

Doi:

Website: <http://jurnalpelitamegribelantaraya.com>

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
05 Desember 2024	09 Desember 2024	15 Desember 2024

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BATANG HARI

Kholid Ansori

Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari

kholid.ansori@yahoo.co.id

Maryam

Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari

maryamgibran123@gmail.com

Raden Salman Aji Pranata

Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari

salmanpranata90@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze: (1) The effect of certification benefits on teacher work motivation. (2) The effect of work climate on teacher work motivation. (3) The effect of certification allowances and work climate both affect teacher work motivation. Research using quantitative methods, used to research on certain populations or samples. The population in this study were all civil servant teachers at the State Vocational High School 1 Batang Hari, because the population was less than 100, the sample of this study were all civil servant teachers at the State Vocational High School 1 Batang Hari as many as 28 teachers, for testing the instrument was carried out at a different institution, namely 1/3 of the total sample at SMK Negeri 2 Batang Hari, namely 10 teachers. Data collection using questionnaires and observations, the data has met the validity test, reliability test, normality test, homogeneity test and linearity test and hypothesis testing. Shows that: (1) Measurement of Certification Allowance on teacher work motivation by 52.1% calculation of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,093 > 1,708$) that reject H_0 and accept H_a , this means that there is a significant influence between certification allowance and teacher work motivation. (2) The effect of work climate on teacher work motivation is 35% in the calculation of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,798 > 1,708$) that reject H_0 and accept H_a , this means that there is a significant influence between the climate to the teacher's work motivation.

Keywords: *Certification benefits, work climate, and work motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap motivasi kerja guru. (2) Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru. (3) Pengaruh tunjangan sertifikasi dan iklim kerja sama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil di Sekolah Menengah

Kejuaraan Negeri 1 Batang Hari sebanyak 28 guru, untuk uji coba instrumen nya dilakukan di lembaga berbeda yaitu 1/3 dari keseluruhan sampel di SMK Negeri 2 Batang Hari yaitu sebanyak 10 guru Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, data telah memenuhi uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas serta uji hipotesis. Menunjukkan bahwa: (1) Pengukuran Tunjangan Sertifikasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 52,1% perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,093 > 1,708$) bahwa tolak H_0 dan terima H_a , ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja guru. (2) Pengaruh Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja guru sebesar 35% pada perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,798 > 1,708$) bahwa tolak H_0 dan terima H_a , ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim kerja dan Motivasi kerja guru. (3) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Iklim Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja guru sebesar 87,1% pada perhitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,089 > 3,39$) bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan sertifikasi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru.

Katakunci: *Tunjangan sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja.*

Pendahuluan

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Dalam melaksanakan berbagai tugas sebagai seorang guru yang setiap hari bertemu dan berinteraksi dengan peserta didik, dan warga sekolah lainnya, guru terkadang merasa sangat bersemangat, rajin dan disiplin. Terkadang juga merasa malas, tidak bersemangat, jenuh atau bosan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Peningkatan motivasi kerja guru tidak akan berjalan sesuai harapan jika hanya bergantung pada individu itu sendiri, melainkan memerlukan intervensi atau campur tangan dari segenap *stake holder* dalam lingkungan organisasi.

Motivasi kerja guru memiliki kaitan yang erat dengan terwujudnya kegiatan pendidikan di sekolah dalam menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan secara mumpuni dalam teori dan cakap dalam aplikasi serta berakhlak mulia, selain itu guru merupakan sosok yang menjadi bagian terdepan dalam mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang berbunyi “Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Depdiknas, 2003).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh karena itu sudah sepantasnya para *stake holder* pendidikan

senantiasa menjalankan berbagai upaya agar motivasi kerja guru dapat terjaga bahkan ditingkatkan, demi terwujudnya prestasi peserta didik sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak atau bahasa Inggrisnya *to move*. Secara etimologi motivasi berasal dari kata “motif”, motif menurut Sadirman adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Sardiman : 2014). Sedangkan menurut Malayu Hasibuan motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Malayu Hasibuan: 2013). Para ahli mendefinisikan motivasi sebagai berikut, G.R Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Malayu Hasibuan: 2013). Bernard Berelson dan Gary A. Stainer mendefinisikan motivasi sebagai semua keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Bedjo Siswanto: 2013). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Anwar Prabu Mangkunegara: 2013). Motivasi kerja guru ialah suatu proses menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hamzah Uno mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja;
- b. Prestasi yang dicapainya;
- c. Pengembangan diri; dan
- d. Kemandirian dalam bertindak (Hamzah Uno: 2012).

Sertifikasi dapat diartikan sebagai “suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi (Hanafiah & Cucu Suhana: 2010). Menurut Mulyasa sertifikasi merupakan “proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya” (Mansur Muslich: 2013). Mengutip dari uraian di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat 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.

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari diselenggarakannya program sertifikasi ini adalah peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan melalui peningkatan kinerja guru. Kunandar menyatakan bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk:

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- 3) Peningkatan profesionalisme guru
- 4) Meningkatkan martabat guru
- 5) Meningkatkan kesejahteraan guru (Kunandar: 2011).

