

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

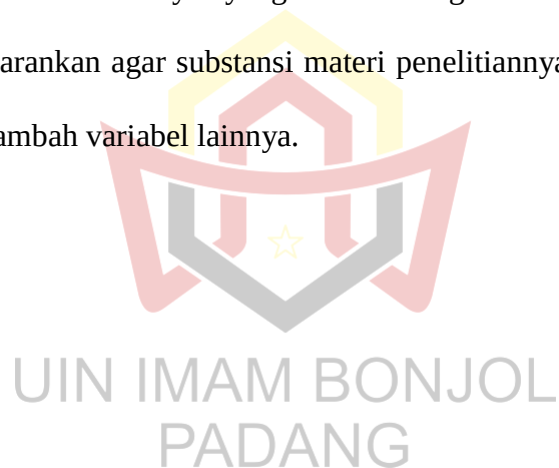
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data melalui uji Independent Sample T-Test yang mana hasilnya menunjukkan $\text{sig.}(2\text{-tailed}) = 0,174$. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan/kriteria penerimaan hipotesis, jika nilai $\text{sig.}(2\text{-tailed}) < 0,05$, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin dan jika nilai $\text{sig.}(2\text{-tailed}) > 0,05$, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin. Dan berdasarkan hasil analisis data melalui uji Independent Sample T-Test yang mana menunjukkan nilai $\text{sig.}(2\text{-tailed}) = 0,174 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru sertifikasi laki laki dan perempuan.

Hal ini sesuai dengan teori *Gender Equity theory in the workplace*, menurut teori kesetaraan gender dalam konteks kerja, ketika organisasi atau lembaga pendidikan memberikan akses dan peluang yang sama kepada semua pegawai tanpa memandang jenis kelamin, maka potensi motivasi kerja yang dihasilkan pun cenderung setara. dalam hal ini, program sertifikasi guru adalah bentuk penghargaan profesional yang bersifat objektif dan adil, karena didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan pencapaian, bukan gender

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain:

1. Bagi guru yang sudah tersertifikasi, penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk mempertahankan motivasi kerja atau bahkan bila mungkin dapat meningkat motivasi kerja.
2. Bagi sekolah diharapkan mampu memberikan reward/penghargaan terhadap guru yang berprestasi agar guru dapat termotivasi dalam bekerja.
3. Pada peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian sejenis hendaknya disarankan agar substansi materi penelitiannya digali lebih dalam lagi serta menambah variabel lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A., & Balai. (2015). *Dampak sertifikasi guru terhadap kualitas pendidikan pada madrasah aliyah di kota kendari*. 117–128.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.
- Agung, I. (2017). *Meningkatkan Profesionalisme Guru melalui Sertifikasi*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Arsyad, A. (2017). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Astuti, R. (2016). *Dilema guru SD terhadap implementasi kebijakan pemerintah terkait peningkatan kompetensi*. 1(1).
- Baharuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Barnawi & Arifin, M. (2015). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Davis, E. (2023, December 4). *What is Gender Equity and how it applies in the workplace*. Erin Davis Co.
- Fadillah, B., et al. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. [Artikel/Publikasi].
- Fajri, C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5, 369–373.
- Farisi, S. Al. (2020). *Tingkat pengetahuan siswa kelas viii tentang permainan sepakbola di smpn 2 telukjambe timur kabupaten karawang*. 2(1), 76–80.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume*, 1(September), 44–54.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah \di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafiyah sukorejo*. 1(April), 293–314.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham. (2021). Perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di

- madrasah aliyah negeri kota jambi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Jambi*, 1(1), 94–102.
- Irmawan, A. (2022). *Analisis Perbandingan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi dan yang Belum Disertifikasi pada SMA Negeri Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi Comparative Analysis of the Performance of Certified and Uncertified Teachers at Wangi-Wangi Inland State Senior High School , Wakatobi Regency. XVIII(1)*, 97–126.
- Kadji, Y. (2012). *Tentang teori motivasi*. 9(1), 1–15.
- Kanto, K. (2015). Pengaruh sertifikasi terhadap motivasi kerja . *Journal of EST*, 1(September), 61–73.
- Kemendikbudristek. (2022). *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Leni Marlina, C. & M. (2017). Hubungan Minat Baca dan motivasi belajar Ddengan hasil belajar ekonomi siswa kelas XI IPS SMAN 10 Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 9(1), 33–47.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mitchell, T. R. (1982). *Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice*. *Academy of Management Review*, 7(1), 80–88.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niha, S. S., Manafe, H. A., & Manafe, D. (2021). Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja pegawaiI. *Junrnal Administrasi Bisnis*, 17(2).
- Noor, D. G. M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs . Persis. *Khazanah Akademik*, 7–14.
- Nugraha, B. (2022). *Metodologi Penelitian: Konsep, Teori, dan Aplikasi Uji Statistik*. Jakarta

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sakban, S. A., Maya, R., & Priyatna, M. (2019). *Peran mudarriz tahfiz al quran daalam meningkatkan motivasi santri membaca al quran di pesantren tahfis husnul khotimah cipanas tahun 2019*.
- Saleh, Y. T. (2016). Sertifikasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Naturalistic*, 1(1), 96–104.
- Setiawan, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono, 2017, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung:Alfabeta)
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukri, M., Anjani, S. R., Kabeakan, N., Azzahra, A., & Dasar, S. (2023). Administrasi personalia di madrasah aliyah swasta hamparan perak. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(3), 1024–1030.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Uno, Hamzah B, N. L. (2018). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. PT Bumi Aksara.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Winarso, W., & Baskoro, E. P. (2019). *Analisi gender terhadap kecemasan matematika* 4(1), 23–36.
- Yamin, M. (2013). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.