

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU YANG BERSERTIFIKASI
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 2 AGAM**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebagai Salah
Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*



Disusun Oleh :

IKHWANUS SOFA

NIM : 2114030029

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL PADANG
1447 H / 2025 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ikhwanus Sofa
NIM : 2114030029
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam" adalah benar-benar hasil karya saya, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi atau karya dipublikasikan atau pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang ataupun perguruan tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah plagiasi atau tidak orisinal, maka saya bersedia untuk dibatalkan keabsahan skripsi ini dan gelar kesarjanaan saya.

Padang, 8 Agustus 2025

Yang menyatakan



Ikhwanus Sofa
NIM. 2114030029

AGENDA: B.57 UN.13/FTK/PP.00.9/08/2015	
TGL. TERIMA: 15/8-15	PARAF: 

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam". Disusun oleh Ikhwanus Sofa, NIM. 2114030029. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui ke sidang Munaqasah.

Padang, 8 Agustus 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hasnawati, M.Pd

NIP. 197201042000032002



Dewi Juita, M.Pd

NIP. 199009242018012001

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Skripsi dengan judul “Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam”. Disusun oleh Ikhwanus Sofa NIM 2114030029, telah diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Pada hari Selasa tanggal 19 Agustus 2025 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Padang, 02 September 2025

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hasnawati, M.Pd
NIP. 197201042000032002

Sekretaris

Dewi Juita, M.Pd
NIP. 199009242018012001

Anggota

Penguji I

Usdarisman, S. Sos. M. Pd
NIP. 19620501992031001

Penguji II

Dr. Basori, M. Pd. I
NIP. 198902212019031005

Penguji III

Dr. Hasnawati, M.Pd
NIP. 197201042000032002

Penguji IV

Dewi Juita, M.Pd
NIP. 199009242018012001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang



ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam**”. Disusun oleh **Ikhwanus Sofa, NIM. 2114030029**. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang tahun 1446H/2025 M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin di MAN 2 Agam. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, kinerja, dan pencapaian tujuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dan rumusan dari penelitian ini adalah Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin Di MAN 2 Agam

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru bersertifikasi di MAN 2 Agam, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang yang terdiri dari 14 guru laki-laki dan 25 guru perempuan. Instrumen penelitian berupa angket motivasi kerja yang disusun berdasarkan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan sesuai kemampuan, menggunakan skala Likert 1–5. Data dianalisis melalui uji normalitas, uji homogenitas, dan One Way Anova (SPSS) Versi 30.

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

Kata Kunci : Guru Bersertifikasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This thesis, entitled “*Differences in Work Motivation of Certified Teachers in Terms of Gender at Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam*”, was written by Ikhwanus Sofa (Student ID 2114030029), Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University (UIN) Imam Bonjol Padang, in the academic year 1446 H/2025 AD.

This study aims to determine the differences in work motivation of certified teachers in terms of gender at MAN 2 Agam. Work motivation refers to internal and external drives that influence teachers’ enthusiasm, performance, and achievement of educational goals.

This research employed a quantitative method with a comparative approach. The population consisted of all certified teachers at MAN 2 Agam, with a sample of 39 teachers, comprising 14 male and 25 female teachers. The research instrument was a work motivation questionnaire based on indicators of physical needs, safety needs, social needs, and the need for recognition according to competence, using a 5-point Likert scale. Data were analyzed using normality tests, homogeneity tests, and One Way ANOVA with SPSS version 30.

The results of this study indicate that there is no difference in the level of work motivation of certified teachers when viewed from gender. This is evidenced by the results of data analysis using the Independent Sample T-Test, which showed a significance value of sig. (2-tailed) = 0.174. Based on the decision-making criteria for hypothesis testing, if the sig. (2-tailed) value is < 0.05 , it means there is a significant difference in the work motivation of certified teachers in terms of gender. Conversely, if the sig. (2-tailed) value is > 0.05 , it means there is no significant difference. Since the analysis result showed sig. (2-tailed) = $0.174 > 0.05$, it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected, which means that there is no significant difference in work motivation between male and female certified teachers.

This is in accordance with the Gender Equity Theory in the Workplace. According to this theory, when an organization or educational institution provides equal access and opportunities to all employees regardless of gender, the resulting work motivation tends to be relatively equal. In this context, the teacher certification program serves as a form of professional recognition that is objective and fair, as it is based on competence, experience, and achievements rather than gender.

Keywords: Certified Teachers, Work Motivation

KATA PENGANTAR



Puji serta syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul ***“Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam”***

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Imam Bonjol Padang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan Terima Kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hasnawati, M.Pd sebagai pembimbing I dan ibu Dewi Juita, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu, senantiasa penuh kesabaran dan kesediaannya untuk memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang beserta jajarannya

3. Ibu Dr. Hasnawati, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Dewi Juwita, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi serta layanan dalam proses penyelesaian skripsi ini
4. Ibuk Dr. Hidayati, S. Ag., M. Pd selaku dosen pembimbing akademik (PA)
5. Bapak/Ibuk Dosen dan staf administrasi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu kepada saya selama saya menempuh perkuliahan di UIN Imam Bonjol Padang
6. Kepada perpustakaan, para pegawai pustaka baik institut maupun Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah menyediakan buku-buku yang penulis butuhkan selama menyelesaikan skripsi
7. Ibuk Azizul Hayati, S.Ag, M.Pd selaku Plt. Kepala Madrasah, yang telah memberi izin kepada untuk melakukan penelitian dan terima kasih kepada seluruh guru sertifikasi MAN 2 Agamyang telah memberikan bantuan untuk mengisi kuesioner angket penelitian skripsi penulis

Teristimewa, kepada kedua orang tuaku tercinta, Bunda dan Ayah, terima kasih yang tiada terhingga atas setiap tetes doa yang tak pernah putus, setiap peluh yang jatuh demi pendidikan anakmu ini, dan atas cinta tanpa syarat yang selalu menjadi pelita di jalan hidupku. Di tengah segala keterbatasan dan rintangan, Bunda dan Ayah tak pernah lelah mendorongku untuk terus melangkah. Segala pencapaian ini adalah buah dari pengorbanan kalian yang tak terhitung, dan aku

hanya bisa membalasnya dengan doa agar Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan untuk kalian berdua. Terima kasih telah menjadi tempat pulang terbaik dalam hidupku, hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai meraih gelar sarjana. Serta penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada adik-adik tercinta Saiful Anwar, Muhammad Zikri, dan Salsa Nabila yang selalu memberikan semangat kepada penulis hingga akhir studi ini.

Semoga bimbingan dan bantuan serta perhatian yang telah diberikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga hasil karya ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan orang yang membacanya, Aamiin ya Rabbal'alam.

Padang, 7 Agustus 2025

Penulis,


Ikhwanus Sofa
NIM. 2114030029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Defenisi Operasional	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Landasan Teori	15
1. Motivasi Kerja Guru	15
2. Program Sertifikasi Guru	27
3. Teori Kesenjangan Gender	35
B. Kajian penelitian Relevan.....	36
C. Kerangka Berpikir	38
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Desain Penelitian.....	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Variabel Penelitian	42
E. Hipotesis.....	42
F. Populasi Dan Sampel	43

G. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data	47
H. Uvaliditas Dan Reabilitas Instrumen.....	49
I. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Hasil Penelitian	58
B. Hasil Uji Hipotesis	67
C. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daetar Guru Sertifikasi.....	44
Tabel 3.2	Populasi Tenaga Pendidik.....	47
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Instrumen.....	48
Tabel 3.4	Uji Validitas	49
Tabel 3.5	Reliabilitas	52
Tabel 3.6	Kriteria Penerimaan Hipotesis.....	57
Tabel 4.1	Identitas Madrasah.....	60
Tabel 4.2	Visi Madrasah.....	61
Tabel 4.3	Kepala Madrasah.....	62
Tabel 4.4	Sarana dan Prasarana.....	63
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi.....	66
Tabel 4.6	Descriptive Statistics.....	67
Tabel 4.7	Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.8	Uji Homogenitas.....	70
Tabel 4.9	Independent Sample Test.....	72
Tabel 4.10	Rata Rata Berdasarkan Jenis kelamin.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	39
------------	------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat diperlukan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah dan memiliki tujuan. Misalnya mendapatkan umpan balik dari apa yang dikerjakannya, seperti prestasi, gaji dan sebagainya. Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Setiawan didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Setiawan mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Pengertian Motivasi Kerja menurut Sardiman AM dalam Kanto bahwa motif adalah daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Kanto, 2015).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Kemudian Hamzah dan Nina (2018:102) juga mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Dalam teori manajemen motivasi yang berkembang di Barat, motivasi adalah *Self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self*

concept realization bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: (a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya (Kadji, 2012).

Berikut dijelaskan dalam ayat Al-Quran Surah at Taubah ayat 105 tentang penggunaan motivasi kerja sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan".

Dalam ayat tersebut, Allah Swt memberikan kita pemahaman yang mendalam tentang pentingnya bekerja, beribadah melalui pekerjaan, dan janji akan keberkahan dalam rezeki serta kesuksesan dunia akhirat. Selain itu, dengan memahami makna dan pesan yang terkandung di dalamnya, kita berharap dapat memperoleh motivasi yang lebih kuat untuk meraih kesuksesan dalam karier dan kehidupan. memahami ayat-ayat ini, kita akan merasa lebih terhubung dengan Allah Swt. dan mendapatkan kekuatan untuk menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan

Motivasi tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi tinggi. Motivasi kerja walaupun telah

dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja yang dimaksud adalah: (a) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya; (b) mampu memperlihatkan/ mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik; (c) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk menitipkan anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; dan (d) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Noor, 2015).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional), sertifikat pendidik yang diperoleh melalui kependidikan yang

terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah, sehat jasmani dan rohani yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan guru dan dosen diatur dalam UU tersendiri yang berupa UU RI No 14 Tahun 2005.

Guru sebagai tenaga profesional mengemban misi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas. Tuntutan layanan pendidikan di dalam masyarakat pun semakin berkembang tidak hanya harus dilaksanakan oleh tenaga ahli profesional, tetapi juga mampu memenuhi persyaratan nasional (Irmawan, 2022).

Prajudi Atmosudirjo (1982:60) menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Sebagai pengajar, guru lebih mengonsentrasikan kepada tugas menyiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran. Sementara sebagai pembimbing, guru lebih menekankan pada bimbingan dalam memecahkan problem yang dihadapi siswa. Adapun sebagai administrator kelas, guru memiliki keterkaitan dengan sistem administrasi di kelas di samping melaksanakan tugas pengajaran dan bimbingan.

Prajudi Atmosudirjo menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya

dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Guru menanggung beban moral dan sosial yang tinggi terhadap keberhasilan pendidikan murid, padahal himpitan ekonomi luar biasa berat. Pada saat ini peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar.

Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik (Fauzyah, 2020).

Menurut Baharuddin, setiap pegawai harus dikelola dengan baik agar fungsi dan tugasnya dapat dijalankan dengan aktif. Administrasi personalia pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa staf pendidikan berkinerja tinggi, terlibat, dan memenuhi tuntutan pekerjaan dalam lingkungan pendidikan. Ini penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan individu. Menurut (Baharuddin, 2015), setiap pegawai harus dikelola dengan baik agar fungsi dan tugasnya dapat dijalankan dengan aktif.

Administrasi Personalia merupakan sebuah proses kegiatan yang diusahakan dalam memperoleh dan menggunakan tenaga kerja atau pegawai dengan pembinaan sehingga dapat membantu aktivitas di sekolah dengan efisien sehingga tujuan sekolah tersebut dapat tercapai. Perencanaan personil adalah penentuan jumlah dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Administrasi personalia ini, membantu sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan. Di bidang pendidikan administrasi personalia ini berkaitan dengan guru yang bersertifikasi dan tidak bersertifikasi (Syukri et al., 2023).

Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru yang dianggap layak dalam mengemban

tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Perbaikan ekonomi memang mulai menampakkan kecenderungan membaik.

Pada saat ini peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru yang dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Perbaikan ekonomi memang mulai menampakkan kecenderungan membaik. Sertifikasi yang bertujuan mendongkrak kesejahteraan guru mulai berjalan.

Guru akan mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 3 tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan. Penerima tunjangan yang menjadi patokan dari jasa yang di berikan oleh seorang guru di luar gaji pegawai negeri sipil.

Sertifikasi yang bertujuan mendongkrak kesejahteraan guru mulai berjalan. Guru akan mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 3

tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan. Penerima tunjangan yang menjadi patokan dari jasa yang di berikan oleh seorang guru di luar gaji pegawai negeri sipil. Akan tetapi, tidak semua guru bisa menerima tunjangan sertifikasi ini, hanya guru yang sudah memiliki status sebagai guru tetap atau PNS yang bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi tersebut. Karena pada dasarnya status guru disekolah dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu guru tetap, guru honorer dan guru tidak tetap. Sementara tuntutan dalam bekerja antara guru yang berstatus sebagai guru tetap atau PNS dan guru honorer/guru tidak tetap cenderung sama.

Tentu hal ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja. Karena dalam proses belajar mengajar tentunya tidak hanya siswa yang dituntut memiliki motivasi untuk belajar, tetapi guru juga harus memiliki motivasi di dalam mengajar. Akan pentingnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran, sejauh ini motivasi sering dikatakan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Apabila para guru tidak mempunyai motivasi dalam mengajar, tentunya mereka tidak akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan di sekolah sehingga hasil belajar siswa yang diharapkan juga kurang maksimal.

Akan tetapi, tidak semua guru bisa menerima tunjangan sertifikasi ini, hanya guru yang sudah memiliki status sebagai guru tetap atau PNS yang bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi tersebut. Karena pada dasarnya status guru disekolah dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu guru tetap, guru honorer dan guru

tidak tetap. Sementara tuntutan dalam bekerja antara guru yang berstatus sebagai guru tetap atau PNS dan guru honorer/guru tidak tetap cenderung sama. Tentu hal ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja.

Karena dalam proses belajar mengajar tentunya tidak hanya siswa yang dituntut memiliki motivasi untuk belajar, tetapi guru juga harus memiliki motivasi di dalam mengajar. Akan pentingnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran, sejauh ini motivasi sering dikatakan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Apabila para guru tidak mempunyai motivasi dalam mengajar, tentunya mereka tidak akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan di sekolah sehingga hasil belajar siswa yang diharapkan juga kurang maksimal (Sardiman, A. M, 2018)

Namun pada kenyataannya tidaklah sesuai dengan apa yang diharapkan. Sertifikasi guru belum mampu meningkatkan mutu pendidikan nasional secara merata. Iskandar Agung (2017:20) menyebutkan sejumlah observasi yang dilakukan oleh sementara pihak cenderung memperlihatkan, pensertifikasian guru belum mampu membawa perubahan yang berarti terhadap mutu pendidikan nasional. Pensertifikasian guru belum mampu meningkatkan kinerja guru, padahal diharapkan dapat menjadi pintu masuk bagi peningkatan mutu pendidikan. Gejala yang tampak, pensertifikasian sebagai pengakuan terhadap kompetensi guru belum meningkatkan kinerja (job performance) guru sendiri, bahkan terdapat kecenderungan guru bergelut dengan pola kerja

lama yang cenderung pasif, searah, monoton, kurang kreatif dan lain sejenisnya. Sertifikasi sebagai pengakuan telah menguasai kompetensi dan kemampuan mengajar, tidak berbanding lurus dengan kinerja pembelajaran yang diwujudkan.

Asnandar Abubakar dalam penelitiannya pada tahun 2015 memberikan asumsi awal bahwa peningkatan mutu guru akan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Namun selanjutnya ia berkesimpulan bahwa pemanfaatan tunjangan sertifikasi tidak terlalu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di madrasah. Namun sebaliknya, indikator yang muncul justru pemanfaatan tunjangan sertifikasi lebih dominan diperuntukkan untuk keperluan konsumtif. Dan Alef Meichaty dalam penelitiannya pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa efektifitas sertifikasi guru di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Jambi belum mampu meningkatkan layanan profesi keguruan dengan optimal disebabkan prosedur rekrutmen kandidat peserta sertifikasi guru yang belum konsisten, lemahnya implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin PNS, belum ditemukannya regulasi yang mengikat guru bersertifikasi, dan belum optimalnya aktualisasi guru bersertifikasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan dampak positif

terhadap perkembangan peserta didik. Pemerintah telah berupaya meningkatkan motivasi guru melalui program sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, profesionalitas, dan mutu pendidikan (Mulyasa, E, 2013).

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua guru yang telah bersertifikasi menunjukkan tingkat motivasi kerja yang sama. Ada guru yang tetap bersemangat melaksanakan tugasnya, tetapi ada pula yang kurang menunjukkan peningkatan motivasi meskipun telah menerima tunjangan sertifikasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi perbedaan tersebut adalah jenis kelamin.

Guru laki-laki dan perempuan kemungkinan memiliki orientasi kerja, beban tanggung jawab, serta cara memaknai profesinya yang berbeda. Guru laki-laki cenderung menghadapi tuntutan ekonomi dan sosial yang berbeda dengan guru perempuan, yang juga memiliki peran ganda dalam rumah tangga. Kondisi ini memungkinkan adanya perbedaan motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan yang sudah bersertifikasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru bersertifikasi belum tentu sama antara guru laki-laki dan perempuan.
2. Perbedaan peran sosial dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan diduga memengaruhi tingkat motivasi kerja guru.

3. Belum diketahui secara pasti apakah terdapat perbedaan motivasi kerja guru bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas maka penulis hanya membatasi kajian tentang Perbandingan Motivasi kerja guru yang bersertifikasi Ditinjau dari jenis kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin Di MAN 2 Agam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengkaji Perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya agar memperdalam lebih luas terkait motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melihat motivasi kerja guru baik yang

bersertifikasi ditinjau dari jenis serta menjadi sumber motivasi agar senantiasa melaksanakan kinerja guru dengan lebih baik.

- b. Bagi Guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuannya serta kinerjanya bak yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin secara efektif di sekolah.
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini adalah pengalaman yang berharga dan menjadi pemahaman baru dalam penulisan karya tulis khususnya melihat motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

G. Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dala memahami judul skripsi ini maka perlu bagi peneliti untuk menjelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas, baik berasal dari dalam diri (internal) seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan kepuasan kerja, maupun dari luar (eksternal) seperti insentif dan apresiasi. Dimensi motivasi internal mencakup tanggung jawab, tujuan yang menantang, perasaan senang dalam bekerja, dan dorongan untuk berprestasi. Dimensi motivasi eksternal mencakup kebutuhan hidup, insentif, serta dukungan lingkungan kerja (Sutrisno, E. 2016).

2. Guru yang bersertifikasi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Guru Bersertifikat adalah Guru yang telah mengikuti dan lulus program sertifikasi profesi, dan telah memperoleh sertifikat pendidik dari lembaga yang berwenang.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan, yang terdapat dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi memiliki banyak persamaan makna atau beberapa istilah memiliki makna seperti motivasi dalam berbagai literatur, seperti *needs*, *drives*, *wants*, *interests*, *desires* (Leni Marlina, 2017). Motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan (*needs*) atau wujud perilaku mencapai tujuan. Seorang termotivasi untuk mendapatkan sesuatu, maka ia akan berusaha memenuhi kebutuhan (*needs*) tersebut.

Motivasi tumbuh dan didorong oleh kebutuhan (*need*) seseorang, seperti kebutuhan menjadi orang kaya maka seseorang berusaha mencari penghasilan sebanyak-banyaknya dengan jalan berdagang, berbisnis, menjadi pengusaha, dan sebagainya. Menurut Malthis dalam Herlambang motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Memahami motivasi sangatlah penting karena Kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Hamzah dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Kemudian Hamzah dan Nina juga mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang (Uno, Hamzah B, 2018).

Winardi mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau melalui sejumlah kekuatan luar. Motivasi dapat berupa imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik secara positif maupun negatif. Menurut Malayu menyatakan bahwa motivasi terkait dengan cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Niha et al., 2021).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, pekerjaan yang

dilakukan akan lebih terarah dan memiliki tujuan. Misalnya mendapatkan umpan balik dari apa yang dikerjakannya, seperti prestasi, gaji dan sebagainya. Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Setiawan didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Setiawan mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Pengertian Motivasi Kerja menurut Sardiman AM dalam Kanto bahwa motif adalah daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Kanto, 2015).

Malayu juga mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Hamzah motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dari semua pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang menyebabkan timbulnya suatu tindakan yang di pengaruhi dari dalam dan luar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

c. Fungsi Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya akan lebih mudah menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga pada saat melakukan suatu pekerjaan, tindakannya lebih terarah dan memiliki tujuan. Wingkel dalam Martinis mengibaratkan motivasi dengan kekuatan mesin kendaraan. mesin yang berkekuatan tinggi menjamin lajunya kendaraan biar jalan itu mendaki dan kendaraan membawa muatan yang berat (Sakban et al., 2019).

Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik dalam Martinis meliputi sebagai berikut 1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan. 2) motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepencapaian tujuan yang diinginkan. 3) motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Adapun menurut Sardiman A.M menyebutkan tiga fungsi motivasi, yaitu

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan memiliki motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.

- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti faktor dari dalam dan luar diri seseorang atau faktor kebutuhan fisik dan mental. Menurut Hamzah dan Nina motivasi dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik timbul tanpa adanya rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Malayu dalam bukunya mengatakan bahwa orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs)-nya.

Pendapat ini diperkuat oleh Peterson dan Plowman dalam Malayu yang mengatakan bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. keinginan-keinginan itu adalah:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Menurut Vroom dalam Setiawan motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu :

a) Valence

Valence mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

b) Expectancy

Expectancy (harapan) adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas.

c) Instrumentality

Instrumentality menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan.

Maslow dalam Hamzah mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan

tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), rasa aman (bebas bahaya), kasih sayang (perhatian cinta), dihargai dan dihormati (kuasa), dan kebutuhan aktualisasi diri (pengakuan diri). Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Teori ini mempunyai makna dan peranan kognisi dalam kaitannya dengan perilaku seseorang, yang menjelaskan bahwa adanya peristiwa internal yang terbentuk sebagai perantara dari stimulus tugas dan tingkah laku berikutnya. Orang yang berhasil dengan tugas-tugas yang sulit akan memiliki kebanggaan tersendiri baginya (Hafid, 2017).

Teori ini mengubah konstruk motivasi pokok, yaitu konsepsi tentang dorongan (drive) sebagai penyebab kompleks yang selanjutnya dinamakan atribusi. Pengertian atribusi mengacu pada penyebab kejadian atau hasil menurut hasil persepsi individu. Wahjosumidjo dalam Hamzah mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Pernyataan ahli tersebut diatas dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada diluar diri manusia. Dengan demikian, kegiatan manusia akan lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu.

e. Indikator motivasi kerja

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Hamzah dalam Lia Yulia menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam

pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah (Abubakar & Balai, 2015).

Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Hamzah juga mengemukakan motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

- a) Penerimaan gaji yang layak dan tepat waktu: gaji adalah imbalan utama yang diterima karyawan. Gaji yang sesuai

dengan beban kerja dan dibayarkan tepat waktu akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.

- b) Bonus berdasarkan kinerja atau hasil kerja: bonus memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Bonus ini dapat menodorong karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitasnya.
- c) Uang lembur yang sesuai: Ketika jam kerja karyawan melebihi jam kerjanya, mereka berhak mendapat kompensasi yang setimpal. Karena ini menunjukkan penghargaan Perusahaan terhadap waktu dan tenaga tambahan.
- d) Tunjangan makan dan transportasi: dukungan finansial untuk makan dan transportasi membantu meringankan beban hidup karyawan sehari-hari, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan.

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

- a) Jaminan Kesehatan dan asuransi kerja: asuransi Kesehatan menunjukkan perhatian Perusahaan terhadap kesejahteraan

karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan lebih loyal.

- b) Dana pensiun dan program hari tua: program ini memberikan jaminan masa depan yang lebih baik, yang berdampak positif pada motivasi dan loyalitas jangka Panjang.
- c) Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas resiko: suasana yang nyaman dan tidak membahayakan Kesehatan fisik atau mental membantu karyawan bekerja lebih optimal.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

- a) Adanya kerja sama tim yang baik: kolaborasi yang positif menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas kelompok.
- b) Hubungan interpersonal yang harmonis: hubungan yang akrab dan saling menghargai antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
- c) Kegiatan sosial atau gathering karyawan: acara diluar pekerjaan membangun kedekatan personal dan memperkuat rasa kebersamaan ditempat kerja.

- d) Keterlibatan dalam komunitas atau kelompok kerja: memberikan perasaan diterima dan dihargai sebagai bagian dari kelompok, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.

d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih.

- a) Pemberian penghargaan atau reward atas prestasi: reward atau hadiah atas hasil kerja menunjukkan bahwa Perusahaan mengapresiasi pencapaian karyawan.
- b) Kesempatan promosi atau kenaikan jabatan: memberi peluang untuk naik jabatan membuat karyawan merasa bahwa kerja kerasnya tidak sia-sia dan membuatnya lebih semangat.
- c) Umpan balik positif dari atasan: pengakuan lisan atau tertulis dari atasan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karena menumbuhkan rasa dihargai.
- d) Pemberian sertifikat atau piagam penghargaan: penghargaan formal atas kinerja menjadi bukti nyata atas kontribusi seseorang, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik (Dwi Poetra, 2019).

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2. Program Sertifikasi Guru

a. Pengertian program sertifikasi guru

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak atas tunjangan profesi yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005). Tunjangan profesi tersebut diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Sertifikasi secara

yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen.

Adapun berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Dasar hukum tentang perlunya sertifikasi guru dinyatakan dalam Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 1 menjelaskan bahwa 1) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru, 2) sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Menurut Martinis Yamin sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

b. Tujuan program sertifikasi guru

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang

dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan atau (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Program sertifikasi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu dan martabat guru.

Hal ini dilakukan mengingat guru mempunyai kedudukan yang strategis sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana yang dikemukakan dalam penjelasan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa tujuan sertifikasi adalah untuk:

- 1) Mengangkat martabat guru;
- 2) Menjamin hak dan kewajiban guru;
- 3) Meningkatkan kompetensi guru;
- 4) Memajukan profesi serta karier guru;
- 5) Meningkatkan mutu pelajaran;
- 6) Meningkatkan mutu pendidikan nasional;

- 7) Mengurangi kesenjangan ketersediaan guru antar daerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
- 8) Mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antardaerah;
- 9) Meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Astuti, 2016).

Wibowo dalam Kompri mengungkapkan, bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- b) Melindung masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Membantu melindungi lembaga pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- d) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- e) Memberikan solusi dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Sertifikasi

Latar belakang sosial-ekonomi profesi seorang guru kebanyakan kalangan menengah ke bawah. Sulit kita menemui atau masih sedikit data yang menyebutkan kalangan sosial-ekonomi menengah ke atas bersedia memilih bekerja sebagai guru. Profesi guru jelas bukan profesi yang berkelas dengan gaji besar, bukan profesi yang enak dan mengasyikkan. Status ini penuh beban moral dan sosial yang menuntut

hidupnya sesuai dengan apa yang diajarkan, sesuai dengan apa yang diucapkannya, baik itu dalam relasi sosialnya di sekolah ataupun di luar sekolah. Selain itu, kesejahteraan guru yang selalu menjadi perhatian bagi semua pihak masih dapat dikatakan rendah.

Hal itu dapat dibandingkan dengan gaji guru di negara tetangga seperti di Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam. Di Indonesia gaji guru hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok atau bahkan kadang-kadang kurang. Karena kebutuhan tertentu, banyak gaji guru yang gajinya tinggal sisa. Karena SK mereka kebanyakan mondok di bank tertentu sebagai agunan pinjam di bank. Nasution dalam Muhammad Rifa'i menyebutkan bahwa dari penelitian di Amerika Serikat, sebagian besar guru-guru berasal dari golongan menengah-rendah, seperti petani, pengusaha kecil, buruh harian dan hanya sebagian kecil saja yang ayahnya dari golongan profesional atau golongan tinggi. Guru-guru kebanyakan berasal dari daerah pedesaan atau kota kecil.

Menurut Nasution dalam Muhammad Rifa'i gaji para pegawai pada umumnya tidak tinggi dibandingkan dengan gaji orang di negara-negara yang maju, atau dibandingkan dengan guru di Malaysia atau di Singapura. Walaupun gaji guru tidak lebih rendah dari gaji resmi pegawai-pegawai lain, pendapatan guru pada umumnya lebih rendah. Secara finansial, jabatan guru tidak akan membuat orang menjadi kaya. Bukan hanya di Indonesia, juga di negara-negara lain, guru

banyak mengeluh tentang gajinya. Di Amerika Serikat misalnya, gaji buruh kasar sering melebihi gaji guru. Guru-guru pada umumnya tidak begitu melibatkan diri dalam usaha mencari uang, namun menginginkan adanya jaminan ekonomis agar dapat menutupi biaya kehidupan sehari-hari menurut keperluannya. Untuk mencari jaminan ini, guru atau anggota keluarganya sering terpaksa mencari sumber-sumber finansial lain.

Selain itu, Surya dalam Muhammad Rifa'i juga menyebutkan bahwa profesi guru memiliki kesenjangan yang bisa menimbulkan konflik internal dan eksternal. Kesenjangan yang dapat menimbulkan konflik diantara para guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesenjangan antara guru dan para birokrat, yang memperoleh tunjangan struktural yang kini naik melangit disertai berbagai fasilitas lainnya. Keadaan ini telah membuat kesenjangan dari berbagai segi, apalagi kalau birokrat itu memperlakukan guru sebagai bawahan, yang harus tunduk dalam segala-galanya.
- 2) Kesenjangan antara guru dan dosen. Ketika dosen sudah lama memperoleh tunjangan fungsional, guru hanya sekedar mendapat apa yang disebut tunjangan tenaga pendidikan. Kesenjangan tidak hanya dari segi jumlah nominalnya, tetapi ada rasa diskriminatif seolah-olah dosen berada dalam kasta yang lebih tinggi. Guru pun sadar dosen banyak mendapat imbalan yang lebih besar karena profesi dan tanggung jawabnya. Namun kalau kesenjangan terlalu

besar, akan bertambahlah kekesalan emosional dan rasa diskriminatif.

- 3) Kesenjangan guru menurut jenjang pendidikan, misalnya antara guru SD dan guru SLTP dan SLTA, yang di masa lalu berada di lingkungan pengelolaan yang berbeda.
- 4) Kesenjangan antara guru pegawai negeri yang di gaji oleh negara dan guru pegawai swasta yang digaji oleh pihak swasta. Kesenjangan terjadi tidak hanya dalam soal gaji, tapi juga dalam hal perlakuan.
- 5) Kesenjangan antara guru pegawai tetap dan guru pegawai tidak tetap atau honorer yang tidak seimbang dengan tuntutan kerja.
- 6) Kesenjangan antara guru yang bertugas di kota-kota dan guru yang bertugas di wilayah pedesaan atau daerah terpencil, terutama dalam hal pendapatan, kesempatan melanjutkan studi, kesempatan mengikuti perkembangan, dan tugas yang lebih berat.

d. Hubungan Sertifikasi dan Kompetensi Guru

Guru adalah pilar pendidikan. Keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat dipengaruhi peran strategis para guru. Maka dari itu, seiring berkembangnya zaman, kompetensi guru harus terus ditingkatkan. Guru memiliki beban tugas yang sangat berat, tidak hanya bertanggung jawab kepada para anak didiknya, tapi juga pada negara. Guru bahkan memiliki peran sentral dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Secara umum kompetensi guru

didefinisikan sebagai perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Saleh, 2016).

McAshan dalam Martinis dan Maisah mengatakan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. Sementara itu menurut Crunkilton dalam Martinis dan Maisa, kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kemudian, Samana dalam Martinis dan Maisah menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Cooper dalam Martinis dan Maisa membagi empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya; (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya; (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar.

Setelah para guru membekali dirinya dengan semua standar kompetensi yang telah di kemukakan diatas, maka tahap selanjutnya adalah para guru harus mengikuti uji kompetensi yang dilaksanakan oleh penyelenggara pendidikan guna memperoleh sertifikat pendidik atau sertifikasi. Mulyasa didalam bukunya mengatakan bahwa sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.

Masnur Muslich mengungkapkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu kualifikasi akademik, kompetensi sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas sertifikasi guru sangat berkaitan dengan kompetensi guru. Karena sejatinya, hanya guru yang telah memenuhi standar kompetensilah yang layak mendapatkan sertifikasi guru tersebut (Uno, Hamzah B, 2018).

3. Teori Kesetaraan Gender (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. (Davis, E. 2023)

Dalam hal ini, program sertifikasi guru merupakan bentuk penghargaan profesional yang bersifat objektif dan adil karena didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan pencapaian, bukan pada perbedaan gender. Dengan demikian, teori ini relevan untuk menjelaskan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

B. Penelitian Relevan

Alef Meichaty dengan judul disertasi Efektifitas Sertifikasi Guru Dalam Peningkatan Layanan Profesi Keguruan di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Jambi. Dari beberapa kesimpulan pada penelitian menunjukkan bahwa efektifitas sertifikasi guru di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Jambi belum mampu meningkatkan layanan profesi keguruan dengan optimal disebabkan prosedur rekrutmen kandidat peserta sertifikasi guru yang belum konsisten, lemahnya implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin PNS, belum ditemukannya regulasi yang mengikat guru bersertifikasi, dan belum optimalnya aktualisasi guru bersertifikasi. Efektifitas sertifikasi guru dalam peningkatan layanan profesi keguruan di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Jambi lebih bersifat pragmatis. Sehingga guru-guru bersertifikasi lebih mementingkan pemenuhan kebutuhan ekonomis daripada melakukan

pembaharuan dalam proses belajar mengajar.

Khrisnamurti dengan judul skripsi Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak. Selain itu, berdasarkan analisis tambahan mengenai kategori tingkat motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari total 240 karyawan yang terlibat dalam penelitian ini hanya terdapat 15 orang karyawan (9.16%) yang memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi dan terdapat 7 orang karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat rendah.