Iklim kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan kerja yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Iklim kerja merupakan serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Hendyat Soetopo mengungkapkan bahwa iklim kerja adalah “suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya (Hendyat Soetopo: 2010). Tubagus Achmad Darajat menyebutkan bahwa “iklim kerja sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja” (Tubagus Achmad Darodjat: 2015). Uhar Suharsaputra, mendefinisikan bahwa iklim kerja merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim kerja suatu organisasi akan sangat berbeda dengan organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim kerja juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial organisasi (Uhar Suharsaputra: 2013). Rasa persaudaraan yang dibangun memotivasi para warga sekolah untuk saling mengenal, saling menolong dan saling merasakan sepenang-gungan saat merasakan kesulitan. Sementara dimensi terakhir dari iklim kerja dalam islam, yaitu amanah dan khidmah mempersyaratkan sekolah dan orang-orang yang terlibat di dalamnya untuk bersikap melayani orang lain dengan sepenuh hati dan penuh tanggungjawab, karena semata-mata dorongan untuk berbuat kebaikan.

Metode

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari sebanyak 28 guru pegawai negeri sipil, untuk uji coba instrumen nya dilakukan di lembaga berbeda yaitu 1/3 dari keseluruhan sampel di SMK Negeri 2 Batang Hari yaitu sebanyak 10

guru. Dengan menyebarkan angket yang harus diisi oleh setiap masing-masing respondent. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru di SMK Negeri 1 Batang Hari. Target sampel telah terpenuhi karena kuesioner yang disebarkan dan kembali sebanyak 28 lembar sesuai dengan seharusnya. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, data telah memenuhi uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas serta uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Hasil dan Pembahasan

Untuk menjawab rumusan masalah 1,2,3 yaitu Tunjangan sertifikasi, berpengaruh terhadap Motivasi kerja guru, Iklim kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja guru. Tunjangan sertifikasi dan Iklim kerja berpengaruh persial dan simultan terhadap Motivasi kerja guru, sebagai berikut. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 20.0 sebagai berikut :

Tabel 1.

Hasil Analisis Persamaan Regresi Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,055	23,184		2,547	,017
	Tunjanga Sertifikasi	,521	,249	,365	2,093	,047
	Iklim Kerja	,350	,195	,313	1,798	,084
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan hasil koefisien regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 59,055 + 0,521 X_1 + 0,350 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Kinerja Guru

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Tunjangan Sertifikasi

b_2 = Koefisien regresi variabel Iklim Kerja X1 =
Tunjangan Sertifikasi

X2 = Iklim Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Variabel Tunjangan Sertifikasi dan Iklim kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Motivasi Kerja guru.
2. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel Y (Motivasi Kerja), akan bernilai tetap sebesar 59,055 meskipun variabel X1 (Tunjangan Sertifikasi Guru) adalah 0
3. Nilai koefisien regresi berganda variabel Tunjangan Sertifikasi terhadap variabel Motivasi Kerja guru adalah sebesar 0,521 artinya jika Tunjangan Sertifikasi Guru mengalami kenaikan satu-satuan, maka Motivasi Kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar X1 yaitu 0,521 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara tunjangan sertifikasi guru dan Motivasi Kerja guru berpengaruh positif
4. Nilai koefisien regresi berganda variabel Iklim Kerja kerja terhadap variabel Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 0,350 artinya jika Iklim kerja guru mengalami kenaikan satu-satuan, maka Motivasi Kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar X2 yaitu 0,350 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara Iklim kerja dan Motivasi Kerja guru berpengaruh positif.

1) Hipotesis Kesatu: Terdapat pengaruh langsung Tunjangan Sertifikasi (X1) terhadap Motivasi Kerja guru (Y)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Tunjangan Sertifikasi(X1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerjaguru (Y). Dengan kriteria pengujian hipotesis :

H0 ditolak jika nilai thitung > ttabel, atau jika nilai sig < 0,05 H0

diterima jika nilai thitung < ttabel, atau jika nilai sig> 0,05

Tabel 2.

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,055	23,184		2,547	,017
	Tunjanga Sertifikasi	,521	,249	,365	2,093	,047
	Iklim Kerja	,350	,195	,313	1,798	,084
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20, untuk melihat pengaruh variabel Tunjangan Sertifikasi (X1) terhadap variabel Motivasi Kerja guru (Y). Nilai ttabel dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai a sebesar 5% (0,05) dengan memperhatikan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 28-2-1=25. Dimana

n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai ttabel sebesar 1,708. Dari hasil perhitungan pada tabel 37 di atas diperoleh nilai thitung variabel Tunjangan Sertifikasi sebesar **2,093**, dikarenakan nilai thitung > ttabel (**2,093** > 1,708), maka secara parsial Tunjangan Sertifikasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja guru. Oleh karena itu dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Tunjangan Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Negeri 1 Batang Hari. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2) Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh langsung Iklim kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerjaguru (Y)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Iklim kerja (X₂) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja guru (Y). Dengan kriteria pengujian hipotesis :

H₀ ditolak jika nilai thitung > ttabel, atau jika nilai sig < 0,05 H₀

diterima jika nilai thitung < ttabel, atau jika nilai sig > 0,05

Tabel 3.

