

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN GUNUNGSARI  
KABUPATEN LOMBOK BARAT TAHUN 2017**

**Nuraini<sup>1</sup>, I Wayan Karta<sup>2</sup>, Dadi Setiadi<sup>3</sup>  
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan  
Program Pascasarjana Universitas Mataram**

**Email:hjnuraini70@gmail.com**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 234. Sampel penelitian berjumlah 72 guru yang diambil dengan teknik *strata random sampling*. Hasil penelitian adalah: 1) terdapat pengaruh sertifikasi sebesar 11,5% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat, 2) terdapat pengaruh kepuasan kerja sebesar 11,1% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat, 3) terdapat pengaruh sertifikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 23,2% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya sertifikasi dan meningkatnya kepuasan kerja guru, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat juga semakin meningkat.

Kata Kunci: Sertifikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of certification and job satisfaction to the performance of elementary school teacher at Gunungsari district, West Lombok regency of 2017. This research is a quantitative research with ex-post facto method. The population of this research is all elementary school teachers in Gunungsari district, West Lombok regency which amounted to 234. The sample of this research is 72 teachers taken with strata random sampling technique. The result of research are: 1) there is influence of certification equal to 11,5% to the performance of elementary school teacher at Gunungsari district, West Lombok Regency; 2) there is influence of job satisfaction equal to 11,1% to performance of elementary school teacher at Gunungsari district, West Lombok regency, 3) There is influence of certification and job satisfaction together equal to 23,2% to performance of elementary school teacher at Gunungsari district West Lombok regency. Thus, it can be concluded that the existence of certification and increased of teacher satisfaction, the performance of elementary school teacher at Gunungsari District West Lombok regency also increased.*

*Keywords: certification, job satisfaction, and performance of elementary school teacher*

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Menurut Priansa (2014: 10) pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan watak bangsa. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas, maupun relevansinya. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dicapai melalui berbagai cara, antara lain melalui peningkatan kualitas guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Fajriani (2013: 8) bahwa kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga atau yayasan pendidikan. Upaya meningkatkan produktivitas guru untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi saat menjalankan tugasnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan juga kualitas guru.

Najmulmunir (2009: 35) mengatakan bahwa, kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Pendapat lain dikemukakan oleh Yuliejantiningasih (2012: 240) yang

menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang guru yang sesuai dengan kemampuannya sebagai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, karena guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru bertugas untuk mengantarkan siswanya dalam mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan siswa diharapkan memiliki kompetensi, baik dalam aspek kognitif, afektif, psikomotor maupun kompetensi kooperatif atau bekerjasama. Interaksi antara guru dan siswa memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Guru merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran yang melibatkan peserta didik di dalam kelas maupun di luar kelas merupakan proses yang kompleks. Proses pembelajaran yang baik, menuntut persiapan peserta didik dan guru itu sendiri. Untuk itu, guru harus memahami proses pembelajaran itu dengan baik (Priansa, 2014: 84).

Karena guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, karena dengan kinerja yang baik akan berdampak pada prestasi siswa di sekolah. Prestasi siswa yang baik menunjukkan bahwa mutu pendidikan di sekolah tersebut baik, untuk itu, kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan. Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja guru adalah meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan, sehingga perlu

memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Zainal, dkk. (2014: 620) kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja individu, pada umumnya mereka dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pada umumnya, kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerja. Guru yang puas terhadap pekerjaannya, kinerjanya cenderung meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2015: 79) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dole dan Schroeder (Koesmono, 2005: 5) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Hasil penelitian Nuzsep (2004: 12) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Cecilia (2006: 15) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Semakin baik kepuasan seseorang dalam suatu organisasi, maka kinerja seseorang tersebut akan semakin baik.

Selain faktor kepuasan kerja, baik tidaknya kinerja guru juga ditentukan dari sertifikasi guru. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan

kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dengan kata lain sertifikasi merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk. Sertifikasi juga dapat diartikan sebagai proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

Menurut Saondi (2010: 71) bahwa pengembangan profesi memiliki hubungan fungsional dan pengaruh terhadap kinerja guru karena memperkuat kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pekerjaan. Pola pengembangan profesi yang dapat dilakukan, antara lain: (1) program tugas belajar, (2) program sertifikasi, dan (3) penataran dan workshop. Menurut Mulyasa (2013: 132) 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. Adanya sertifikasi guru diharapkan semakin efektifnya proses pembelajaran di setiap sekolah. Selain itu, ditemukannya para pendidik yang

mencurahkan segala potensinya dalam melaksanakan tugas kependidikannya seperti guru yang bersemangat, memiliki etos kerja tinggi, disiplin, paham akan tugasnya, dan guru yang mencintai profesi kependidikannya.

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.