Hasnariah Hasbi dengan judul skripsi Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam melalui Motivasi Kerja (studi pada pondok pesantren di kota makassar). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi kerja. Dalam perhitungan SPSS nilai signifikannya tunjangan sertifikasi guru sebesar 0,029 dimana nilai signifikannya sama dengan α atau 0,05 yang menunjukkan pengaruh tunjangan sertifikasi guru berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Nurmansyah Fachrurozi dengan judul jurnal Perbedaan Kinerja Guru yang telah Bersertifikasi dengan Non Sertifikasi di kota Surakarta. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis pada penelitian ini diperoleh nilai uji-t sebesar 0,751. Artinya tidak ada perbedaan kinerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. Hal ini berarti hipotesis yang

diajukan ditolak. Jadi, pada penelitian ini tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang sudah bersertifikasi dan yang belum sertifikasi.

Asnandara Abubakar dengan judul jurnal Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan Pada Madrasah Aliyah di Kota Kendari. Dari hasil penelitian, dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kualitas madrasah jika dilihat dari keterlibatan guru yang sudah tersertifikasi terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas madrasah mempunyai presentasi keterlibatan yang tinggi, meskipun masih ada beberapa guru berpendapat bahwa dampak sertifikasi tidak terlalu mempengaruhi kompetensi guru, banyak guru yang merasa bahwa kompetensi yang dimiliki tidak terlalu berbeda sebelum dan sesudah mendapat sertifikat pendidik. Peningkatan kompetensi guru banyak dilakukan oleh usaha guru sendiri misalnya dengan mengadakan sarana atau media (laptop dan internet) untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kompetensi dan profesionalisme guru.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu Motivasi kerja (Sugiyono, 2017). Kerangka penelitian juga dilengkapi dengan bagan atau alur pemikiran yang menunjukkan keterkaitan variable penelitian.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Dalam

dunia pendidikan, guru memiliki peran penting dalam keberhasilan proses pembelajaran, sehingga motivasi kerja yang tinggi menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pemerintah telah mengimplementasikan program sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme guru. Sertifikasi ini diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi guru dalam menjalankan tugasnya, baik dalam bentuk finansial maupun pengakuan profesional.

Namun demikian, terdapat kemungkinan bahwa motivasi kerja guru bersertifikasi tidak bersifat seragam, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah jenis kelamin. Secara psikologis dan sosiologis, laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam hal peran sosial, beban kerja, gaya kepemimpinan, serta cara memandang pekerjaan dan tanggung jawab profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi motivasi kerja, baik dari segi intensitas maupun faktor pendorongnya. Guru laki-laki cenderung termotivasi oleh pencapaian dan tanggung jawab, sedangkan guru perempuan sering kali lebih terdorong oleh hubungan sosial dan kepuasan emosional dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru bersertifikasi laki-laki dan perempuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana jenis kelamin memengaruhi

motivasi kerja, serta menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan pendidikan yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru.

Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Dari berbagai teori yang dihubungkan dengan permasalahan penelitian yang telah dijelaskan diatas maka:

1. Ha: terdapat perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin
2. Ho: tidak terdapat perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) pendekatan kuantitatif adalah berlandaskan filsafat positivisme, bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis, dengan data numerik sebagai pusat pengumpulan dan analisis. Penelitian PraExperimental adalah penelitian eksperimen yang pada prinsipnya hanya menggunakan satu kelompok tidak ada kelompok kontrol (Yusuf, 2017:78). Hasil yang didapat kemudian dilakukan analisis data agar dapat mengetahui bagaimana Perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi Ditinjau dari jenis kelamin Di Madrasah Aliyah Negri 2 Agam.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah One Group Posttest Only Design. Disebut juga sebagai onegroup after only design. Desain ini hanya melibatkan satu kelompok yang diberikan manipulasi, kemudian setelah jangka waktu tertentu diukur responnya sebagai pengukuran variabel dependen (Kholis, 2023).

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 2 Agam, Yang berada di Jl. Syech Moh. Yusuf, Koto Tangah, Kec. Tilatang Kamang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Tempat ini peneliti pilih berdasarkan atas pertimbangan peneliti dengan harapan pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan pada aspek Perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi Ditinjau dari jenis kelamin Di MAN 2 Agam, di Jl. Syech Moh. Yusuf, Koto Tengah, Kec. Tilatang Kamang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat terhitung mulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan bulan Februari 2025.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini variabel nya adalah:

- a. Variabel bebas (independent variabel) Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat).
- b. Variabel terikat (dependent variabel) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Fajri, 2022). Variabel terikat (dependen variable) yaitu motivasi kerja.

E. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, Hupo berarti Lemah atau kurang atau di bawah, Thesis berarti teori, proposisi atau pernyataan yang disajikan sebagai bukti. Sehingga dapat diartikan sebagai Pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang

dikumpulkan melalui sampel, dan dapat dirumuskan berdasarkan teori, dugaan, pengalaman pribadi/orang lain, kesan umum, kesimpulan yang masih sangat sementara (Ataniyozova, 2023)

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Hipotesis statistik dapat berbentuk suatu variabel seperti binomial, poisson, dan normal atau nilai dari suatu parameter, seperti rata-rata, varians, dan simpangan baku. Hipotesis statistic harus di uji, karena itu harus berbentuk kuantitas untuk dapat di terima atau di tolak (Suvorov et al., 2022).

F. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta di pahami dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Berdasarkan pemaparan penjelasan diatas, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi yang ada di MAN 2 Agam yaitu berjumlah 39 orang dengan 14 laki laki dan 25 perempuan.

Tabel 3.1
Daftar Guru Sertifikasi

NO	Nama
1	Yunaizar, S.Pd
2	Yulia, S.Pd

NO	Nama
3	Drs. Yaman Tapip Napuja
4	Drs. Emmy Sofina
5	Zulfa Liswanti, S.Pd
6	Ernayetti, S.Pd
7	Fauzan Rahman, S.Pd I
8	Elni Fitri, S.Pd
9	Hafziar, S,Ag
10	Darmayanti, SH
11	Rita Defianti, S.Ag
12	Armadi, S.Pd.I
13	Novi Laili, S.Pd
14	Eliza Dewi, SE
15	Desmaniza, S.Pd
16	Mutia Rahmi, S.Pd
17	Elpra Hayati
18	Ade Fitri Yani, S.Pd I
19	Silvi Andriani, S.Pd I
20	Mira Elfia, M.Pd
21	Drs. Indra Gamal
22	Syafrizal, S.Pd.I.,M.Pd
23	Jufriani Yanti, S.Pd., M.P.Mat

NO	Nama
24	Rahmi Halismawati, S.S
25	M. Al Ansori, S.Pd
26	Abdul Iswandi, S.Pd I
27	Fitri, S.Ag
28	Abdul Ghafur, S.Sos.I
29	Meri Gusril, S.Pd I
30	Mardeti, S.Pd I
31	Nora Kartita, S,Pd
32	Fery Wahyudi, S.Pd
33	Khairi Yati, S.Si
34	Meli Fauziah, S.Pd
35	Muhammad Asaat, S.Pd
36	Taslim, S.P
37	Ramadhan Tri Putra, S.Pd
38	Lora Endrita, S.Pd.I
39	Hendra Sakti, S.Pd

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Populasi sendiri dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu atau objek dengan karakteristik tertentu yang diteliti. Pemilihan

sampel bertujuan untuk memperoleh data yang representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih luas. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total *sampling*. Total *sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi tanpa perlu melakukan *sampling* secara acak atau *purposif* (Sugiyono, 2009).

Alasan penggunaan total *sampling* dalam penelitian ini adalah karena jumlah populasi yang terbatas, sehingga lebih memungkinkan untuk melibatkan semua individu dalam populasi guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan komprehensif.

Dengan menggunakan total *sampling*, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai Perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin di MAN 2 Agam.

Berdasarkan pemaparan penjelasan diatas, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi yang ada di MAN 2 Agam yaitu berjumlah 39 orang dengan 14 laki laki dan 25 perempuan.

Tabel 3.2
Populasi Tenaga Pendidik

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki Laki	14 Orang
2	Perempuan	25 Orang
Total		39 Orang

G. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja guru yang bersertifikat dan tidak bersertifikat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (Kusioner)

Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini merupakan lembar angket. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Menurut Sugiyono angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011).

Pada penelitian ini lembar angket yang digunakan adalah angket tertutup, yakni angket yang sudah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya dengan memberikan tanda silang atau tanda ceklis. Data

yang dikumpulkan dengan teknik angket adalah data guru sertifikasi yang ada di MAN 2 Agam.

Skala yang peneliti gunakan ialah skala model likert dengan model pernyataan terhadap beberapa jawaban, yang berisi tingkat kesesuaian dengan keadaan responden. Responden diminta untuk memberikan pendapatnya berdasarkan jawaban yang telah tersedia. Adapun pilihan jawabannya yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap jawaban yang dipilih maka diberi skor yaitu untuk pernyataan variable mempunyai skor 5-1 dan pernyataan variable mempunyai skor 1-5 seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Instrumen

Pilihan Item	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
CS	Cukup Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

2. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi untuk mengumpulkan informasi terkait berbagai hal atau variabel yang dapat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain-lain. Dokumentasi ini dimanfaatkan sebagai pelengkap untuk mendapatkan data yang

berfungsi sebagai bahan informasi, termasuk latar belakang kantor, tugas utama dan tata kerja, struktur organisasi, presentasi, serta data pendukung lainnya.

H. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

a. Motivasi Kerja

Tabel 3.4

Uji validitas motivasi kerja

No	Motivasi Kerja		Keterangan
	r Hitung	r Tabel 5% n=40	
1	0.454	0.316	Valid
2	0.352	0.316	Valid
3	0.399	0.316	Valid
4	0.235	0.316	Tidak Valid
5	0.451	0.316	Valid
6	0.323	0.316	Valid
7	0.461	0.316	Valid
8	0.347	0.316	Valid
9	0.531	0.316	Valid
10	0.338	0.316	Valid
11	0.424	0.316	Valid
12	0.345	0.316	Valid
13	0.542	0.316	Valid
14	0.461	0.316	Valid
15	0.436	0.316	Valid
16	0.381	0.316	Valid
17	0.370	0.316	Valid
18	0.351	0.316	Valid
19	0.507	0.316	Valid
20	0.408	0.316	Valid
21	0.281	0.316	Tidak Valid
22	0.342	0.316	Valid
23	0.414	0.316	Valid
24	0.404	0.316	Valid
25	0.204	0.316	Tidak Valid

26	0.179	0.316	Tidak Valid
27	0.343	0.316	Valid
28	0.455	0.316	Valid
29	0.361	0.316	Valid
30	0.477	0.316	Valid
31	0.349	0.316	Valid
32	0.349	0.316	Valid
33	0.389	0.316	Valid
34	0.217	0.316	Tidak Valid
35	0.391	0.316	Valid
36	0.406	0.316	Valid
37	0.395	0.316	Valid
38	0.414	0.316	Valid
39	0.347	0.316	Valid
40	0.470	0.316	Valid
41	0.366	0.316	Valid
42	0.342	0.316	Valid
43	0.343	0.316	Valid
44	0.379	0.316	Valid
45	0.360	0.316	Valid

Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diuji validitasnya. Pada pengujian validitas ini peneliti mengujikan kepada 39 responden. Hasil coba variabel pemberian insentif diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 4, 21, 25, 26, dan 34. Hal ini disebabkan karena nilai r -hitung didapat lebih kecil dari pada r -tabel. sedangkan terdapat 40 item yang dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai r -hitung lebih besar dari pada r -tabel. Pernyataan yang valid ini akan dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas guna untuk mengetahui kekonsistenan data yang didapat.

