



**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN IMPLEMENTASI PROGRAM
MGMP PADA KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Pada Guru SMP di Wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan
Tumpang, Kabupaten Malang)

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

**SUHERI
21902081032**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2021**

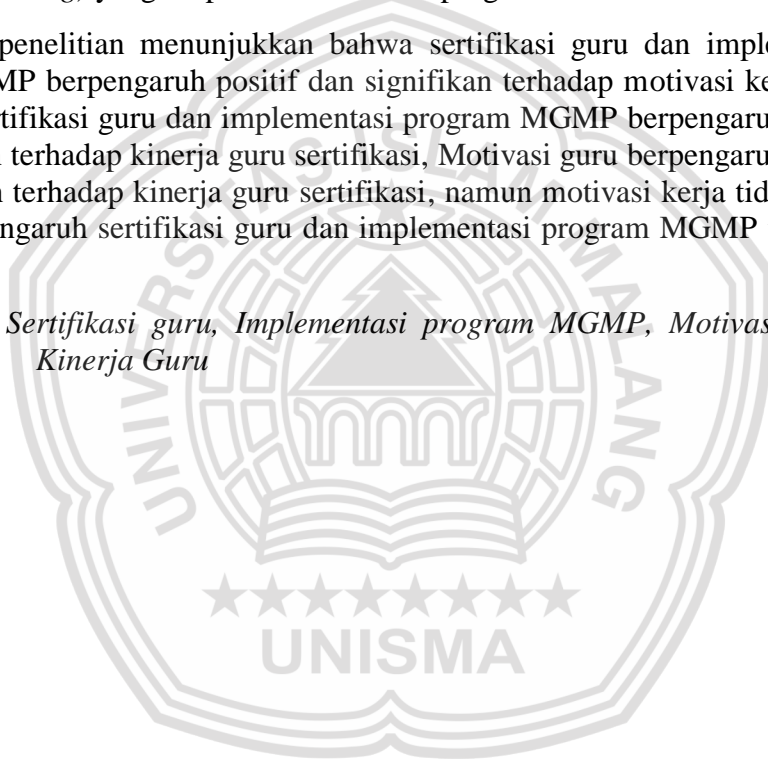
Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah : menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap motivasi kerja guru, menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru, serta menganalisis mediasi motivasi kerja pada sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang sudah sertifikasi yang ada di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket penelitian yang disebar kepada 187 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, namun motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP terhadap kinerja guru.

Kata kunci : *Sertifikasi guru, Implementasi program MGMP, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*



