

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU MI DAERAH BINAAN 1  
(DABIN 1) KOTA PEKALONGAN**



**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:



**NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 50322024**

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI  
MAGISTER PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nur Kholifah  
NIM : 50322024  
Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Judul Tesis :PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MI DAERAH BINAAN 1 (DABIN 1)  
KOTA PEKALONGAN


Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian  
Tesis program Magister.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Pembimbing 1	Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.A. 19710115 199803 1 005		20/2024 /3
Pembimbing 2	Dr. M. Taufiqur rohman, M. Sy 19821001 202321 1 016		20/2024 /3

Pekalongan, 20 Pebruari 2024

Mengetahui:

Ketua Program Studi  
Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

  
Dr. Hj. Nur Khasanah, M.Ag.  
NIP. 1970926 201101 2 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan. Telp. (0285) 412573  
Website: [pps.iainpekalongan.ac.id](http://pps.iainpekalongan.ac.id), Email: [pps@iainpekalongan.ac.id](mailto:pps@iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Tesis dengan Judul “PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MI DAERAH BINAAN 1  
(DABIN 1) KOTA PEKALONGAN, disusun oleh :

Nama : Nur Kholifah

NIM : 50322024

Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam  
Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 27 Maret 2024.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag NIP. 19710115 199803 1 005		27/2024 /Maret
Sekretaris Sidang	Dr. M. Ali Ghufron, M.Pd NIP. 19870723 202012 1 004		27/2024 /Maret
Penguji Utama	Dr. Slamet Untung, M.Ag NIP. 19670421 199603 1 001		27/2024 /Maret
Penguji Anggota	Dr. Hj. Nur Khasanah, M.Ag NIP. 19770926 201101 2 004		27/2024 /Maret



Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag  
NIP. 19710115 199803 1 005

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Pekalongan, 22 Maret 2024



**NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 50322024**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi dalam penulisan buku ini, merujuk pada SKB menteri Agama dan menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No:158/1987 & 0543b/U/1987.

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	.....	Tidak dilambangkan
ب	Bā <sup>̄</sup>	B	be
ت	Tā <sup>̄</sup>	T	te
ث	Sā <sup>̄</sup>	S	es titik di atas
ج	Jim	J	je
ح	Ḥā <sup>̄</sup>	Ḥ	ha titik di bawah
خ	Khā <sup>̄</sup>	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet titik di atas
ر	Rā <sup>̄</sup>	R	er
ز	Za <sup>ʼ</sup>	Z	zet
س	Sīn	S	es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es titik di bawah
ض	Ḍād	Ḍ	de titik di bawah
ط	Ṭā <sup>̄</sup>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	Za <sup>̄</sup>	Ẓ	zet titik di bawah
ع	‘Ayn	... ‘ ...	koma terbalik di atas
غ	Gayn	G	ge
ف	Fa <sup>ʼ</sup>	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lām	L	el





4. Ḍammah + waw mati, ditulis  $\bar{u}$  (dengan garis si atas)

الفروض                      ditulis *al-furud*        -

#### VI. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya<sup>̄</sup> mati, ditulis *ai*

والدين                      ditulis *walidaini*

2. Fathah + waw mati, ditulis *au*

قول                      ditulis *qaulun*

VII. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan Apostrof.

امراة                      ditulis dengan *imra'atun*

#### VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila didukung huruf qamariyyah ditulis *al-*

القرآن                      ditulis *al-qur'ān*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandeng huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf *l*-nya

الرجال                      ditulis *ar-rijalun*

#### IX. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Diperbari (EYD)

X. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan penulisannya.

اهل السنة                      ditulis *ahlussunnah* atau *ahl as-sunnah*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ

اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak mengingat Allah*”. (QS. Al-Ahzab: 21)

### PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan teruntuk orang-orang yang amat berarti dalam hidup saya. Pertama kepada orang tua saya yaitu Bapak Rukyhat dan Ibu Zuhriyah, yang dengan kasih sayang dan doa-doa tulusnya, telah membimbing saya menuju kesuksesan di dunia dan akhirat. Juga, terima kasih kepada suami saya tercinta, H. Mubasith. Ch ,S.Pd.I, yang tak pernah henti memberikan dukungan dan semangat dalam setiap langkah. Tak lupa kepada adik adik saya, Nur Qomar beserta istri, Ana Uzlifatil Jannah beserta suami, Akromah, S.Pd dan suami, beserta segenap keluarga besar bani Chaeron – Hj. Istiyah, yang selalu menjadi sumber kebahagiaan dan kekuatan dalam hidup saya. Penghargaan juga saya tujukan kepada sahabat-sahabat seperjuangan dari MPGMI UIN K.H Abdurahman Wahid Pekalongan Angkatan 2022, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.