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,055	23,184		2,547	,017
	Tunjanga Sertifikasi	,521	,249	,365	2,093	,047
	Iklim Kerja	,350	,195	,313	1,798	,084
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (ujit), diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, untuk melihat pengaruh variabel Iklim kerja (X₂) terhadap variabel Motivasi Kerja guru (Y). Nilai ttabel dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai a sebesar 5% (0,05) dengan memperhatikan df (n-k-1) atau 28-2-1=25. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai ttabel sebesar 1,708. Dari hasil perhitungan pada tabel 38 di atas diperoleh angka nilai thitung variabel iklim kerja sebesar 1,798, dikarenakan nilai thitung > ttabel (1,798 > 1,708), maka secara parsial Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja guru. Oleh karena itu dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Iklim kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Negeri 1 Batang Hari. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3) Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh langsung Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Iklim kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja guru (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Iklim kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja guru (Y). Dengan kriteria pengujian hipotesis :

H_0 ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau jika nilai $sig < 0,05$

H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau jika nilai $sig > 0,05$

Tabel 4.

Hasil Persamaan Uji Simultan (Uji f) Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

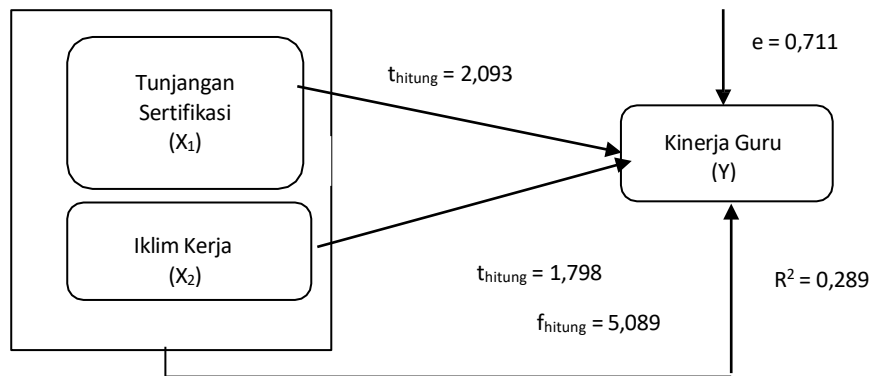
ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	626,678	2	313,339	5,089
	Residual	1539,429	25	61,577	,014 ^b
	Total	2166,107	27		
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru					
b. Predictors: (Constant), X2, Tunjangan Sertifikasi					

Sumber: Output SPSS 20

Hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Tunjangan Sertifikasi dan Iklim kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi f dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, nilai α sebesar 5% (0,05), dengan memperhatikan df 1 (jumlah variabel dikurangi 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $28-2-1=25$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,39. Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel 38 di atas dengan menggunakan SPSS versi 20 for windows didapat f_{hitung} sebesar 5,089 dengan tingkat probabilitas $p-value$ sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,089 > 3,39$). Maka secara simultan Tunjangan Sertifikasi dan Iklim Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Tunjangan Sertifikasi dan Iklim kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Negeri 1 Batang Hari. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas dimasukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut.



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Empiris Antar Variabel

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien regresi variabel tunjangan sertifikasi dan iklim kerja terhadap motivasi kerja guru, serta hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Tunjangan sertifikasi (X1) dan Iklim kerja (X2) Terhadap Motivasi kerja Guru (Y)

No	Variabel	Hasil Pengujian			Keterangan
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1	X1– Y	0,521	-	0,521	Berpengaruh signifikan
2	X2– Y	0,350	-	0,350	Berpengaruh signifikan
3	X1,X2–Y	-	-	0,871	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel yang sangat berpengaruh adalah variabel Tunjangan Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja guru yaitu sebesar 0,521 atau 52,1%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja guru adalah sebesar 52,1%, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,093 > 1,708$, hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Tunjangan sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Batang

Hari.

2. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 35 %, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,798 > 1,708$, hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Batang Hari.
3. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan analisis regresi berganda menunjukkan besarnya pengaruh tunjangan sertifikasi dan iklim kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru sebesar 87,1%. Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $5,089 > 3,39$, hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan sertifikasi dan iklim kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Batang Hari.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Bedjo Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hendyat Soetopo. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja RosdaKarya, 2010.
- Hamzah Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hanafiah & Cucu Suhana. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Rafika Aditama, 2010.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali. Pers, 2011.
- Malayu Hasibuan. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Muslich Mansur. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Pemerintah RI. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas, 2003.
- Sardiman. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Tubagus Achmad Darodjat. *Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama, 2015.
- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.