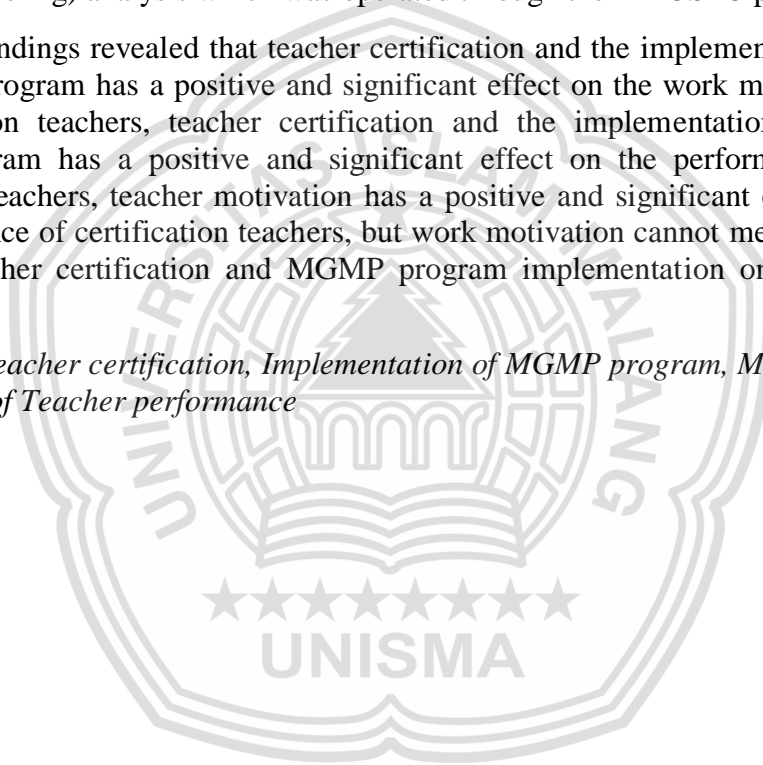
Abstract

The aims of this research are : analyze the effect of teacher certification and implementation of teacher consultation program (MGMP) on teacher work motivation, analyze the effect of certification teachers and the implementation of the subject teacher consultation program (MGMP) on teacher performance, analyze the mediation of work motivation on teacher certification and the implementation of the subject teacher consultation program (MGMP) on teacher performance.

The sample used in this study was all certified junior high school teachers in the Poncokusumo and Tumpang sub-districts, Malang district. Data was collected using a research questionnaire method which was distributed to 187 respondents. The data analysis technique in this study used SEM (Structural Equation Modeling) analysis which was operated through the AMOS 23 program.

The findings revealed that teacher certification and the implementation of the MGMP program has a positive and significant effect on the work motivation of certification teachers, teacher certification and the implementation of the MGMP program has a positive and significant effect on the performance of certification teachers, teacher motivation has a positive and significant effect on the performance of certification teachers, but work motivation cannot mediate the effect of teacher certification and MGMP program implementation on teacher performance

Key words : teacher certification, Implementation of MGMP program, Motivation of Teacher performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sehingga pendidikan menjadi salah satu pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, berdaya saing dan memiliki peranan strategis untuk mencapai kemajuan bangsa Indonesia. Keberhasilan pendidikan bukan merupakan suatu hal yang secara otomatis akan tercapai dalam penyelenggaraan pendidikan, namun hal tersebut menuntut adanya strategi dan kajian komprehensif yang berkaitan dengan bagaimana cara mengelola berbagai komponen pendidikan. Komponen-komponen tersebut antara lain adalah guru yang berkualitas, kurikulum yang dikembangkan sesuai kebutuhan peserta didik, fasilitas yang memadai, biaya yang terjangkau, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan sekolah dengan warga serta peserta didik.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan di Indonesia. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas dan mutu pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang langsung terlibat dalam proses pembelajaran dan berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu dan berkualitas, maka hanya dengan kinerja guru yang berkualitas tinggi, profesional dan memiliki kepribadian yang baik, kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru pada proses pembelajaran maka sangatlah wajar jika fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk kinerja guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga kinerja guru sebagai penyebab dari rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran. Sedangkan kualitas guru diekspresikan dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil yang dilakukan guru (McMillan, 2016; Goldhaber & Brewer, 2000; Elfers & Plecki, 2014; Cowan & Goldhaber, 2015; Darling-Hammond, 2000). Guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran peserta didik. Pembelajaran yang berkualitas tentunya

tidak akan tercipta tanpa adanya guru yang bermutu. Guru merupakan faktor dominan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini dikarenakan guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem pendidikan yang langsung terlibat dalam proses belajar mengajar. Untuk hal tersebut, berbagai program sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek pendidikan dan pembelajaran (Ardiana, 2017). Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, seperti peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan perangkat pembelajaran, serta pelaksanaan sertifikasi guru (Cowan & Goldhaber, 2016; Cavaluluzzo dkk., 2015; Park dkk., 2007). Program ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran (Bennel, 2004; Parker, 2003; Boyd dkk., 2004). Pemerintah Indonesia melalui Kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemdikbud) terus berusaha memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara mengadakan program sertifikasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Diharapkan adanya sertifikasi guru dan MGMP dapat meningkatkan kualitas kinerja guru, dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas Pendidikan di Indonesia. Akan tetapi Perkembangan pendidikan di Indonesia pada beberapa tahun terakhir cukup memprihatinkan.