Terimakasih juga kepada orang orang baik di sekitarku yang penuh inspiratif dan tak pernah lelah memberi semangat, juga kepada segenap dewan guru dan karyawan MSI 14 Medono, dewan guru TPQ Asy Syafi'iyah Pringlangu



## ABSTRAK

Nur Kholifah, NIM. 50322024. 2024. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan. Tesis Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag (2) Dr, Taufiqurrohman, M.Sy

**Kata Kunci:** Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala madrasah. Peningkatan tersebut dilaksanakan dengan memberikan pelayanan bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan motivasi berupa semangat dalam kerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan? Apakah sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan secara bersamaan?. Tujuan penelitian adalah: Untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan, untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui: kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS for windows 25.

Penelitian ini menghasilkan temuan: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa Variabel  $X_1$  (Sertifikasi Guru) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,502 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,502 > 1,666$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,017 < 0,050$ ). (2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa Variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang berarti menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,393 > 1,666$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,019 < 0,050$ ). (3) Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,306 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $10,811 > 3,117$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,001 < 0,050$ ).

## ABSTRACT

Nur Kholifah, NIM. 50322024. 2024. The Effect of Teacher Certification and Work Motivation on the Performance of MI Teachers in the Targeted Region 1 (Dabin 1) Pekalongan City. UIN K.H. Postgraduate Madrasah Ibtidaiyah Teacher Education Study Program Thesis. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Supervisor: (1) Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag (2) Dr, Taufiqurrohman, M.Sy

**Keywords:** Teacher Certification, Work Motivation, Teacher Performance

Increasing work motivation and teacher performance is the responsibility of the madrasa head. This improvement is carried out by providing professional assistance services or guidance provided by madrasa heads to teachers to increase motivation in the form of enthusiasm in their performance in achieving educational goals.

The formulation of the problem in this research is: Does teacher certification affect the performance of MI Dabin 1 Pekalongan City teachers? Does work motivation influence the performance of MI Dabin 1 Pekalongan City teachers? Do teacher certification and work motivation influence teacher performance at MI Dabin 1 Pekalongan City simultaneously? The research objectives are: To analyze the influence of teacher certification on the performance of MI Dabina 1 Pekalongan City teachers, to analyze the influence of work motivation on the performance of MI Dabin 1 Pekalongan City teachers, to analyze the influence of teacher certification and work motivation on the performance of MI Dabin 1 Pekalongan City teachers. The benefit of this research is to provide researchers and readers with insight and knowledge about the influence of teacher certification and work motivation on the performance of MI Dabin 1 Pekalongan City teachers.

The type of research used is descriptive research. Meanwhile, the approach used in this research is quantitative. Data collection methods through: questionnaires and documentation. The data analysis technique uses multiple linear regression with the SPSS for Windows 25 program.

This research produces the following findings: (1) There is a significant influence between teacher certification and teacher performance. This is proven from the calculation results, it is known that the variable 0.050). (2) There is a significant influence between work motivation and teacher performance. This is proven from the calculation results, it is known that Variable 0.050). (3) There is a significant influence between teacher certification and work motivation on teacher performance. This is proven from the calculation results, it is known that the Fcount value is 15.306 with a significance value of 0.001, this shows that Fcount is greater than Ftable ( $10.811 > 3.117$ ) and the significance value is smaller than 5% ( $0.001 < 0.050$ ).

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah dan senantiasa melimpahkan rahmah, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa dan selalu terlimpah curahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut serta beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul "**Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan**" sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Nur Khasanah, M.Ag selaku ketua Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
4. Bapak Dr, Taufiqurrohman, M.Sy selaku Pembimbing II yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan arahannya dalam tesis ini.
5. Bapak kepala madrasah, guru, staf, dan peserta didik MI dabin 1 kota Pekalongan, atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
6. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

7. Suamiku yang tercinta (H. Mubasith Ch, S.Pd.I), yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas selama kuliah dan juga tesis ini
8. Orang tua ( bapak dan ibu ), keluarga (bani Chaeron dan bani Rukyat), yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya.
9. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan doa Jazakumullah Khoiro Jaza', semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Pekalongan, 22 Maret 2024