Program sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk mengidentifikasi guru-guru berkualitas. Guru berkualitas yang terbukti dari hasil sertifikasi dijadikan dasar untuk memberikan tunjangan profesi. Guru yang memperoleh tunjangan profesi dikategorikan sebagai guru profesional. Hal ini yang membedakan kinerja guru yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi. Adanya tunjangan profesi pendidik ini tentu akan meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar siswa yang merupakan ciri pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan masih ada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari yang belum disertifikasi. Hal ini tentu menjadi salah satu kendala dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi tentu memiliki kualitas kinerja yang berbeda. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggara pendidikan

sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh, prestasi siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat selama dua (2) tahun terakhir terjadi penurunan. Pada Tahun Pelajaran 2014/2015 nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari sebesar 72,84, dan pada Tahun Pelajaran 2015/2016 nilai rata-rata UN Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari sebesar 66,55. Data tersebut jelas menunjukkan bahwa prestasi belajar siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari cukup memprihatinkan.

Adanya guru yang belum disertifikasi dan menurunnya prestasi belajar siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut perlu untuk ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmiati (2013: 14) yang menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Selain itu, hasil penelitian Mulyaningsih (2013: 12) juga menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas, peran sertifikasi guru dan kepuasan kerja akan sangat baik dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Hal inilah yang menjadi dasar utama peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sertifikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di

Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri yang ada di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto* artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel-variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi. Populasi penelitian ini adalah guru SD yang sudah PNS di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat berjumlah 234 orang tersebar di 39 (tiga puluh sembilan) SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Jumlah sampel sebanyak 72 guru yang diperoleh dengan teknik *strata random sampling*.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Pemilihan instrumen kuesioner (angket) model skala Likert berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban responden dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Instrumen yang baik dalam penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas instrumen dilakukan melalui 2 tahapan yaitu validasi ahli dan validasi isi. Menurut Sugiyono (2011:348) validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Cara untuk mengukur validitas isi angket yaitu menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut (Arikunto, 2003:213):

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

Setelah harga koefisien validitas tiap butir soal diperoleh, perlu dilakukan uji signifikansi untuk mengukur keberartian koefisien korelasi berdasarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan statistik uji-t dengan persamaan:

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_{xy}^2}}$$

Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2}\right)$$

Perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen dengan persamaan di atas menggunakan program SPSS versi 17.0 *for Windows*.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis varian (Anava) dua jalur atau sering juga disebut ANAVA AB. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan

dengan analisis statistik dengan program aplikasi SPSS 17.0. Model analisis ini digunakan adalah analisis ANAVA dua jalur. Prosedur analisis Anava dua jalur, digunakan untuk menguji : (1) perbedaan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat antara kelompok guru yang sudah disertifikasi dan guru yang belum disertifikasi (perbedaan variabel  $Y$  antara perlakuan  $A_1$  dan  $A_2$ ) (2) perbedaan kinerja guru antara kelompok guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari

Kabupaten Lombok Barat yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki kepuasan kerja rendah (perbedaan variabel  $Y$  antara perlakuan  $B_1$  dan  $B_2$ ) (3) pengaruh interaksi antara sertifikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat (pengaruh interaksi  $A$  dan variabel  $B$  terhadap variabel  $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan ANAVA menggunakan program SPSS 17.0 diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 1: Hasil Uji *Analysis of Varian* (ANAVA) Dua Jalur.

Sumber Variasi	JK	DF	RJK	F	Sig.
Model Terkoreksi	133,847	3	44,616	11,293	0,001
Intersep	166334,124	1	166334,124	4818,940	0,000
Setifikasi	25,286	1	25,286	3,194	0,002
Kepuasan Kerja	22,193	1	22,193	2,576	0,013
Setifikasi * Kepuasan Kerja	122,385	1	122,385	5,639	0,005
Simpangan	2347,139	68	34,517		
Total	210601,000	72			
Total Terkoreksi	2480,986	71			

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Adanya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat dibuktikan dengan sebagian besar guru berpendapat bahwa dengan adanya sertifikasi guru kinerja guru menjadi lebih baik dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari pendapat responden melalui angket sertifikasi guru yang menunjukkan 43% kinerja guru menjadi cukup baik dengan adanya sertifikasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Istiarini & Sukanti (2012: 98-113) dan Melati, dkk (2013: 71-82), Azwar, dkk (2015: 138), dan Moqsa (2013: 2) yang menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Besarnya sumbangan efektif sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat yaitu sebesar 11,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik sertifikasi guru akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai. Hal ini didasari oleh pendapat Yamin (2010) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu faktor kontekstual (situsalional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru).