Berdasarkan hasil studi *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018* yang dirilis oleh *Organisation for Economic*

Co-operation and Development (OECD) pada tanggal 3 desember 2019 menunjukkan bahwa siswa di Indonesia mendapat nilai lebih rendah dari rata-rata OECD dalam membaca, matematika dan sains. Kemampuan siswa Indonesia dalam membaca meraih skor rata-rata 371, dengan rata-rata skor OECD 487. Kemudian untuk skor rata-rata matematika mencapai 379, dengan skor rata-rata OECD 487. Selanjutnya untuk sains skor rata-rata siswa Indonesia mencapai 389, dengan skor rata-rata OECD 489. Jika dibandingkan dengan skor PISA pada tahun sebelumnya yakni tahun 2015 semua kategori mengalami penurunan, dan yang paling memprihatinkan adalah Skor PISA dalam membaca menjadi sejarah terburuk dalam keikutsertaan Indonesia di PISA, kemampuan membaca pada tahun 2018 turun kembali ke level tahun 2001 setelah mencapai puncaknya pada tahun 2009. Berdasarkan capaian PISA tersebut maka dapat dilihat bahwa mutu dan kualitas pendidikan di indonesia masih tertinggal dibanding negara-negara peserta PISA lainnya.

Kabupaten Malang merupakan bagian dari Provinsi Jawa Timur Indonesia, Potret pendidikan dasar pada jenjang SMP di Kabupaten malang pada dua tahun terakhir cukup memprihatinkan, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata ujian nasional SMP pada tahun 2019 yang dirilis oleh Pusat Penilaian Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Puspendik Kemdikbud), Kabupaten Malang menduduki peringkat 20 dari 38 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Timur dengan rata-rata ujian nasional sebesar 56,00. Kecamatan

Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang yang merupakan bagian dari Wilayah Kabupaten Malang berkontribusi rendah terhadap rata-rata ujian nasional yang dicapai Kabupaten Malang dibandingkan dengan kecamatan lainnya, Kecamatan Poncokusumo meraih rata-rata ujian nasional sebesar 49,18 sedangkan Kecamatan Tumpang meraih rata-rata ujian nasional sebesar 52,43. Kedua Kecamatan tersebut memperoleh rata-rata ujian nasional dibawah rata-rata ujian nasional yang dicapai Kabupaten Malang, hal tersebut menunjukkan bahwa Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang menjadi beban terhadap hasil ujian nasional yang di capai Kabupaten Malang. Diluar hal tersebut berdasarkan data dari Pemerintah Kabupaten Malang (<http://malangkab.go.id/>) yang dirilis pada tahun 2020, Kecamatan Poncokusumo merupakan kecamatan dengan jumlah siswa putus sekolah pada jenjang SMP/MTs tertinggi dibandingkan dengan kecamatan lain, yakni sebanyak 105 siswa putus sekolah. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut banyak memicu pertanyaan tentang bagaimana kinerja Guru yang ada di wilayah kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, khususnya kinerja Guru yang sudah sertifikasi.

Beberapa studi sebelumnya tentang kinerja guru telah dilakukan (Hermawati, 2017; Hidayat, 2017), hasil studi Hermawati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari implementasi program kerja MGMP atas meningkatnya kinerja mengajar guru. Namun berbeda dengan hasil studi yang dilakukan

oleh Hidayat (2017) hasil studi menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula studi yang dilakukan (Karo-karo dan Walukow,2013; Markonah dan Sunarto,2013). Hasil studi Karo-karo dan Walukow (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil studi yang dilakukan oleh Markonah dan Sunarto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja guru mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Sebab dengan motivasi, guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam proses pembelajaran, peran motivasi baik internal maupun eksternal sangat dibutuhkan oleh seorang guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru dapat mengembangkan aktivitas dan kreativitasnya di dalam kelas sehingga dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik. Hamdani dkk. (2018), menyatakan bahwa karakteristik motivasi yang dimiliki oleh seseorang yaitu, insentif material, insentif nonmateri, gabungan antara insentif material dan nonmateri. Namun dengan pemberian sertifikat pendidik yang disertai dengan tunjangan profesi bagi guru akan meningkatkan motivasi kerja guru itu sendiri. Berkaitan dengan kemampuan dan motivasi untuk bekerja, menurut Arifin (2015) kinerja merupakan hasil antara kemampuan interaksi dan motivasi. Beberapa studi sebelumnya