Penulis



**NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 50322024**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
1.7 Sistematika Penulisan .....	12
BAB II    LANDASAN TEORI .....	14
2.1 Deskripsi Teoretik .....	14
1. <i>Grand Theory</i> (Teori Utama) .....	14
2. <i>Middle Theory</i> (Teori Menengah).....	17
3. <i>Applied Theory</i> (Teori Terapan) .....	19
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	22
2.3 Kerangka Berpikir .....	36
2.4 Hipotesis Penelitian .....	36

BAB III	METODE PENELITIAN .....	38
	a. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	38
	b. Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
	c. Variabel Penelitian .....	38
	d. Lokasi Penelitian.....	41
	e. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	41
	f. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	42
	g. Teknik Analisis Data .....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	46
	4.1 Hasil Penelitian .....	46
	1. Profil Madrasah Ibtidaiyah (MI) Daerah Binaan 1 (DABIN 1) Kota Pekalongan .....	46
	2. Hasil Angket Penelitian .....	53
	4.2 Pembahasan .....	70
	1. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru .....	70
	2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	72
	3. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	75
BAB V	SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	79
	5.1 Simpulan .....	79
	5.2 Implikasi .....	80
	5.3 Saran .....	81
	DAFTAR PUSTAKA .....	82
	LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	85
	BIODATA PENULIS .....	126



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Kinerja Guru .....	16
Tabel 2.2	Kajian Penelitian Yang Relevan .....	31
Tabel 3.1	Indikator Variabel Penelitian .....	39
Tabel 4.1	Identitas Madrasah Salafiyah Islamiyyah 14 Medono Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	46
Tabel 4.2	Identitas Madrasah Salafiyah Islamiyyah VIII Medono Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	47
Tabel 4.3	Identitas Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	47
Tabel 4.4	Identitas Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 02 Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	48
Tabel 4.5	Identitas Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 03 Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	49
Tabel 4.6	Identitas Madrasah Islamiyyah Salafiyyah Pasirsari 01 Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	49
Tabel 4.7	Identitas Madrasah Islamiyyah Salafiyyah Pasirsari 02 Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	50
Tabel 4.8	Identitas Madrasah Islamiyyah Salafiyyah Tirto Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	50
Tabel 4.9	Identitas Madrasah Islamiyyah Salafiyyah Bumirejo Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	51
Tabel 4.10	Identitas Madrasah Islamiyyah Salafiyyah Mambaul Ulum Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	52
Tabel 4.11	Identitas Madrasah Salafiyah Islamiyyah 09 Bendan Tahun Pelajaran 2023/2024 .....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (Sertifikasi Guru) .....	53
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja) .....	54
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru) .....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ (Sertifikasi Guru) .....	57
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja) .....	57
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru) .....	58
Tabel 4.18	Uji Statistik Deskriptif .....	59
Tabel 4.19	Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.20	Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.21	Uji Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.22	Uji T (Uji Parsial) .....	66
Tabel 4.23	Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	68
Tabel 4.24	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69