Jadi, berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS Versi 30 menunjukkan bahwa angket penelitian dinyatakan valid dengan membandingkan hasil penelitian menunjukkan lebih besar dari (dengan

tingkat kepercayaan 5%. Keputusan dalam uji validitas ini adalah semua angket variabel yang telah dinyatakan valid terdiri dari variabel (X) berjumlah 40 item pernyataan dan semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau diterima sedangkan data yang tidak valid tidak akan dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil juga alat pengukur tersebut.

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Uji Cronbach Alpha tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat reliabilitas dalam skala likert, yaitu dengan mengukur keeratan hubungan antara satu set item sebagai sebuah kesatuan dalam konsep. Rumus yang digunakan adalah (Billy Nugraha, 2022).

Dalam Penelitian ini uji reliabilitas menggunakan cornbach alpha karena penelitian instrumen ini menggunakan angket maka rumusnya :

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

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum a_t^2$ = Jumlah varians skor setiap item

a_t^2 = Varians total

Adapun hasil uji reliabilitas dalam hasil uji coba ini adalah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	40

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,932 nilai tersebut lebih besar dari 0.60 maka nilai *Cronbach Alpha* $0,932 > 0,60$. Berdasarkan hal tersebut maka dipahami bahwa data tersebut reliabel atau konsisten dan layak digunakan untuk melakukan penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan Independent Sample T-Test. Independent sample t-test merupakan teknik statistik inferensial yang memiliki tujuan untuk uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rerata yang bermakna antara 2 kelompok bebas yang berskala data interval/rasio. Dua kelompok bebas yang

dimaksud di sini adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data berasal dari subjek yang berbeda (Winarso & Baskoro, 2019).

Independent Sampel T-Test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rerata yang bermakna antara dua kelompok bebas yang berskala interval atau rasio. Pengujian data dilakukan menggunakan bantuan SPSS for windows version 30.0. Sebelum melakukan uji Independen Sample T-Test dilakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu. Teknik yang digunakan pada uji prasyarat sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi *et al.*, 2017).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Analisis uji normalitas yang digunakan yaitu Uji Normalitas *shaviro-wilk*, Uji Normalitas *shaviro-wilk* digunakan untuk melihat perbedaan distribusi dua variabel. Kriteria pengujian untuk uji normalitas dengan menggunakan SPSS Versi 30.0 adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $p > 0.05$, maka H_0 , (Hipotesis nol) diterima, dan H_a . (Hipotesis alternatif) ditolak.
- b. Jika nilai $p < 0.05$, maka H_0 . (Hipotesis nol) ditolak, dan H_a , (Hipotesis alternatif) diterima.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki variasi yang sama atau tidak.

Dengan kata lain, homogenitas berarti bahwa himpunan data yang kita teliti memiliki karakteristik yang sama. Pengujian homogenitas juga dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Sebagai contoh, jika kita ingin meneliti sebuah permasalahan misalnya mengukur pemahaman siswa untuk suatu sub materi dalam pelajaran tertentu di sekolah yang dimaksudkan homogen bisa berarti bahwa kelompok data yang kita jadikan sampel pada penelitian memiliki karakteristik yang sama, misalnya berasal dari tingkat kelas yang sama, dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan (Sig) $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data homogen.
- b. Jika nilai signifikan (Sig) $< 0,05$ maka dikatakan bahwa data tidak homogen

$$F = S_1^2 / S_2^2$$

Keterangan:

F = koefien F

S_1^2 = varians kelompok 1 (besar)

S_2^2 = varians kelompok 2 (kecil)

Penetapan data yang telah dianalisis bersifat homogen atau heterogen, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Penerimaan Hipotesis

Nilai Probabilitas (Asymp. Sig)	Keterangan
Asymp. Sig $\geq 0,05$	Variansi sample sama (homogen)
Asymp. Sig $< 0,05$	Variansi sample tidak sama (heterogen)

UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Latar Belakang Dan Sejarah Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Agam adalah lembaga pendidikan tingkat SLTA yang berlokasi di Pekan Kamis, kecamatan Tilatang Kamang, yang berbatasan langsung dengan Kota Bukittinggi. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Agam ini berdiri pada tahun 1982 dengan status Negeri yang asalnya merupakan Madrasah Swasta Madrasah Tarbiyah Islamiyah Buya Haji Chaidir. Pendirian Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Agam berasal dari dua bentuk sekolah yaitu Negeri dan Swasta. Sebelum berdirinya MAN 2 Agam lokasi saat ini adalah lokasi MTI Aur.

Berawal dari keinginan masyarakat agar didirikannya Madrasah Aliyah Negeri di Kecamatan Tilatang Kamang disertai juga dengan adanya fakta bahwa daerah Tanjung Raya, Maninjau tepatnya di Koto Kaciak dimana pada saat itu pemanfaatan Madrasah Aliyah Negerinya tidak berjalan dengan semestinya. seperti jumlah siswa yang mengalami penurunan di Madrasah Aliyah Negeri tersebut. Jadi, dari keinginan masyarakat dan juga gambaran keadaan saat itu, maka pemuka masyarakat Kab. Agam memberi usulan kepada Kementrian Agama pusat untuk pemindahan Kenegrian Madrasah Aliyah Negeri Koto Kaciak ke daerah Tilatang Kamang. Usulan tersebut diterima

sehingga MAN Koto Kaciak dipindahkan ke daerah Tilatang Kamang dan namanya menjadi MAN Batu Mandi pada tahun 1982.

Seiring berjalannya waktu, masyarakat daerah Tilatang Kamang yang pada saat itu memiliki antusiasme yang sangat tinggi dikarenakan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Tilatang Kamang hanya MAN Batu Mandi, sehingga lokasi Batu Mandi tersebut tidak memungkinkan untuk menampung jumlah siswa yang mengalami peningkatan. Jadi, kepengurusan yang saat itu bernama BP3 dan Panitia Pembangunan MAN Batu Mandi mengupayakan untuk mencari lokasi dan juga bertanya kepada masyarakat untuk lokasi yang sekiranya memungkinkan. Dimana pada saat itu Buya Khaidir selaku pimpinan Madrasah Tarbiyah Islamiyah Aur menawarkan untuk pemindahan fungsi dari Tarbiyah menjadi Madrasah Aliyah Negeri. Sehingga lokasi Madrasah Aliyah Negeri yang pada saat itu di Batu Mandi dipindahkan.

Kemudian berdasarkan keputusan Kementerian Agama No. 675 tahun 2016 tentang perubahan Madrasah Aliyah Negeri (MAN), Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) dan Madrasah Ibtidaiyah Sumatera Barat (MISB), sehingga madrasah tidak lagi bernama daerah atau nama kampung ataupun nama para ahli sejarah. Jadi, Kementerian Agama memberikan nama Madrasah per kabupaten sehingga MAN Batu Mandi yang pendiriannya berdiri di urutan kedua di Kab. Agam berubahlah namanya dari MAN Batu Mandi menjadi MAN 2 Agam. Untuk Madrasah Swasta pada awalnya sudah ada di Tilatang Kamang

namun dengan letak yang cukup berjarak sehingga berupayalah para pemuka untuk mendirikan Madrasah Negeri yang saat ini dikenal dengan MAN 2 Agam.

Tabel 4.1
Identitas Madrasah

No	IDENTITAS MADRASAH	
1	Nama Madrasah	MAN 2 AGAM
2	Kepala Madrasah	Azizul Hayati, S.Ag, M.Pd
3	NSM/NPSN	131113060005/10300503
4	Tahun berdiri	1982
5	Status Madrasah	Negeri
6	Organisasi Penyelenggara	Kementerian Agama RI
7	SK Disertifikasi Madrasah	6757 Tahun 2020 (Madrasah Riset)
8	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
9	Status Tanah	Sertifikat
10	Akreditasi Madrasah	A
12	Luas Bangunan	2.526 m ²
13	Kepemilikan Bangunan	Milik Negara
14	Lokasi Madrasah	5.265 m ²
15	Jarak ke Kabupaten	-+80km
11	Kelompok Madrasah	Induk KKM
12	Jumlah anggota KKM	9 Madrasah

2. Visi Dan Misi Madrasah

a) Visi

Tabel 4.2
Visi Madrasah

Saleh:	Memiliki kesadaran dari dalam diri sendiri segala larangan Allah secara konstan dan kontiniu.
Sehat:	Mampu fisik dari jiwa yang sehat produktif secara edukatif, sosial dan ekonomi
Cerdas:	Mampu mengimplementasikan iptek dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan sebagai khalifah filardhi
Berprestasi:	Memiliki kualitas yang tinggi dalam penguasaan iptek dan imtak serta keterampilan yang berjiwa kompetitif dan islami
Kreatif:	Mampu berkompetitif dalam globalisasi dengan dasar ilmu pengetahuan yang dilandasi akhlakul kharimah.
Mandiri:	Memiliki rasa percaya diri dan kualitas yang tinggi dalam penguasaan iptek dan imtak serta keterampilan yang berjiwa kompetitif dan islami.

b). Misi

1. Menanamkan Prinsip-Prinsip Ajaran Agama dan Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Agama dalam Mengayomi

Kebutuhan Sosial Kemasyarakatan.

2. Melaksanakan Proses Pembelajaran yang Interaktif, Inovatif, Kreatif, Inspiratif dan menyenangkan Sehingga Peserta Didik Tertantang Untuk Berpartisipasi Aktif.
3. Mewujudkan Peserta Didik yang Sehat, Bugar, Cerdas, Berakhlak dan Berwawasan Lingkungan.
4. Peserta Didik dapat Menggali Potensi Melalui Pengembangan Riset, Keterampilan, Kewirausahaan dan Seni Budaya.
5. Menyelenggarakan Pendidikan Berkarakter Untuk Menghasilkan Output Yang Berkualitas, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong.

c). Identitas Kepala Madrasah

Tabel 4.3
Kepala Madrasah

Nama Lengkap	Azizul Hayati, S.Ag., M.Pd
NIP	197412041998032002
Pangkat Golongan	Pembina / IV.a
Pendidikan Terakhir	S2

3. Sarana Dan Prasarana Madrasah

Sarana dan prasarana dalam pendidikan merupakan suatu keharusan dalam mencapai hasil pendidikan yang lebih optimal. Belajar optimal harus didukung oleh perangkat yang lengkap, sehingga kehadiran perangkat itu memfungsikan seluruh indra peserta didik.

Belajar tidak hanya dilakukan dengan mendengar dan melihat, tetapi dapat dilakukan juga dengan meraba dan mengecap. Belajar dapat efektif apabila peserta didik dapat memperoleh pengalaman belajar atau sesuatu yang di pelajarnya (Arsyad, A, 2017)

Untuk mendukung proses pembelajaran, maka perlu berbagai fasilitas itu peserta didik dapat belajar dengan baik sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi sebab fasilitas tersebut dapat/sangat membantu proses belajar mengajar demi kemajuan sekolah (Barnawi & Arifin, M, 2015). Sarana dan prasarana yang terdapat di MAN 2 Agam sejauh ini sudah lengkap. Saat ini MAN 2 Agam memiliki beberapa ruangan yang mempunyai fungsi masing-masing. Adapun ruang tersebut dan jumlahnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Sarana Dan Prasarana Madrasah

NO	JENIS	JUMLAH
1	Ruang Kepala Madrasah	1
2	Ruang Tata Usaha	1
3	Ruang Wakil Kepala Madrasah	1
4	Ruang Majelis Guru	1
5	Ruang Belajar	15
6	Ruang Layanan Bimbingan Konseling	1
NO	JENIS	JUMLAH
7	Ruang UKS	1
8	Ruang OSIM	1
9	Ruang Perpustakaan	1
10	Ruang Labor Fisika	1

11	Ruang Labor Biologi	1
12	Ruang Labor Komputer	1
13	Ruang Labor Kimia	1
14	Kantin Sekolah	1
15	Gudang	1
16	Ruang Olahraga/Kesenian	1
17	Rumah Penjaga Sekolah	1
18	WC Sekolah	13

4. Kurikulum Madrasah/Sekolah

MAN 2 Agam merupakan sekolah menengah atas yang menerapkan kurikulum Merdeka Belajar untuk kelas X, XI dan Kurikulum 2013 Revisi bagi kelas XII. Adanya kurikulum merdeka belajar ditujukan untuk menunjang program sekolah dan mengikuti peraturan pemerintah tentang penerapan kurikulum merdeka di sekolah untuk mewujudkan peserta didik yang berkarakter.