tentang kinerja guru telah diusulkan (Tehseen & Hadi, 2015; Kusumaningtyas & Setyawati, 2015; Chen, 2017; Abarro, 2018; Adriani dkk, 2018). Tehseen dan Hadi (2015), menyatakan prihatin dengan efek faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk menilai kinerja guru di Malaysia. Kusumaningtyas dan Setyawati (2015), lebih berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi guru dan kinerja guru. Abarro (2018) melihat bahwa status sipil, pencapaian pendidikan tertinggi, dan seminar lokal yang dihadiri dan kinerja skolastik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Filipina. Chen (2017) memberi wawasan tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di Taiwan. Demikian pula dengan studi Adriani dkk. (2018) mengundang perhatian terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di Indonesia. Diantara studi-studi tersebut sangat sedikit yang memberi perhatian terhadap kinerja guru yang dipengaruhi motivasi kerja, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan sertifikasi guru.

Sertifikasi guru menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah suatu proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen. Berdasar peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 38 tahun 2020, proses sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui program pendidikan profesi guru (PPG) bagi guru dalam jabatan. Program PPG dalam Jabatan adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan bagi

guru dalam jabatan untuk mendapatkan sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Program PPG dalam jabatan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia. Tujuan dari sertifikasi guru berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2020 adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain sertifikasi guru tersebut, program peningkatan kompetensi guru juga dilakukan melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

MGMP merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan bertukar pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru (Kemdikbud, 2019). Keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara berkualitas di dalam kelas yaitu pembelajaran yang dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagai sebuah organisasi guru mata pelajaran, MGMP memiliki banyak peran, salah satunya adalah membantu para guru mata pelajaran untuk mengembangkan diri dan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dibahas sebelumnya dan ditambah dengan adanya beberapa gap penelitian terdahulu sangat menarik untuk diteliti kembali, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian rumusan masalahnya disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari sertifikasi guru, implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), motivasi dan kinerja berdasarkan persepsi guru ?
2. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru ?
3. Apakah implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh terhadap motivasi guru ?
4. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru ?
5. Apakah implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh terhadap kinerja guru ?
6. Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru ?
7. Apakah motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening mampu meningkatkan pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru ?

8. Apakah motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening mampu meningkatkan pengaruh program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan sertifikasi guru, implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), motivasi guru dan kinerja guru berdasarkan persepsi guru.
2. Menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi guru.
3. Menganalisis pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap motivasi guru.
4. Menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
5. Menganalisis pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru.
6. Menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru.
7. Menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.
8. Menganalisis pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengetahui struktur pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap Motivasi Kerja dan kinerja guru
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkemungkinan guna melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik dan praktisi, sebagai wacana sekaligus masukan dalam menentukan kebijakan pendidikan yang terkait dengan pendidikan pada era digital. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan kajian di dunia akademis terkait dengan kebijakan sertifikasi dan pengelolaan MGMP sebagai upaya dalam memperbaiki kualitas pendidikan.
- b. Bagi masyarakat, sebagai wacana dalam bidang pembinaan guru dan perlunya pengawasan kepada guru serta profesionalisme guru yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Setelah dilakukan analisis data secara deskriptif untuk mengetahui deskripsi dari sertifikasi guru, MGMP, motivasi dan kinerja guru sertifikasi, serta analisis data secara inferensial untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian atas hasil analisis data baik secara deskriptif dan inferensial adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulan dari deskripsi sertifikasi guru, implementasi program MGMP, motivasi kerja dan kinerja guru berdasarkan persepsi guru adalah sebagai berikut :
 - a. Sertifikasi guru dicerminkan dari penguasaan guru terhadap 4 kompetensi yang harus dimiliki guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, serta tunjangan profesi yang diterima guru.
 - b. Implementasi program MGMP dicerminkan dari meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran, terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar anggota MGMP, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota MGMP, meningkatnya mutu pembelajaran, serta manfaat yang didapat guru dari MGMP.