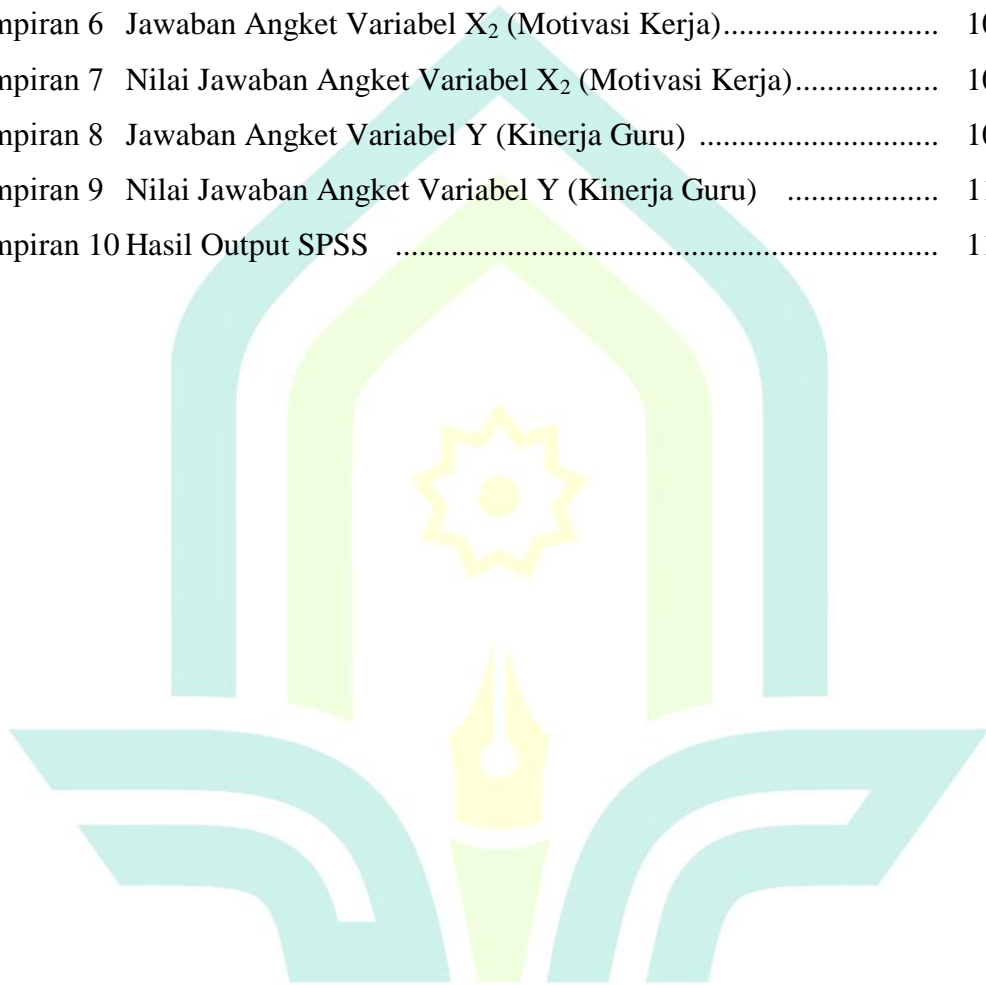
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Pemikiran .....	36
Gambar 4.1 Uji Heterokedstisitas .....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Sertifikasi Guru .....	89
Lampiran 2	Angket Motivasi Kerja .....	91
Lampiran 3	Angket Kinerja Guru .....	93
Lampiran 4	Jawaban Angket Variabel $X_1$ (Sertifikasi Guru) .....	95
Lampiran 5	Nilai Jawaban Angket Variabel $X_1$ (Sertifikasi Guru).....	98
Lampiran 6	Jawaban Angket Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja).....	101
Lampiran 7	Nilai Jawaban Angket Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja).....	104
Lampiran 8	Jawaban Angket Variabel Y (Kinerja Guru) .....	107
Lampiran 9	Nilai Jawaban Angket Variabel Y (Kinerja Guru) .....	110
Lampiran 10	Hasil Output SPSS .....	113



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas guru sekarang ini menjadi suatu keharusan. Untuk itu, guru-guru yang memang belum memenuhi persyaratan secara akademik, seperti diamanatkan Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) seharusnya menyesuaikan diri dengan segala kesadaran. Peningkatan dan sertifikasi memang sesuatu keharusan tak bisa dihindari lagi. Kualitas guru yang dibutuhkan pada era sekarang ini ialah seorang guru yang mampu dan siap berperan dalam lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat, dan Allah akan mengangkat derajat seorang guru sebagaimana firman-Nya dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Al-Mujadilah: 11).

Peningkatan mutu guru merupakan upaya peningkatan kualitas pendidikan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi saat menjalankan tugasnya akan memberi dampak positif ganda. Pertama, meningkatkan

kemampuan dalam menyelesaikan masalah pendidikan dan pembelajaran yang nyata. Kedua, meningkatkan kualitas isi, masukan, proses, dan hasil belajar. Ketiga, meningkatkan keprofesionalan pendidik. Proses pengelolaan pendidikan di sekolah akan berjalan lancar apabila guru memiliki kualitas yang baik, khususnya guru agama (PAI) yang merupakan tonggak penanaman moral dan agama anak didik sebagai bekal kehidupan. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2017: 8).

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena konsekuensi dari produk hukum di atas, juga secara hakiki karena tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini. Secara garis besar, program sertifikasi ini ditujukan kepada: (1) guru dalam jabatan (guru yang telah ada), (2) mahasiswa calon guru. Program sertifikasi bagi guru dalam jabatan maksudnya adalah program pemberian sertifikat bagi seluruh

guru di Indonesia yang telah ada baik guru negeri maupun guru swasta (Sarimaya, 2018:9)

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru, menurut Wardana motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Artinya motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Sebagai tenaga kependidikan, seorang guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara satu guru dengan guru lainnya. Hal ini tentunya akan menimbulkan perbedaan kerja guru untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan (Benu, 2018: 85).