Kurikulum merdeka dan kurikulum 2013 dimana guru dituntut untuk menguasai Teknologi Informasi guna mendukung proses pembelajaran, membuat guru agak ragu dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga walaupun pada prinsipnya sekolah ini sudah menerapkan kurikulum merdeka dan kurikulum 2013 namun pada kenyataannya kebanyakan dari guru masih melaksanakan pembelajaran dengan cara lama, yaitu dengan metode ceramah dan tidak menggunakan media elektronik apapun. Hal ini merupakan masalah yang harus segera pihak sekolah tanggulangi agar kualitas

pembelajaran di sekolah semakin membaik dan berjalan sesuai dengan prinsipnya.

Kurikulum Merdeka Belajar artinya siswa bisa mendalami minat dan bakatnya masing-masing. Siswa tidak dipaksa untuk mempelajari suatu hal yang tidak disukai sehingga akan memberikan otonomi dan kemerdekaan bagi siswa serta sekolah. Kurikulum merdeka belajar harus senantiasa disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dan berdampak pada berbagai aspek kehidupan. Melalui kurikulum ini, guru dapat memilih perangkat ajar untuk menyesuaikan kebutuhan belajar dan minat masing-masing siswa (Kemendikbudristek, 2022).

5. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil indikator yang diteliti, variabel Motivasi Kerja, menggunakan 40 item pernyataan yang sebelumnya telah di uji validitas dan reliabilitas nya. Data variabel motivasi kerja diperoleh dari hasil angket 39 guru sertifikasi yaitu 25 orang guru perempuan dan 14 guru laki laki yang menjadi responden. Berdasarkan pengelolaan data hasil angket Motivasi kerja maka diperoleh analisis data statistik Motivasi kerja dapat dilihat dari rata-rata dari 4 indikator (Kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan) diketahui jumlah skor minimalnya yaitu 129 Kemudian skor maksimalnya 182 di MAN 2 Agam.

Selanjutnya diolah berdasarkan frekuensi dan persentase mengenai motivasi kerja. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi kerja adalah:

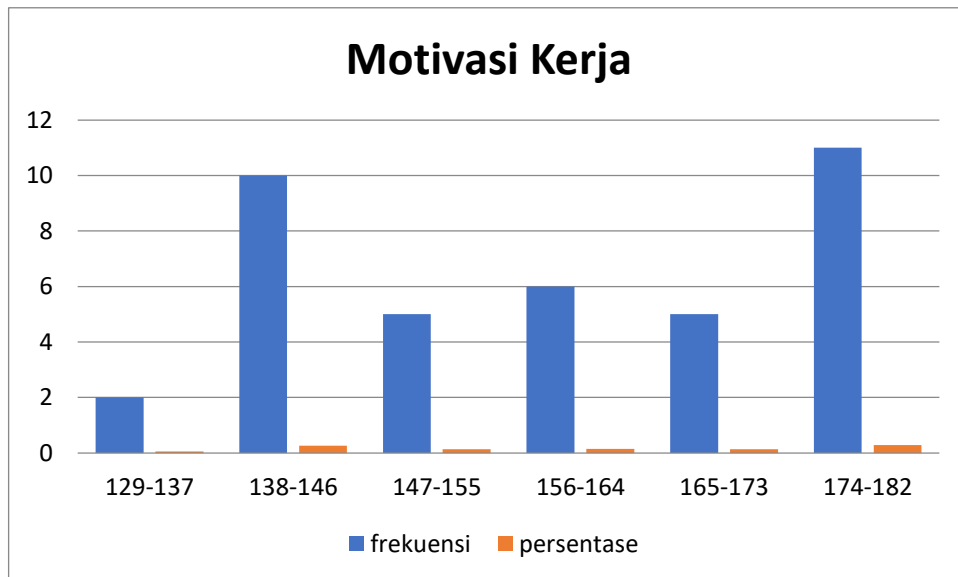
Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

interval	frekuensi	persentase
129-137	2	5%
138-146	10	26%
147-155	5	13%
156-164	6	15%
165-173	5	13%
174-182	11	28%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diinterpretasikan hasil pengukuran angket penelitian tersebut sebagai berikut :

- 1) Nilai frekuensi tertinggi terdapat pada rentan nilai interval skor 174-182 sebanyak 11 responden dengan persentase 28%, selanjutnya diikuti oleh rentan interval skor 138-146 sebanyak 10 responden dengan persentase 26%. Jika digabungkan, kedua interval ini mencakup 21 responden atau 54% dari total keseluruhan.
- 2) Selanjutnya, nilai frekuensi yang sedang terdapat pada rentan interval skor 156-164 memiliki 6 responden (15%), selanjutnya diikuti oleh interval skor 165-173 5 responden (13%) dan 147-155 dengan 5 responden (13%). Jika digabungkan ketiga interval skor mencakup 11 responden atau 41% dari total keseluruhan.
- 3) Selanjutnya, nilai frekuensi terendah terdapat pada rentan interval 129-137 sebanyak 2 responden (5%)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi yang diperoleh, dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Dari diagram batang diatas dapat dilihat bahwa skor tertinggi berada dititik 11 yaitu pada rentang 174-182.

Tabel 4.6

Descriptive Statistics

UIN IMAM BONI IQI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p03	39	129	182	158.82	16.219
Valid N (listwise)	39				

Dari tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean (rata-rata) adalah 158.82, standard deviation adalah 16.219, nilai maximum 182 dan nilai minimum 129.

B. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui

apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi *et al.*, 2017). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Analisis uji normalitas yang digunakan yaitu Uji Normalitas *shaviro-wilk*, Uji Normalitas *shaviro-wilk* digunakan untuk melihat perbedaan distribusi dua variabel.

Berikut ini hasil uji normalitas data variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Normalitas

Tests of Normality

	jenis	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivasi kerja	1	.172	14	.200 [*]	.883	14	.065
	2	.147	25	.173	.931	25	.092

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

No	jenis	Sig	Taraf Signifikan	Kesimpulan
1	Laki Laki	0.065	0,05	Distribusi Normal
2	Perempuan	0.092	0,05	Distribusi Normal

Tabel di atas menggambarkan hasil uji normalitas data variabel Motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin di MAN 2 Agam. Dari tabel diatas diketahui hasil uji normalitas kepada 39 responden dengan menggunakan uji normalitas *shaviro-wilk* (<50) dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja guru laki laki didapatkan nilai signifikan lebih besar

dari 0,05 yaitu 0.065 ($p > 0,05$) dan pada guru perempuan didapatkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0.092 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji tersebut maka data variabel yang diteliti berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Menurut Sugiyono (2015), Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki variasi yang sama atau tidak.

Dengan kata lain, homogenitas berarti bahwa himpunan data yang kita teliti memiliki karakteristik yang sama. Pengujian homogenitas juga dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

Dibawah ini merupakan hasil uji homogenitas data untuk variabel motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin di man 2 agam, yaitu:

Tabel 4.8**Uji Homogenitas****Test of Homogeneity of Variance**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
motivasi kerja	Based on Mean	.435	1	37	.514
	Based on Median	.309	1	37	.581
	Based on Median and with adjusted df	.309	1	36.403	.582
	Based on trimmed mean	.421	1	37	.520

No	Variabel	Nilai.Sig Variances from Homogeneity	Taraf Signifikan	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,514	0,05	Data Homogen

Tabel diatas menunjukkan hasil uji homogenitas untuk data motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin, berdasarkan tabel tersebut hasil uji homogenitas pada variabel motivasi kerja guru sertifikasi menunjukkan nilai signifikan 0,514 yang mana lebih besar dari 0,05 atau 0,514 ($>0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data homogen atau memiliki varian yang sama.

3. Independent Sample Test

Selanjutnya adalah membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan (nyata) atau tidak. Berikut ini adalah hasil perhitungan *dari Independent Sample T-Test*:

Ha : Terdapat perbedaan Motivasi Kerja Guru Sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin

H0 : Tidak Terdapat perbedaan Motivasi Kerja Guru Sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin

Tabel 4.9
Independent Sample Test

Independent Samples Test			p01	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		.322	
	Sig.		.574	
t-test for Equality of Means	t		1.385	1.340
	df		37	24.499
	Significance	One-Sided p	.087	.096
		Two-Sided p	.174	.193
	Mean Difference		7.411	7.411
	Std. Error Difference		5.350	5.531
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-3.428	-3.992
		Upper	18.251	18.815

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap guru yang bersertifikasi di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,174. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru sertifikasi laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Walaupun secara deskriptif diperoleh perbedaan rata-rata skor motivasi kerja

antara guru laki-laki dan perempuan sebesar 7,411, namun perbedaan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.

Tabel 4.10
Rata rata berdasarkan jenis kelamin

Report

p03

jeniskelamin	Mean	N	Std. Deviation
laki laki	163.57	14	17.221
perempuan	156.16	25	15.340
Total	158.82	39	16.219

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata motivasi kerja guru bersertifikasi berdasarkan jenis kelamin. Guru laki-laki memiliki rata-rata motivasi kerja sebesar 163,57 dengan standar deviasi 17,221. Sementara itu, guru perempuan memiliki rata-rata motivasi kerja sebesar 156,16 dengan standar deviasi 15,340. Secara keseluruhan, rata-rata total motivasi kerja guru adalah 158,82. Meskipun terdapat perbedaan rata-rata antara guru laki-laki dan perempuan dan rata rata motivasi kerja laki laki lebih tinggi dari perempuan, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0,174 > 0,05).

C. Pembahasan

Penelitian ini memaparkan tentang perbedaan motivasi kerja sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional), sertifikat pendidik yang diperoleh melalui kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah, sehat jasmani dan rohani yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Motivasi kerja sangat diperlukan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah dan memiliki tujuan. Misalnya mendapatkan umpan balik dari apa yang dikerjakannya, seperti prestasi, gaji dan sebagainya. Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Setiawan (2015:48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Setiawan (2015:48) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pada saat ini peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan

(sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru yang dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Perbaikan ekonomi memang mulai menapakkan kecenderungan membaik. Sertifikasi yang bertujuan mendongkrak kesejahteraan guru mulai berjalan.