Mulyasa (2013: 21) mendefinisikan sertifikasi sebagai proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi

yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain, sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Dengan demikian, sertifikasi merupakan salah cara meningkatkan kinerja guru supaya menjadi lebih baik lagi. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru.

Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas guru ini adalah dengan mengadakan sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula. Tindakan pemerintah ini dapat dirasakan oleh guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Guru yang sudah disertifikasi memiliki kinerja yang lebih baik, hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat

dapat ditingkatkan dengan adanya sertifikasi guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa selain sertifikasi, kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011: 75), dan Risqi (2015: 78) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi di sekolah akan membuat kinerja guru akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Parwanto dan Wahyudin (2005), Listianto dan Listianto, dkk (2005), Warsidi (2005) dan Wuviani (2005) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kontribusi kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat sebesar 11,1%. Meskipun kecil, namun pada intinya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat juga semakin baik. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat, selain sertifikasi sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja.

Zainal, dkk. (2014:620) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam

bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat bisa meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja apabila mereka merasa puas atau senang dalam bekerja.

Meningkatkan kepuasan guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) upah atau gaji, 2) ketentraman kerja, 3) kondisi kerja, dan 4) kesempatan untuk maju.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama sertifikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa dengan adanya sertifikasi dan semakin baiknya kepuasan kerja guru, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat juga akan semakin baik.

Meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena dengan kinerja mereka yang baik akan membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat, namun dalam penelitian ini ada dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja mereka yaitu sertifikasi dan kepuasan kerja. Kontribusi sertifikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat sebesar 21,6%. Persentase tersebut

menunjukkan hasil yang cukup baik yang dapat membuktikan bahwa sertifikasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik Supardi (2014: 54). Tanggung jawab seorang guru ini dapat dilaksanakan jika guru memiliki kinerja yang baik. Upaya peningkatan kinerja guru ini tidak terlepas dari faktor eksternal seperti sertifikasi dan faktor internal seperti kepuasan kerja. Kedua faktor tersebut merupakan hal yang penting untuk diperhatikan supaya kinerja guru dapat ditingkatkan dan mampu menjaga tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Najmulmunir (2009: 35) yang mengatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat dapat dilakukan dengan adanya sertifikasi dan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Dengan disertifikasinya guru dan meningkatnya kepuasan kerja guru, maka tentu kinerja guru akan semakin baik pula.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya sertifikasi guru. Jika guru disertifikasi, maka kinerja mereka akan semakin baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka kinerja mereka juga akan semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif dan sertifikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa jika adanya sertifikasi guru dan semakin meningkatnya kepuasan kerja guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, K. Yusrizal, Murniati. 2015. Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3(2). pp. 138 – 147
- Cecilia, E. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus*, Padang
- Istiarini, R & sukanti. 2012. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. (X)1. pp. 98-113.
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Penelitian dipublikasikan ([www.puslit.petra.ac.id](http://www.puslit.petra.ac.id)). Universitas Kristen Petra Surabaya. Diakses tanggal 15 Juni 2016.
- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta)*. Tesis dipublikasikan ([www.ums.ac.id](http://www.ums.ac.id)). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Melati, F. H. dkk. 2013. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta. *Jupe UNS*. (2) 1. pp. 71-82
- Moqsa, T. S, Isbandono, Prasetyo. 2013. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. *Publika*. 1(3). pp. 1-15
- Mulyaningsih, Sari. 2013. Pengaruh Perhatian Orang Tua Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP

- Negeri 10 Purworejo. *Jurnal Oikonomia*. 2, (1). pp. 1-13
- Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Najmulmunir, N. 2009. Hubungan budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. *Edukasi*. (1).2. pp. 35-47.
- Nurmiati. 2013. Pengaruh Kinerja Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMP Negeri 1 RAO Selatan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Oikonomia*. 2, (1). Pp. 1-15
- Nuzsep, A. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan. *Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang*. 1.(1), pp. 50-60
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta
- Risqi, R. O. 2015. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan pendekatan kansei engineering perusahaan XYZ. *AGRITECH*. 35 (1).
- Saondi, O. dan Aris, S. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfbeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5. (1).
- Warsidi. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau)*. Penelitian dipublikasikan ([www.pages-yourfavorite.com/ppsupi](http://www.pages-yourfavorite.com/ppsupi)). Diakses tanggal 15 Juni 2016.
- Wuviani, Via. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru (Pengaruh Kualifikasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN Kota Bandung)*. Penelitian dipublikasikan ([www.pages-yourfavorite.com/ppsupi](http://www.pages-yourfavorite.com/ppsupi)).
- Yamin, M & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yuliejantiningih, Y. 2012. Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD. *JMP*. 1. (3). pp. 239-256.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T, Afafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Edisi ketiga. PT Rajawali Pers. Jakarta.