Kerja seorang guru berkaitan dengan kedisiplinan, menurut Hasibuan disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi terutama dalam hal ini yaitu di madrasah. Dengan disiplin kerja, guru dapat menunaikan tugasnya untuk mencapai tujuan madrasah. Motivasi kerja mengatur kedisiplinan guru untuk mematuhi semua norma, tata tertib dan peraturan yang berlaku di madrasah. Tujuan motivasi kerja ini adalah untuk meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapainya tujuan madrasah secara tepat waktu, tepat, efisien dan efektif. Motivasi kerja adalah keinginan atau keinginan seseorang untuk disiplin, ketekunan, semangat dan semangat dalam bekerja, disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya dan kepatuhan terhadap semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Herosita, 2017: 58).

Motivasi guru yang lebih baik dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang datang tepat waktu dan



tidak keluar kelas sampai akhir pelajaran adalah salah satu contoh yang dapat mendorong siswa untuk belajar. Untuk itu motivasi guru yang kuat sangat penting, karena keberhasilan belajar siswa tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh dorongan guru yang baik. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain, dimana masih ada guru yang tidak menyadari tugas dan fungsinya, sehingga sering terjadi ketimpangan dalam pelaksanaan tugasnya, dan tujuan pendidikan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara optimal. Dari fenomena tersebut terlihat bahwa motivasi dan semangat guru sangat mempengaruhi kinerja di madrasah, karena semakin baik kedisiplinan guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya (Lindawati, 2022: 286).

Motivasi dan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan madrasah. Motivasi adalah semangat dalam berkompetisi sedangkan kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Motivasi kerja guru yang dimaksud adalah wujud dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan baik dan mengarahkan seluruh potensi yang ada (Simarmata, 2014: 657). Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Namun fenomena yang terjadi kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai

untuk menjalankan tugasnya, hal ini harus menjadi perhatian guna memperbaiki kualitas guru di Indonesia. Danim mengungkapkan bahwa salah satu krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai (Danim, 2012: 168).

Terdapat fenomena bahwa guru mengajar tidak sesuai di bidangnya sehingga untuk menguasai kompetensi profesional dirasa masih kurang. Berdasarkan uji kompetensi awal guru tahun 2012 secara nasional nilai rata-rata uji kompetensi awal untuk TK 58,87, SD 36,86, SMP 46,15, SMA 51,35, SMK 50,02 dan pengawas 32,58, bahkan ada guru yang mendapatkan nilai terendah 1 dari skala 100 (Handayani, 2015: 266).

Selain itu, dari hasil pelaksanaan UKG 2012-2014, kompetensi guru terlihat masih rendah dengan nilai rata-ratanya baru 47. Dari 1.611.251 guru yang pernah mengikuti Uji Kompetensi Awal (UKA) – UKG nilai paling banyak pada skor 40,1 – 50, yakni 495.524 orang. Guru yang memperoleh nilai 90,1 – 100 hanya 192 orang dan yang nilainya di bawah 10 sebanyak 1.875 orang. Hal ini sangat mengkhawatirkan dunia pendidikan di Indonesia karena kompetensi menjadi salah satu indikator kinerja bagi guru. Dengan demikian, kinerja guru Indonesia saat ini belum bisa dikatakan baik karena hasil uji kompetensi guru masih jauh di bawah nilai minimal yang ditargetkan 7,00. Kualitas guru di Indonesia cukup memprihatinkan. Penelitian Bank Dunia 2012 di 12 negara Asia menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia

berada di urutan ke-40 dari 42 negara. Hal ini diperparah dengan hasil survei Federasi Serikat Guru Indonesia 2012 di 29 kabupaten/kota menunjukkan bahwa 62 persen guru SD tidak pernah mengikuti pelatihan. Jikalau ada, pelatihan itu dilaksanakan dalam kerangka proyek. Padahal salah satu upaya peningkatan kompetensi guru yang mengarah pada peningkatan kinerja adalah dengan mengikutsertakan guru pada kegiatan pelatihan, penataran, seminar ataupun kegiatan ilmiah lainnya (Sutikno, 2018: 47).

Selain itu, dari uji kompetensi guru terhadap sekitar 1,6 juta guru, hasilnya tidak menggembirakan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100. Bahkan, ada hampir 130.000 guru yang nilainya antara 0 dan 30. Adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 200.000 guru. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Sumarna Surapranata mengatakan, hasil UKG menjadi potret nyata soal kualitas guru. Kenyataannya memang kondisi guru masih berat. Karena itu, hasil UKG menjadi salah satu dasar penting untuk mendesain pendidikan dan pelatihan guru yang sesuai untuk tiap guru (Novitasari 2017: 799).

Peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala madrasah. Peningkatan tersebut dilaksanakan dengan memberikan pelayanan bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan motivasi berupa semangat dalam kerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan (Mukhtar, 2015: 104).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi (2022) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Se-Kkmi Kebayoran Lama” diperoleh kesimpulan bahwa variabel sertifikasi guru bersama-sama dengan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 47,1%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senja Nirwana Mayasari (2021) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus Flamboyan Kecamatan Bangkinang Kota” dalam penelitiannya menerangkan bahwa sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial, dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,477 atau 47,7% ini berarti pengaruh sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 47,7%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lalu Mimbar (2018) yang berjudul “Dampak Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Mts. Negeri Model Kuripan Lombok Barat” menunjukkan kesimpulan bahwa sertifikasi pendidik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat, dilihat dari nilai  $R^2$  Adjusted R Square, 86.6% kinerja guru dipengaruhi oleh sertifikasi pendidik dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan yang menunjukkan bahwa terdapat fenomena-fenomena dimana masih dijumpai beberapa guru yang mengalami masalah dan kendala dalam melaksanakan tugas profesional kinerja mereka, di antaranya:

1. Belum semua guru mampu membuat/penyusunan perangkat pembelajaran dan pengolahan nilai secara mandiri, terlebih lagi kurikulum yang digunakan pada saat ini di sekolah tersebut telah menerapkan Kurikulum Merdeka.
2. Belum semua guru dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sekolah, baik itu ekstrakurikuler maupun program-program sekolah lainnya.
3. Belum semua guru mampu melaksanakan tugas kewajibannya minimal 24 jam/minggu, sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab guru yang sudah tersertifikasi.
4. Belum semua guru mampu menyusun dan menggunakan bahan ajar berbasis TIK dalam pembelajaran.
5. Belum semua guru mampu dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas ataupun dalam pembuatan penulisan karya ilmiah untuk pengembangan profesi mereka.
6. Kurangnya keinginan guru-guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi untuk mengembangkan potensi diri mereka untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan, workshop

pendidikan tentang perkembangan profesi, strategi dan metode pembelajaran atau sekedar membeli buku tentang perkembangan diri yang nantinya berpengaruh pada mutu pendidikan guru itu sendiri.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas, maka masih dibutuhkan upaya pembinaan terhadap kinerja guru khususnya guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka riset yang dikutip adalah tentang pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, namun riset yang penulis buat masih jarang dilakukan di Kota Pekalongan dengan demikian penelitian ini menarik untuk dilakukan riset yang berkaitan dengan judul ini yang berjudul **“Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian awal diketahui bahwa masalah utama yang terjadi pada guru MI Daerah Binaan 1 (Dabin 1) Kota Pekalongan adalah perlunya peningkatan kinerja guru karena terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu:

1. Rendahnya kualitas pengetahuan guru
2. Rendahnya pemberian insentif
3. Kurangnya tanggung jawab guru
4. Kurangnya kedisiplinan guru



5. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru
6. Lingkungan sekolah yang kurang kondusif.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Membatasi masalah pada sertifikasi guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan dengan pembahasan meliputi: kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
2. Membatasi masalah pada motivasi kerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan dengan pembahasan meliputi: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, dan peluang untuk maju.
3. Membatasi masalah pada kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan dengan pembahasan meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan ?
3. Apakah sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan secara bersamaan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan .
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan.
3. Untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan dapat dipertimbangkan manfaat dari segi teori dan manfaat praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut.

- a. Sebagai masukan bagi Kemenag Kota Pekalongan dan Yayasan Pendidikan khususnya dalam rangka peningkatan kinerja guru di bidangnya.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala MI untuk meningkatkan peran kepemimpinannya di madrasah.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami lebih dalam topik, trend, dan kondisi lain untuk mendapatkan perbandingan guna memperkaya hasil penelitian ini.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab, yakni:

