat adalah tinggi motivasi kerjanya.

b. Loyalitas kerja

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

Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 48–52, sedang 53–57 dan tinggi 58–64. Responden dengan hasil angket loyalitas kategori rendah atau nilai antara 48–52 ada 6 orang atau 18%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 53–57 berjumlah 8 orang atau 23%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket loyalitas kerja dalam kategori tinggi atau nilai antara 58–64 ada 20 orang atau sebesar 59%. Maka interpretasi variabel loyalitas kerja guru belum bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat termasuk kategori tinggi hal itu berarti bahwa sekalipun belum bersertifikasi guru tetap tinggi loyalitasnya pada profesinya mengajar.

c. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan data yang diperoleh dari jawaban angket kinerja guru sebanyak 20 butir pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, maka perkiraan nilai kinerja guru maksimal adalah 100 dan nilai minimal 20. Perolehan data diketahui nilai maksimal adalah 86, nilai minimal 66. Selanjutnya data nilai tersebut diklasifikasikan dalam tiga kelas kategori berdasarkan kisaran nilai sesungguhnya, yaitu kisaran yang menjelaskan skor tertinggi dan terendah yang diperoleh responden penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 179). Berdasarkan nilai yang diperoleh interval klasifikasi kategorinya yaitu kategori rendah nilai antara 66 – 72, sedang 73 – 79 dan tinggi 80 – 86. Responden dengan hasil angket kinerja guru kategori rendah atau nilai antara 66 – 72 ada 3 orang atau 9%. Jumlah responden yang berada dalam kategori sedang atau memiliki nilai antara 73 – 79 berjumlah 6 orang atau 18%, sedangkan responden yang memiliki nilai angket kinerja guru dalam kategori tinggi atau nilai antara 80 – 86 ada 25 orang atau sebesar 73%. Maka interpretasi variabel kinerja guru belum bersertifikasi di SMK Pelayaran Djadajat adalah tinggi hal itu menunjukkan bahwa guru yang belum bersertifikasi tetap menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan profesionalismenya.

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

a. Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan motivasi kerja tinggi guru bersertifikasi 5% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi, untuk motivasi kerja sedang guru bersertifikasi 14% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi dan untuk motivasi kerja rendah guru belum bersertifikasi 19% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah.

b. Loyalitas Kerja

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan loyalitas kerja tinggi guru belum bersertifikat 19% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi, untuk loyalitas kerja sedang guru bersertifikasi 7% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi dan untuk loyalitas kerja rendah guru bersertifikasi 12% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi.

c. Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan dijelaskan bahwa selisih perbandingan kinerja tinggi guru bersertifikasi 17% lebih banyak dibanding guru belum bersertifikasi, untuk kinerja sedang guru belum bersertifikasi 13% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi dan untuk kinerja rendah guru belum bersertifikasi 4% lebih banyak dibanding guru bersertifikasi. Hal itu menunjukkan bahwa guru bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.

Pengujian Hipotesis

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

Analisis t-test ini taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$ dengan $n = 54$ diperoleh t_{tabel} sebesar $= 1,960$. Hasil t-test mengenai perbedaan persepsi guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi ditinjau dari motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru, dapat dilihat diuraikan pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 menunjukkan bahwa :
Perbedaan Peersepsi Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi Ditinjau dari Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Guru

NO	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Gur Bersertifikasi				
	a. Motivasi kerja	-0,405	-1,960	.689	Tdk signifikan
	b. Loyalitas kerja	-2.034	-1,960	.047	Signifikan
2	BGuru blm bersertifikasi				
	a. Motivasi kerja	-0,420	-1,960	.637	Tdk signifikan
	b. Loyalitas kerja	-2,024	-1,960	.049	Signifikan
	c. Kinerja	-26,303	-1,960	.000	Signifikan

Sumber: Output SPSS lampiran uji hipotesis

1. Motivasi kerja

Variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-0,405 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ atau t_{hitung} sebesar $-0,420 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ dan tingkat signifikan sebesar $0,689$ dan $0,673$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

2. Loyalitas kerja

Variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,034 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ atau t_{hitung} sebesar $-2,024 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ dan tingkat signifikan sebesar $0,047$ dan $0,049$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

3. Kinerja

Variabel kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perbedaannya sesuai dengan analisis data dengan t-test yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-26,314 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ atau t_{hitung} sebesar $-26,303 < t_{tabel}$ sebesar $-1,960$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat perbedaan persepsi yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

PEMBAHASAN :

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

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

yang belum sertifikasi dengan adanya program sertifikasi ini tentu akan membuatnya bekerja lebih baik dengan begitu kinerjanya akan dilakukan seoptimal mungkin agar dapat juga menjadi guru bersertifikasi.

Guru bersertifikasi akan menjadi tujuan setiap guru bukan hanya karena kompensasi yang menjanjikan namun dengan telah menjadi guru bersertifikasi maka akan membuat guru merasa diakui kemampuannya mengajar. Guru dengan adanya sertifikasi akan termotivasi untuk mengajar sebaik mungkin baik itu guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum sekalipun motivasi itu representasinya berbeda-beda untuk guru yang telah bersertifikasi termotivasi untuk lebih baik lagi mengajar untuk menjaga reputasi sedangkan guru yang belum bersertifikasi akan termotivasi mengajar dengan baik agar bisa menjadi guru bersertifikasi. Selain itu sertifikasi yang dilakukan juga akan membuat loyalitas guru menjadi tinggi pada intitusinya. Loyalitas guru sebagai pengajar dengan adanya pengakuan sertifikasi akan membuatnya semakin percaya dan berkomitmen akan tugasnya mengajar, sedangkan untuk guru yang belum bersertifikasi loyalitasnya mungkin berbeda karena merasa belum bersertifikasi maka tidak perlu menjalankan tugas mengajar di dasari oleh loyalitas yang tinggi.

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

KESIMPULAN

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

1. Motivasi kerja

Ditinjau dari variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

2. Loyalitas kerja

Ditinjau dari variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

3. Kinerja

Ditinjau dari variabel kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

4. Perbedaan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi

Guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah. Sedangkan pada loyalitas kerja guru bersertifikasi cenderung lebih sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi. Dan pada kinerja guru bersertifikasi cenderung lebih tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung kinerja sedang dan rendah.

DAFTAR PUSTAKA :

- Kartini Kartono, 2003, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Lexi Moeleong, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2002, *Penilaian Kinerja Karyawan*, Liberty, Yogyakarta.
- Martin Handoko, 2001, *Motivasi*, Kanisius, Yogyakarta.
- Mulyasa, 2006, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajeme*, BPFE, Yogyakarta.
- Oteng Sutisna, 2000, *Menggagas Pembaharuan Pendidikan*, Rosdakarya-PPS UPI. Bandung.
- Pabudu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekaran Uma dan Mudrajad Kuncoro, 2000, *Metode Penelitian Bisnis: suatu Pendekatan Keterampilan Proses*, Edisi 3 seri Bahasa Indonesia, Prenhallindo. Jakarta.
- Stephen P. Robbin, 2000, *Perilaku Organisasi(Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*, Edisi Bahasa Indonesia, penerjemah Handyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta.
- Suad Husnan dan Heidjrachman, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sudarwan Darmin, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metodologi Penelitian Adminitrasi*, Alfabet, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- [http: 9wiki.net/pengertian-pendidikan/](http://9wiki.net/pengertian-pendidikan/)
- <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/08/18/peran-guru-sebagai-fasilitator/>