- c. Motivasi guru dicerminkan dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis guru, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi guru.
 - d. Kinerja guru dicerminkan dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan.
2. Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi.
 3. Implementasi Program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi.
 4. Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi.
 5. Implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi.
 6. Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi.
 7. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
 8. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh MGMP terhadap kinerja guru.

6.2. Saran

Berdasarkan pembahasan penelitian baik secara deskriptif maupun inferensial hingga sampai dengan hasil kesimpulan penelitian. Selanjutnya peneliti bermaksud memberi saran sebagai masukan untuk perkembangan penelitian kedepan maupun bagi kebaikan dunia pendidikan.

6.2.1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran kepada para pelaku akademisi untuk perkembangan penelitian selanjutnya jika ingin meneliti tentang topik yang sama pada penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Hasil olah data menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru dan program MGMP terhadap kinerja guru, untuk itu agenda penelitian mendatang agar dapat mempertimbangkan kembali jika ingin menjadikan motivasi sebagai variabel intervening atas pengaruh sertifikasi guru dan program MGMP terhadap kinerja guru.
2. Pada variabel sertifikasi guru menunjukkan bahwa indikator Kompetensi professional dan indikator tunjangan profesi harus dihapus karena keikutsertaan 2 indikator tersebut menjadikan model persamaan yang kurang baik, oleh karena itu saran untuk agenda penelitian mendatang agar mempertimbangkan kembali jika ingin memasukkan

indikator kompetensi professional dan indikator tunjangan profesi sebagai konstruk pembentuk variabel sertifikasi guru.

3. Pada variabel MGMP menunjukkan bahwa indikator meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran dan indikator meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota harus dihapus karena keikutsertaan 2 indikator tersebut menjadikan model persamaan yang kurang baik, oleh karena itu saran untuk agenda penelitian mendatang agar mempertimbangkan kembali jika ingin memasukkan indikator meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran dan indikator meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota sebagai konstruk pembentuk variabel MGMP.
4. Pada variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri harus dihapus karena keikutsertaan 2 indikator tersebut menjadikan model persamaan yang kurang baik, oleh karena itu saran untuk agenda penelitian mendatang harus mempertimbangkan kembali jika ingin memasukkan indikator kebutuhan rasa aman dan indikator kebutuhan aktualisasi diri sebagai konstruk pembentuk variabel kinerja.
5. Pada variabel kinerja menunjukkan bahwa indikator kemampuan membimbing dan melatih peserta didik dan

indikator melaksanakan tugas tambahan harus dihapus karena keikutsertaan 2 indikator tersebut menjadikan model persamaan yang kurang baik, oleh karena itu saran untuk agenda penelitian mendatang harus mempertimbangkan kembali jika ingin memasukkan indikator kemampuan membimbing dan melatih peserta didik dan indikator melaksanakan tugas tambahan sebagai konstruk pembentuk variabel kinerja guru.

6.2.2. Saran Bagi Praktisi Dunia Pendidikan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, terdapat beberapa indikator yang memperoleh skor mean dibawah skor mean variabel, maka dari itu peneliti bermaksud memberi saran sebagai bahan masukan untuk kebaikan dunia pendidikan kedepan, saran tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Perguruan tinggi yang sudah ditunjuk oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) sebagai penyelenggara program pendidikan profesi guru (PPG) hendaknya lebih berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik, kompetensi sosial serta kompetensi professional calon guru sertifikasi.
2. Ketua dan pengurus MGMP hendaknya lebih berfokus pada program-program yang dapat mendorong anggota MGMP untuk saling tukar pengalaman dan umpan balik

serta program yang bisa meningkatkan mutu pembelajaran bagi guru sertifikasi.

3. kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan rasa aman para guru sertifikasi, serta pemberian penghargaan kepada para guru sertifikasi yang berprestasi harus ditingkatkan.
4. Kepala sekolah hendaknya lebih berfokus pada peningkatan kemampuan guru sertifikasi dalam menilai hasil pembelajaran, serta kemampuan guru sertifikasi dalam membimbing dan melatih peserta didik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abarro, J.O. (2018). Factors Affecting the Performance of Public School Teachers in the Division of Antipolo City, Philippines. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 5(11), 1284-1290.
- Ahmad S.Ruky. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Al Muchtar, Suwama. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Potensi Mandiri.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arikunto, Suhardjono, dan Supardi. (2015). *Penelitian Pendidikan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Augusty, Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bennell, P. (2004). *Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa and Asia*. Knowledge and Skills for Development, Brighton.

- Boyd, D., Goldhaber, D., Lankford, H., & Wyckoff, J. (2007). The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality. *Journal The Future of children*, 17(1), 45-68.
- Cavalluzzo, L., Barrow, L., & Henderson, S. (2014). *National Board Certification as Professional Development: An Empirical Study of the National Board for Professional Teaching Standards Process*, Final Report. CNA Corporation.
- Chen, Y. G. (2017). Exploring differences from principals' leaderships and teachers' teaching performances in public and private schools. *The Journal of International Management Studies*, 12(2), 65-85.
- Cowan, J., & Goldhaber, D. (2015). Do bonuses Affect teacher staffing and student achievement in high-poverty schools? Evidence from an Incentive for National Board Certified Teachers in Washington State. *Center for Education Data & Research*.
- Cowan, J., & Goldhaber, D. (2016). National Board Certification and Teacher Effectiveness: Evidence from Washington State. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 9(3), 233-258.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Daud Karo-Karo, S., Auldry, F. W. (2013). Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 18-30
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Standar pengembangan kelompok kerja guru (KKG), Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)*.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2010). *Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP*.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2010). *Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP*.

- Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.(2020). *Data PTK Kabupaten Malang* (online) <http://pendidikan.malangkab.go.id>. diakses pada tanggal 20 Januari 2021.
- Elfers, A. M., & Plecki, M. L. (2014). Results of A State Incentive Program on the Supply and Distribution of National Board Certified Teachers. *Leadership and Policy in Schools*, 13(2), 147-168.
- Fattah, Nanang.(1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam .(2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.(2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldhaber, D. D., & Brewer, D. J. (2000). Does the Teacher Certification Matter? High school Teacher Certification Status and Student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22(2), 129-145.
- Hair, dkk.(2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition* Edition 6. New Jersey.
- Hamdani, H., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Teachers' Work Motivation And Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance. *Sriwijaya University Learning and Education International Conference*, 3(1), 674-681.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawati, W.(2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di MTs Negeri Model Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*,2(9), 170-193.

- Hidayat, Y.(2017). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris terhadap Manajemen Pembelajaran dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Publik*, 11(02), 279-290.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.(2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru (Buku 2) Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.(2017). *sinkronisasi peraturan tentang guru dan tenaga kependidikan*. Jakarta : Penerbit Pusat Penelitian Kebijakan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.(2019). *Optimalisasi Peran MGMP Dalam meningkatkan kualitas mengajar*. Jakarta : Penerbit Pusat Penelitian Kebijakan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2019). *Laporan Hasil ujian nasional* (Online) <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id/> Diakses pada tanggal 01 Maret 2021.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.(2020). *Data Guru Sertifikasi* (Online) <https://referensi.data.kemdikbud.go.id> Diakses pada tanggal 15 Desember 2020.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.(2021). *Data Hasil Ujian Nasional* (Online) <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id/> Diakses pada tanggal 01 Maret 2021.
- Kusumaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4(2), 76-83.