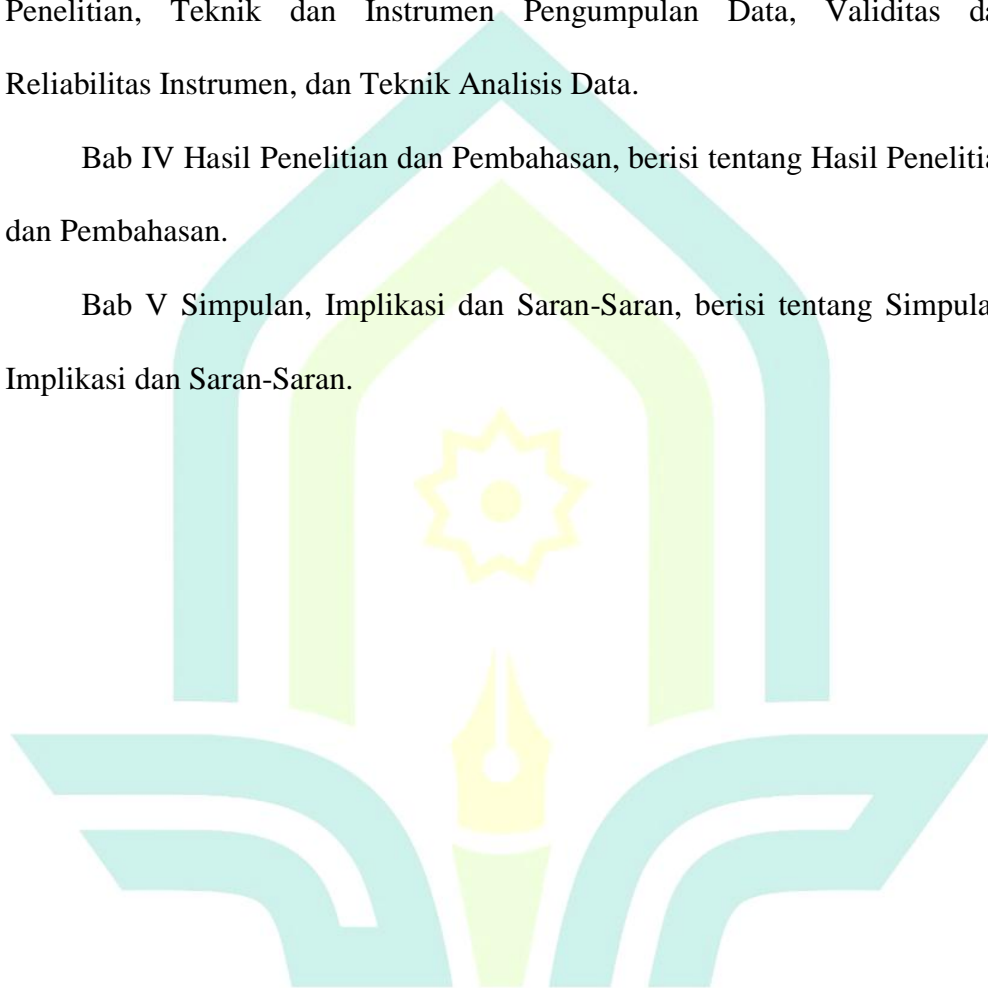
Bab I Pendahuluan, berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

Bab II Landasan Teori dan Kajian Pustaka, berisi tentang: Deskripsi Teoretik, Kajian Penelitian Yang Relevan, Kerangka Pikir, dan Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian, berisi tentang: Jenis dan Pendekatan Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel Penelitian, Lokasi Penelitian, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab V Simpulan, Implikasi dan Saran-Saran, berisi tentang Simpulan, Implikasi dan Saran-Saran.



## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa Variabel  $X_1$  (Sertifikasi Guru) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,502 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,502 > 1,666$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,017 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Variabel  $X_1$  (Sertifikasi Guru) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru), maka hipotesis yang pertama ( $H_1$ ) yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru dapat diterima kebenarannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa Variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang berarti menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,393 > 1,666$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,019 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru), maka hipotesis yang pertama ( $H_2$ ) yakni

terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dapat diterima kebenarannya.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,306 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $10,811 > 3,117$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % ( $0,000 < 0,050$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Variabel  $X_1$  (Sertifikasi Guru) dan Variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau Variabel Y (Kinerja Guru), maka hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) yakni terdapat pengaruh signifikan antara Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan simpulan di atas, maka implikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Sertifikasi guru tetap harus terus dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
2. Motivasi kerja senantiasa selalu diperlukan untuk menjaga semangat guru dalam mengadakan kegiatan belajar mengajar di madrasah ibtidaiyah.
3. Kinerja Guru harus terus dipantau dan diawasi tidak hanya oleh kepala madrasah melainkan juga oleh stakeholder madrasah.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi guru di Madrasah Ibtidaiyah Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya agar guru senantiasa mempunyai semangat dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Bagi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan diharapkan dapat terus memantau dan mengawasi proses sertifikasi guru, motivasi guru dan kinerja guru karena guru adalah ujung tombak keberhasilan madrasah ibtidaiyah.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmajaya. 2016. *Guru Profesional (Kajian Teoritis, Supervisi Pendidikan, Konsep Pembinaan Guru, Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah)*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Faisal, Sanapiah. 2017. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mardalis. 2015. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian: Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Moh. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