Menurut Martinis Yamin (2013:2) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,174. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), hal ini menjelaskan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi secara signifikan tingkat motivasi kerja guru sertifikasi di sekolah. Baik guru laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif sama. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja menurut Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh aspek intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, dibandingkan oleh faktor demografis seperti jenis kelamin.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2018) yang menemukan bahwa tidak terdapat

perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru laki-laki dan perempuan di sekolah dasar negeri di Kota Semarang. Penelitian serupa oleh Wahyuni (2021) juga menyimpulkan bahwa jenis kelamin bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja guru sertifikasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa program sertifikasi guru di sekolah-sekolah yang menjadi objek penelitian telah mampu memberikan motivasi kerja yang relatif setara bagi guru laki-laki maupun 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. (Davis, E. 2023)

Menurut teori keadilan (Equity Theori)-J. Stacy Adams, menurut teori ini, individu termotivasi ketika mereka merasa diperlakukan secara adil didalam lingkungan kerja. sertifikasi guru memberikan standar pengakuan profesional yang sama bagi semua guru. ketika guru merasa diperlakukan dan penghargaan yang diterima adil, maka motivasi kerja cenderung tidak dipengaruhi oleh perbedaan gender (Adams, 1965).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

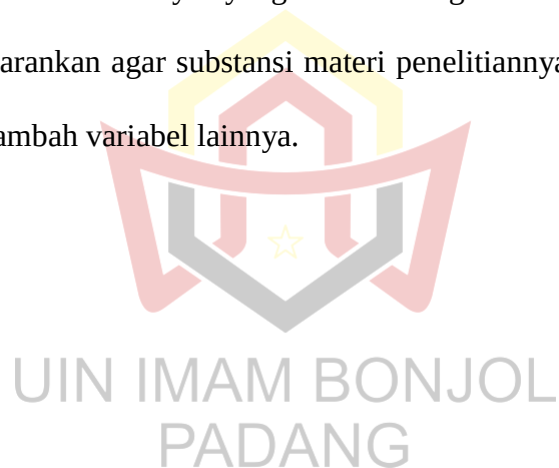
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja guru sertifikasi ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data melalui uji Independent Sample T-Test yang mana hasilnya menunjukkan $\text{sig.}(2\text{-tailed}) = 0,174$. Sebagaimana dasar 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.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

**LAMPIRAN INSTRUMEN
PENELITIAN**



UIN IMAM BONJOL
PADANG

Variabel	Indikator	Sub indikator	Sub-Sub Indikator	No. Item		Jumlah
				(+)	(-)	
Motivasi Kerja (Menurut Hasibuan, 2020)	Kebutuhan fisik	Gaji yang layak dan tepat waktu	1. Gaji sesuai beban kerja 2. Gaji dibayar tepat waktu 3. Gaji memadai untuk kebutuhan sehari-hari	1 2 3	4	12
		Bonus berdasarkan kinerja	1. Bonus diberikan atas pencapaian tertentu 2. Besaran bonus sesuai kontribusi 3. Bonus memotivasi peningkatan kinerja	5 6 8	7	
		Uang lembur yang sesuai	1. Lembur dibayar tepat sesuai jam lembur 2. Jumlah sesuai jam kerja tambahan 3. Ada sistem lembur yang adil	9 10 11		
		Tunjangan makan dan transportasi	1. Ada tunjangan makan bulanan 2. Ada tunjangan transportasi 3. Tunjangan membantu efisiensi biaya hidup		12	
	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	Jaminan kesehatan dan asuransi	1. Terdaftar dalam BPJS/Asuransi lain 2. Biaya pengobatan ditanggung sebagian	13 15	14	6

			3. Akses terhadap layanan kesehatan			
		Dana pensiun dan program hari tua	1. Ikut dalam program pension 2. Ada jaminan hari tua	16 17	18	
		Lingkungan kerja yang nyaman	1. Ruangan bersih 2. Bebas dari bahaya kerja 3. Fasilitas kerja mendukung kenyamanan	19 20		7
	Kebutuhan Sosia	Kerja sama tim yang baik	1. Adanya kolaborasi antar guru 2. Tugas diselesaikan bersama 3. Saling membantu dalam pekerjaan	21 22	23	
				24 25		
	Kemampuan	Penguasaan Materi	1. Pemahaman Materi 2. Kepercayaan Siswa	26 27		7
		Penguasaan Metode Pengajaran	1. Metode Tepat 2. Metode Tidak Menarik 3. Metode Efektif	28 30	29	
		Mutu Penyampaian Materi	1. Penyampaian Guru 2. Penyampaian Kurang Jelas	31	32	

			1. Penguasaan Materi	33		
			2. Pengelolaan Kelas	34		
			3. Motivasi Guru	35		
		Penguasaan	4. Kesempatan		36	
	Komunikasi	Keadaan Kelas	Berpartisipasi			8
			5. Menghargai Pendapat	37		
			6. Kesempatan Bertanya	38		
			7. Diskusi Dalam Kelas	39		
			8. Pengendalian Kelas		40	
Total						40

LEMBARAN ANGKET UJI COBA PENELITIAN

A. Motivasi Kerja

1. Data Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

2. Petunjuk Pengisian

- Sebelum menjawab, bacalah terlebih dahulu pertanyaan dibawah ini
- Isilah identitas anda yang bersedia dibawah ini
- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberi tanda (√) dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)
- Jawaban yang anda berikan tidak akan dipublikasikan, jadi jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Gaji dibayarkan tepat waktu setiap bulan.					
3	Gaji saya memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
4	Saya menerima bonus ketika mencapai target kerja tertentu.					

5	Besaran bonus yang saya terima sebanding dengan kontribusi saya.					
6	Bonus yang saya terima mendorong saya bekerja lebih baik.					
7	Uang lembur diberikan tidak sesuai dengan jam kerja tambahan.					
8	Lembur saya dibayar dengan sistem yang adil.					
9	Jumlah uang lembur mencerminkan tambahan waktu kerja saya.					
10	Saya menerima tunjangan makan secara rutin.					
11	Saya mendapatkan tunjangan transportasi dari sekolah.					
12	Tunjangan tersebut membantu mengurangi pengeluaran harian.					
13	Saya terdaftar dalam BPJS atau asuransi kesehatan lainnya.					
14	Biaya pengobatan saya ditanggung sebagian oleh sekolah.					
15	Saya tidak memiliki akses ke layanan kesehatan.					
16	Saya ikut dalam program pensiun atau jaminan hari tua.					

17	Sekolah menjamin masa depan saya setelah pensiun.					
18	Ruang kerja saya bersih dan tertata dengan baik.					
19	Sekolah tidak memperhatikan aspek keamanan lingkungan.					
20	Fasilitas di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja					
21	Saya merasa adanya kerja sama yang baik dengan rekan guru.					
22	Tidak ada semangat kebersamaan dalam menyelesaikan tugas.					
23	Rekan guru saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
24	Komunikasi antar guru berjalan dengan baik.					
25	Kami saling menghormati dalam lingkungan kerja.					
26	Lingkungan Kerja sering Tidak Kondusif					
27	Tidak terjadi konflik yang mengganggu kinerja.					
28	Saya tidak punya kesempatan untuk bersosialisasi di luar jam kerja.					
29	Saya sering berpartisipasi dalam					

	kegiatan non-formal di sekolah.					
30	Saya Sering mengikuti kegiatan diluar jam kerja sekolah					
31	Kegiatan di luar sekolah membantu mempererat hubungan kerja.					
32	Saya aktif dalam komunitas atau kelompok kerja guru.					
33	Saya melakukan diskusi dengan baik					
34	Saya berkontribusi dalam diskusi internal sekolah.					
35	Saya merasa dihargai dalam komunitas kerja.					
36	Saya menerima reward jika menunjukkan prestasi kerja					
37	Sekolah selalu memberi reward					
38	Reward yang saya terima meningkatkan semangat kerja saya.					
39	Saya tidak melihat adanya peluang untuk naik jabatan.					
40	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan di sekolah ini.					
41	Kepala sekolah sering memberikan pujian atas pekerjaan saya.					

42	Saya sering menerima penilaian baik secara langsung dari atasan.					
43	Saya pernah menerima piagam penghargaan dari sekolah.					
44	Piagam penghargaan yang saya terima mendorong saya bekerja lebih baik.					
45	Piagam tidak sesuai dengan hasil kerja					

LEMBARAN ANGKET

B. Motivasi Kerja

1. Data Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

2. Petunjuk Pengisian

- Sebelum menjawab, bacalah terlebih dahulu pernyataan dibawah ini
- Isilah identitas anda yang bersedia dibawah ini
- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberi tanda (√) dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)
- Jawaban yang anda berikan tidak akan dipublikasikan, jadi jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Gaji dibayarkan tepat waktu setiap bulan.					
3	Gaji saya memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
4	Saya menerima bonus ketika mencapai target kerja tertentu.					
5	Besaran bonus yang saya terima sebanding dengan kontribusi saya.					

6	Bonus yang saya terima mendorong saya bekerja lebih baik.					
7	Uang lembur diberikan tidak sesuai dengan jam kerja tambahan.					
8	Lembur saya dibayar dengan sistem yang adil.					
9	Jumlah uang lembur mencerminkan tambahan waktu kerja saya.					
10	Saya menerima tunjangan makan secara rutin.					
11	Saya mendapatkan tunjangan transportasi dari sekolah.					
12	Tunjangan tersebut membantu mengurangi pengeluaran harian.					
13	Saya terdaftar dalam BPJS atau asuransi kesehatan lainnya.					
14	Biaya pengobatan saya ditanggung sebagian oleh sekolah.					
15	Saya tidak memiliki akses ke layanan kesehatan.					
16	Saya ikut dalam program pensiun atau jaminan hari tua.					
17	Sekolah menjamin masa depan saya setelah pensiun.					

18	Ruang kerja saya bersih dan tertata dengan baik.					
19	Sekolah tidak memperhatikan aspek keamanan lingkungan.					
20	Fasilitas di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja					
21	Saya merasa adanya kerja sama yang baik dengan rekan guru.					
22	Tidak ada semangat kebersamaan dalam menyelesaikan tugas.					
23	Rekan guru saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
24	Komunikasi antar guru berjalan dengan baik.					
25	Kami saling menghormati dalam lingkungan kerja.					
26	Tidak terjadi konflik yang mengganggu kinerja.					
27	Saya tidak punya kesempatan untuk bersosialisasi di luar jam kerja.					
28	Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan non-formal di sekolah.					
29	Kegiatan di luar sekolah membantu mempererat hubungan kerja.					
30	Saya aktif dalam komunitas atau					

	kelompok kerja guru.					
31	Saya berkontribusi dalam diskusi internal sekolah.					
32	Saya merasa dihargai dalam komunitas kerja.					
33	Saya menerima reward jika menunjukkan prestasi kerja					
34	Reward yang saya terima meningkatkan semangat kerja saya.					
35	Saya tidak melihat adanya peluang untuk naik jabatan.					
36	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan di sekolah ini.					
37	Kepala sekolah sering memberikan pujian atas pekerjaan saya.					
38	Saya sering menerima penilaian baik secara langsung dari atasan.					
39	Saya pernah menerima piagam penghargaan dari sekolah.					
40	Piagam penghargaan yang saya terima mendorong saya bekerja lebih baik.					