- Mangkoesaputra, Arif.(2004). *Memberdayakan MGMP Sebuah keniscayaan. (Online) www.artikel.us/art05-14.html*. Diakses pada tanggal 10 Desember 2020.
- Mangkuprawira .(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Jakarta: Ghalia.
- Manullang, Marihot.(2017).*Sumber Daya Manusia* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Markonah,S.,Sunarto.(2013).Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang*, 1-20
- McMillan, J. H. (2016). National board certified teachers' perspectives on using measures of student learning for teacher evaluation. *The Educational Forum*, 80(1), 48-60.
- Mulyasa E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* , Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa.(2009).*Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung : Penerbit : Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H.(2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*,1(1), 12-21.
- Muslich Masnur.(2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhajirin.,Titi Prihatin.,Yusuf Amin. (2017) Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,6(2),170–177.

- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD.(2019). *The Programme for International Student Assessment (PISA)*, <https://www.oecd.org/pisa/searchresults/>. Diakses pada tanggal 9 Desember 2020.
- Park, S., Oliver, J. S., Johnson, T. S., Graham, P., & Opong, N. K. (2007). Colleagues' Roles in the Professional Development of Teachers: Results from A Research Study of the National Board Certification. *Teaching and Teacher Education*, 23(4), 368-389.
- Parker, A. (2003). Motivation and incentives for distance faculty. *Online journal of distance learning administration*, 6(3), 1-6.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 46 tahun 2016 tentang penataan linieritas guru bersertifikat pendidik.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tambahan penghasilan guru pegawai negeri sipil daerah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2017 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang diangkat sampai dengan akhir tahun 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2020, Tentang tata cara memperoleh sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru.
- Pinder.(2014). *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen and Company.
- Poerwadarminta, W.J.S.(2016). *kamus umum bahasa indonesia*. Balai Pustaka.

- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Pemerintah Kabupaten Malang (2020) *Data pendidikan Kabupaten Malang* (Online) <http://malangkab.go.id/mlg/> diakses pada tanggal 01 Maret 2021
- Pemerintah Kabupaten Malang (2021) *Kondisi Geografis Kec.Tumpang dan Kec.Poncokusumo, Kabupaten Malang* (Online) <http://potensi-biodigester.malangkab.go.id/> diakses pada tanggal 01 Maret 2021
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Romlah, Siti. (2018). Implementasi sertifikasi dalam peningkatan kinerja Guru di madrasah ibtidaiyah kota metro, *Tesis Tidak diterbitkan*. Pascasarjana Istitut Agama Islam (IAIN) Metro.
- Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saondi, Ondi., Aris Suherman. (2017). *Etika Profesi Keguruan, Cet.3* (Cet.3). Bandung: Refika Aditama.
- Shoimin, Aris. (2013). *68 Model Pembelajaran Inovatif dalam Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2006) *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Teori Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

- Solimun. (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Soper, Daniel. (2021). *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*. (online) <https://www.danielsoper.com/> diakses pada tanggal 01 Juli 2021
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Aplikasi Statistika dalam penelitian*. Jakarta : Smart.
- Suparno, dan Yunus Muhamad. (2007). *Keterampilan Dasar Menulis*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Suratman, B., Siti Sri, W., Jaka, N., Bagus, S.W. (2020). Does Teacher Certification Promote Work Motivation and Teacher Performance? A Lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516-525.
- Tan Sisman, G. (2013). Teaching Certificate Program Students' Sense of Efficacy and Views of Teacher Preparation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 2094–2099.
- Tehseen, S., Hadi, N.U. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.

- Waluyo, Minto.(2016) *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*. Surabaya : UPN “Veteran” Jawa Timur.
- Waluyo,Minto.(2011). *Panduan dan Aplikasi Struktural Equation Modelling untuk Aplikasi Model dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen*, Jakarta: PT Indeks.
- Widyastuti,S.,Yulianto,A.,(2018).Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.*Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 15-28.
- Wikipedia.(2020). Kondisi Geografis Kabupaten Malang. (Online) <https://id.wikipedia.org/wiki/> Diakses pada tanggal 15 Desember 2020.
- Yamin, Martinis.(2006). *Sertifikasi profesi keguruan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit: GP Pres