## B. Jurnal Penelitian

- Achimugu, Lawrence dan Hassana Phebe Obaka. 2019. "Influence of Principals' Leadership Styles on Senior Secondary School Students' Achievement in Chemistry", *Journal Science Education International*, Volume 30, No. 2.
- Ashlan, Said dan Hambali. 2022. "The Effect of Visioner Leadership and Learning Innovation on Teacher Performance Aliyah State Madrasah Medan City-Indonesia", *Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, Vol. 8 No. 2.
- Astuti, Puji, Aunurrahman, dan Wahyudi. 2019. "The Effect of Democratic Autocratic and Laissez-Faire (Free) Leadership Style of Kindergarten Headmaster toward Teacher Discipline Performance at Kindergartens in Southeast Pontianak District", *Journal of Education, Teaching and Learning*, Volume 4, No. 1.
- Benu, Imenuel. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran", *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol.2, No.2.
- Comalasari, Enny. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Manajemen Kelas terhadap Mutu Pembelajaran", *Jurnal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, Volume 1, No. 1.
- Handayani, Titik, dan Aliyah A. Rasyid. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 3, No 2.
- Herminingsih, Anik. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 5, No. 1.
- Herosita, Yulian. 2017. "Implementasi Model Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Mengajar", *Jurnal Daya Saing*, Volume 1, No. 1.
- Lindawati, Isjoni dan Daviq Chairilisyah. 2022. "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kelurahan Bagan Barat Kabupaten Rokan Hilir", *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Volume 6, No. 1.

- Lusitasari. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah", *Journal of Islamic Education*, Volume 21, No. 2.
- Mokretsova, L. A. 2021. "Teachers' Autonomous Motivation and Work Engagement: The Role Of The Principal's Democratic Leadership Style and Psychological Climate", *Journal The Education and Science*, Volume 23, No. 9.
- Mukhtar. 2015. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Volume 3, No. 3.
- Novitasari, Kartika dan Khasan Setiaji. 2017. "Analisis Kompetensi Calon Guru Profesional Mahasiswa Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Semarang", *Journal Economic Education Analysis*, Volume 6, No 3.
- Saman, Abdul. 2010. "Pola Pengasuhan Demokratis Orang Tua dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru sebagai Prediktor Kecerdasan Emosional Siswa", *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Volume 3, No. 1.
- Simarmata, Risa Herawati. 2014. "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*, Vol.2, No.1.
- Subekti, Wiwik. 2021. "The Effect of Principal's Managerial Ability and Work Discipline on Teachers' Performance in Public Elementary Schools in Kecamatan Tambakromo, Kabupaten Pati", *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 5, No. 5.
- Sutikno, Agus. 2018. "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pengembangan Diri", *Profesionalisme Guru Abad XXI*, Seminar Nasional, IKA UNY.
- Syafe'i. 2021. "The Correlation Between Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance", *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Volume 2, No. 2.
- Wenno, Izaak Hendrik. 2017. "Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala 1 District-Ambon", *Jurnal International Education Studies*; Vol. 10, No. 1.
- Wisuda, Aris Citra. 2020. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat", *Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, Volume 3, No. 2.

## BIODATA PENULIS



Nama : Nur Kholifah  
Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 4 April 1982  
NIK : 3375014404820004  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Pendidikan : S1 Tarbiyah STAIN Pekalongan  
Alamat : Perum BRD Residence Jl. Nakula blok H1 No. 7  
Pringrejo Pekalongan  
Email : kholifahbasit1982@gmail.com  
Hobi : Ziarah dan Membaca

### Riwayat Pendidikan

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. RA Muslimat Pringlangu                | Lulus tahun 1989 |
| 2. MII 01 Pringlangu Pekalongan          | Lulus tahun 1994 |
| 3. MTs S Simbang Kulon Pekalongan        | Lulus tahun 1997 |
| 4. MA Salafiyah Simbang Kulon Pekalongan | Lulus tahun 2000 |
| 5. S1 Tarbiyah/ PAI STAIN Pekalongan     | Lulus tahun 2004 |
| 6. S1 Pendidikan Guru SD UT Semarang     | Lulus tahun 2016 |