LAMPIRAN PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

Hasil Angket Penelitian

No	Motivasi Kerja		Keterangan
	r Hitung	r Tabel	
1	0,576	0,316	Valid
2	0,523	0,316	Valid
3	0,561	0,316	Valid
4	0,495	0,316	Valid
5	0,536	0,316	Valid
6	0,635	0,316	Valid
7	0,638	0,316	Valid
8	0,526	0,316	Valid
9	0,548	0,316	Valid
10	0,620	0,316	Valid
11	0,484	0,316	Valid
12	0,620	0,316	Valid
13	0,588	0,316	Valid
14	0,564	0,316	Valid
15	0,566	0,316	Valid
16	0,548	0,316	Valid
17	0,559	0,316	Valid
18	0,520	0,316	Valid
19	0,563	0,316	Valid
20	0,536	0,316	Valid
21	0,550	0,316	Valid
22	0,489	0,316	Valid
23	0,634	0,316	Valid
24	0,586	0,316	Valid
25	0,496	0,316	Valid
26	0,565	0,316	Valid
27	0,539	0,316	Valid
28	0,594	0,316	Valid
29	0,605	0,316	Valid
30	0,581	0,316	Valid
31	0,586	0,316	Valid
32	0,546	0,316	Valid
33	0,547	0,316	Valid
34	0,637	0,316	Valid
35	0,531	0,316	Valid
36	0,533	0,316	Valid

37	0,351	0,316	Valid
38	0,371	0,316	Valid
39	0,475	0,316	Valid
40	0,436	0,316	Valid

LAMPIRAN HASIL UJI

OUTPUT SPSS
Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	40

OUTPUT SPSS
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p03	39	129	182	158.82	16.219
Valid N (listwise)	39				

OUTPUT SPSS
Uji Normalitas Data Motivasi Kerja

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	jenis	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivasi kerja	1	.172	14	.200 [*]	.883	14	.065
	2	.147	25	.173	.931	25	.092

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

OUTPUT SPSS
Uji Homogenitas Data Motivasi Kerja

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
motivasi kerja	Based on Mean	.435	1	37	.514
	Based on Median	.309	1	37	.581
	Based on Median and with adjusted df	.309	1	36.403	.582
	Based on trimmed mean	.421	1	37	.520

OUTPUT SPSS

Uji Hipotesis

Group Statistics

	jenis	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
motivasi kerja	1	14	157.64	17.666	4.721
	2	25	159.48	15.690	3.138

OUTPUT SPSS

Uji ANOVA

ANOVA

p03

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	492.955	1	492.955	1.919	.174
Within Groups	9502.789	37	256.832		
Total	9995.744	38			

OUTPUT SPSS

Independent Sample Test

Independent Samples Test

		p01	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.322	
	Sig.	.574	
t-test for Equality of Means	t	1.385	1.340
	df	37	24.499
	Significance	One-Sided p	.087
		Two-Sided p	.174
	Mean Difference	7.411	7.411
	Std. Error Difference	5.350	5.531
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-3.428
		Upper	18.251

LAMPIRAN SURAT MENYURAT

Lampiran 1. Seminar Proposal Skripsi

 UIN IMAM BONJOL PADANG	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang Website : //www.uinib.ac.id E-mail: adminftk@uinib.ac.id
Nomor : B. 5409/Un.13/FTK/PP.00.9/07/2024	Padang, 3 Juli 2024
Lamp. : 1 (satu) rangkap	
Hal. : Seminar Proposal Skripsi Prodi MPI	
Kepada Yth Bapak/Ibuk. 1. Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd 2. Dewi Juita, M. Pd Tim Penguji Seminar Proposal Prodi MPI	
<i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i>	
Dengan hormat, bersama ini kami harapkan kesediaan Bapak/Ibuk untuk dapat melaksanakan seminar proposal skripsi mahasiswa:	
Nama	: Ikhwanus Sofa
NIM	: 2114030029
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Perbandingan Motivasi Kerja Guru yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat di MTsN Iffhadul Muballighin
Yang dilaksanakan pada	
Hari/Tanggal	: Kamis/11 Juli 2024
Pukul	: 10.00 s-d 11.00 WIB
Tempat	: Ruang Sidang Prodi MPI (Gedung Dekanat Syari'ah)
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibuk kami ucapkan terima kasih.	
Ditetapkan di : Padang an. Dekan Ketua Prodi MPI	
 Hasnawati NIP. 197201042000032002	

Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
Website : //www.uinib.ac.id E-mail: adminfkt@uinib.ac.id

BERITA ACARA
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Tim Seminar Proposal Skripsi Prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, telah melaksanakan Seminar Proposal Skripsi mahasiswa:

Nama : Ikhwanus Sofa
NIM : 2114030029
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Perbandingan Motivasi Kerja Guru yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat di MTsN Iffhadul Muballighin

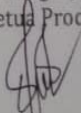
Seminar Proposal pada:

Hari/Tanggal : Kamis / 11 Juli 2024
Jam : 10.00 s-d 11.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Prodi MPI (Gedung Dekanat Syari'ah)

Dengan catatan sebagai berikut:

1. Ganti Rumus Masalah.
2. Ganti → pada hipotesis (H₀ dan H_a)
3. Ganti analisis data
4. Ganti metode penelitian

Ttd Mhs	No	Anggota Tim Seminar	Jabatan	TandaTangan	Ket.
	1	Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd	Tim Seminar (Ketua)	1. 	
	2	Dewi Juita, M. Pd	Tim Seminar Sekretaris)	2. 	

Padang, 3 Juli 2024
Ketua Prodi MPI

Hasnawati
NIP. 197201042000032002

Lampiran 3. SK Dosen Pembimbing 1 & 2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : //www.uinib.ac.id E-mail: admin@tarbiyah@uinib.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
 Nomor : B.7475/Un.13/FTK/PP.00.9/07/2025

Tentang:
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN IMAM BONJOL PADANG

Mengingat :

- bahwa untuk kelancaran kegiatan akademik mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2025, dipandang perlu menetapkan Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa dengan Keputusan Dekan;
- bahwa saudara yang namanya tersebut pada keputusan ini, dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing I dan II skripsi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang sebagaimana tercantum dalam keputusan ini,

Menimbang :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam
- Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
- PMA No. 37 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Imam Bonjol Padang
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Imam Bonjol Padang
- Peraturan Mendikbud RI No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Keputusan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Penunjukan Kuasa Pengguna Anggaran di Lingkungan Kementerian Agama
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2023
- DIPA UIN Imam Bonjol Padang No. SP-DIPA-025.04.2.424050/2025 tanggal 02 Desember 2024.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Kesatu : Mengangkat Saudara

a. Nama	: Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd.
NIP	: 197201042000032002
Pangkat/Gol.	: Pembina (IV/a)
Jabatan	: Lektor Kepala

Sebagai Pembimbing I

b. Nama	: Dewi Juita, M. Pd
NIP	: 199009242018012000
Pangkat/Gol.	: Penata (III/d)
Jabatan	: Lektor

Sebagai Pembimbing II

Dalam Penulisan Skripsi Mahasiswa:

Nama / NIM	: Ikhwanus Sofa/2114030029
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Perbedaan Motivasi Kerja Guru yang Bersertifikasi di tinjau dari Jenis Kelamin di MAN 2 Agam

Kedua : Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorium menurut peraturan yang berlaku.

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu penetapan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Padang
 Pada Tanggal : 23 Juli 2025
 Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



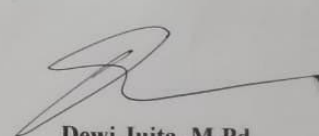
Tembusan:

- Rektor UIN Imam Bonjol di Padang;
- Ketua Prodi MPI;

Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Penelitian

 UIN IMAM BONJOL PADANG	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang Website : //www.uinib.ac.id E-mail: admintarbiyah@uinib.ac.id
Nomor : B. 7476/Un.13/FTKAK/PP.009/07/2025	Padang, 23 Juli 2025
Lamp. : 1 (satu) berkas	
Hal. : Mohon Izin Penelitian	
Kepada Yth, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Agam	
Assalamu'alikum wr. wb	
Dengan hormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin melakukan penelitian kepada Saudara:	
Nama/NIM	: Ikhwanus Sofa / 2114030029
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi	: Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di MAN 2 Agam
Lokasi Penelitian	: MAN 2 Agam
Waktu Penelitian	: Juli s.d September 2025
Demikianlah disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diaturkan terima kasih.	
Wassalam, an. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan	
 Muhammad Kosim NIP.198212212005011001	
Tembusan: 1. Rektor UIN Imam Bonjol Padang; 2. Kepala Sekolah Kantor Wali Nagari Air Bangis; 3. Mahasiswa yang bersangkutan.	

Lampiran 5. Uji Validitas Instrumen Penelitian

VALIDITAS INSTRUMEN	
Judul Skripsi	: Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di MAN 2 Agam
Nama/Nim	: Ikhwanus Sofa / 2114030029
Fakultas/Jurusan	: Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam.
Tempat Penelitian	: Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam, Jl. Syech Moh. Yusuf, Koto Tengah, Kec. Tilatang Kamang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
PEMBIMBING 1	PEMBIMBING 2
	
<u>Dr. Hasnawati, M.Pd</u> NIP. 197201042000032002	<u>Dewi Juita, M.Pd</u> NIP. 199009242018012001

Lampiran 6. Rekomendasi Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang Website : //www.uinib.ac.id E-mail: admintarbiyah@uinib.ac.id
Nomor : B. 7476/Un.13/FTK.AK/PP.009/07/2025	Padang, 23 Juli 2025
Lamp. : 1 (satu) berkas	
Hal. : Mohon Izin Penelitian	
 Kepada Yth, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Agam	
 Assalamu'alikum wr. wb	
 Dengan hormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin melakukan penelitian kepada Saudara:	
Nama/NIM	: Ikhwanus Sofa / 2114030029
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi	: Perbedaan Motivasi Kerja Guru Yang Bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di MAN 2 Agam
Lokasi Penelitian	: MAN 2 Agam
Waktu Penelitian	: Juli s.d September 2025
 Demikianlah disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diaturkan terima kasih.	
 Wassalam, an-Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan	
 Muhammad Kosim NIP.198212212005011001	
 Tembusan: 1. Rektor UIN Imam Bonjol Padang; 2. Kepala Sekolah Kantor Wali Nagari Air Bangis; 3. Mahasiswa yang bersangkutan.	

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian MAN 2 Agam

**KEMENTERIAN AGAMA RI**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. AGAM
MADRASAH ALIYAH NEGERI MAN 2 AGAM
Alamat : Jl. Syekh Moh. Yusuf Aur Pekon Kamis Kec. Tilatang Kamang Telp. (0752) 7446376 Kode Pos : 26152

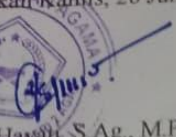
SURAT KETERANGAN
Nomor : 211 /Ma.03.6.2/PP.00.6/07/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah (MAN) 2 Agam menerangkan bahwa:

Nama : **IKHWANUS SOFA**
Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Gading/ 31 Desember 2002
NIM : 2114030029
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Bangka Jorong Brastagi, Ujung Gading Kec. Lembah Melintang, Kab. Pasaman Barat
Pekerjaan : Mahasiswa
Judul Skripsi : *"Perbedaan Motivasi Kerja Guru yang bersertifikasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di MAN 2 Agam "*
Lokasi Penelitian : MAN 2 Agam
Waktu Penelitian : Juli 2025 s/d Selesai

Telah melaksanakan Penelitian untuk mengumpulkan data penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Prody Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di MAN 2 Agam sesuai dengan Tuntutan Akademik yang dilakukan dengan baik yang dibimbing oleh Silvi Andriani, S.Pd.I

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Agam, 28 Juli 2025
Kepala

Abdul Hayati, S.Ag., M.Pd
NIP. 197412041998032002



BIODATA PENULIS



Nama : Ikhwanus Sofa
Nim : 2114030029
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Tempat/ Tanggal : Ujung Gading, 31 Desember 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Email : ikhwanus311202@gmail.com
Alamat : Jalan Bangka, Jorong Brastagi, kec
Lembah Melintang, Kab. Pasaman
Barat, Prov. Sumatera Barat
No HP/WA : 085805131839

Identitas Keluarga

1. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Safril
 - b. Ibu : Anisa
2. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Petani
 - b. Ibu : Petani
3. Jumlah Bersaudara : 3 (Tiga)
4. Anak Ke : 1 (Satu)

Riwayat Pendidikan

1. SDN 05 Lembah Melintang : 2008-2013
2. MTS Ittihadul Muballighin : 2014-2017
3. MAS Ittihadul Muballighin : 2018- 2021
4. UIN Imam Bonjol Padang : 2021- 2025