MM Journal of Business and Management

Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar

Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

# PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PENDIDIKAN PADA GURU SMA FRATER MAKASSAR

[1]Saverianus Raing, [2]Ahmad Museng, [3]Indra Fauzi Ilyas
[123]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
xaverraing@gmail.com, amusseng@gmail.com, fauzi06indra@gmail.com

**Keywords:**
Certification allowance, work motivation, quality of educational services.

This study aims to examine the influence of certification allowances and work motivation on the quality of educational services provided by teachers at Frater Senior High School Makassar. The study was conducted because the quality of teachers' educational services still varies, although most teachers have received certification allowances. Therefore, it is necessary to determine the role of certification allowances and work motivation in improving the quality of educational services. This research employed a quantitative approach using an explanatory research design. The entire population of 33 teachers at Frater Senior High School Makassar was selected as respondents through the total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that certification allowances have a positive and significant effect on the quality of educational services. Work motivation also has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables contribute significantly to improving the quality of educational services provided by teachers at Frater Senior High School Makassar. The findings imply that improving the quality of educational services depends not only on teachers' financial welfare but also on their work motivation. Therefore, the school and the foundation should manage certification allowances effectively while continuously enhancing teachers' motivation through a supportive work environment, recognition, and sustainable professional development.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran, tetapi juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan sekolah kepada peserta didik. Dalam hal ini, guru menjadi faktor utama karena berperan sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus teladan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas pelayanan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui program sertifikasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru yang telah memenuhi persyaratan memperoleh sertifikat pendidik dan berhak menerima tunjangan profesi. Kebijakan ini bertujuan meningkatkan kesejahteraan guru sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus, meningkatkan kompetensi, dan memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Namun, peningkatan kesejahteraan belum tentu langsung meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Selain faktor ekonomi, kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, kreatif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengurangi kualitas pelaksanaan tugas meskipun guru telah menerima tunjangan sertifikasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan, terutama ketika kualitas pelayanan pendidikan dijadikan sebagai variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan pada sekolah swasta masih relatif sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut masih diperlukan.

Fenomena tersebut juga terlihat di SMA Frater Makassar. Sebagian besar guru telah memiliki sertifikat pendidik, sementara beberapa lainnya sedang mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Meskipun demikian, hasil pengamatan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pendidikan masih berbeda antar guru. Ada guru yang telah menerapkan pembelajaran yang kreatif dan memanfaatkan teknologi, tetapi masih ada yang menggunakan metode pembelajaran yang kurang bervariasi serta menunjukkan tingkat pelayanan yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, terhadap kualitas pelayanan pendidikan pada guru SMA Frater Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah dan yayasan dalam menyusun

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi kerja, dan kualitas pelayanan pendidikan secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan pendidikan pada guru SMA Frater Makassar. Seluruh guru yang berjumlah 33 orang dijadikan responden dengan teknik *total sampling*, sehingga semua anggota populasi ikut dalam penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen sekolah, peraturan, buku, dan jurnal yang relevan. Pengumpulan data juga didukung dengan observasi dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu tunjangan sertifikasi ($X_1$) dan motivasi kerja ($X_2$), serta satu variabel terikat, yaitu kualitas pelayanan pendidikan (Y). Pengukuran kualitas pelayanan pendidikan mengacu pada lima dimensi SERVQUAL, yaitu keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik.

Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Sebelum uji regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi ($R^2$). Seluruh analisis dilakukan dengan IBM SPSS Statistics pada tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = kualitas pelayanan pendidikan; $\alpha$ = konstanta; $\beta_1$ dan $\beta_2$ = koefisien regresi; $X_1$ = tunjangan sertifikasi; $X_2$ = motivasi kerja; dan e = galat penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Responden penelitian ini berjumlah 33 guru SMA Frater Makassar. Seluruh guru dijadikan sampel dengan teknik **sampling jenuh**, sehingga tidak dilakukan pemilihan responden. Data responden disajikan berdasarkan jenis kelamin dan status sertifikasi karena sesuai dengan fokus penelitian.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-laki | 14 | 42,4 |

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

| | | |
|---|---|---|
| Perempuan | 19 | 57,6 |
| **Total** | **33** | **100,0** |

Sumber: Data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh guru perempuan sebanyak 19 orang (57,6%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 14 orang (42,4%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan lebih banyak di SMA Frater Makassar.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Sertifikasi Guru**

| Status Sertifikasi Guru | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Guru telah memiliki sertifikat pendidik | 27 | 81,8 |
| Guru telah lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan sedang dalam proses sertifikasi | 1 | 3,0 |
| Guru belum memiliki sertifikat pendidik | 5 | 15,2 |
| **Total** | **33** | **100,0** |

Sumber: Data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 27 guru (81,8%) telah bersertifikat, 1 guru (3,0%) lulus PPG, dan 5 guru (15,2%) belum bersertifikat. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMA Frater Makassar telah memenuhi persyaratan sertifikasi sehingga kondisi tersebut mendukung analisis pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi kerja, dan kualitas pelayanan pendidikan.

**Uji Instrumen Penelitian**

***Uji Validitas***

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji ini diterapkan pada variabel Tunjangan Sertifikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y). Dalam penelitian ini, nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,344 pada tingkat signifikansi α = 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Sertifiikasi (X1)**

| Item | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **X1.1** | 0,62 | 0,344 | Valid |
| **X1.2** | 0,58 | 0,344 | Valid |
| **X1.3** | 0,55 | 0,344 | Valid |

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

| | | | |
|---|---|---|---|
| **X1.4** | 0,52 | 0,344 | Valid |
| **X1.5** | 0,60 | 0,344 | Valid |
| **X1.6** | 0,50 | 0,344 | Valid |
| **X1.7** | 0,65 | 0,344 | Valid |
| **X1.8** | 0,59 | 0,344 | Valid |

Sumber: diolah peneliti (2026)

Penilaian apakah suatu item pernyataan itu valid atau tidak ditentukan oleh nilai Korelasi Item-Total yang telah disesuaikan, yang berasal dari analisis data. Jika nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada r tabel, maka item pernyataan tersebut dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat penelitian. Hasil dari pengujian kevalidan untuk setiap variabel akan ditampilkan secara teratur dalam tabel berikut.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, semua poin pernyataan pada variabel tunjangan sertifikasi mendapatkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel yang sebesar 0,344. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan sudah memenuhi syarat validitas, sehingga bisa dipakai sebagai alat dalam tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Item | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **X1.1** | 0,64 | 0,344 | Valid |
| **X1.2** | 0,61 | 0,344 | Valid |
| **X1.3** | 0,57 | 0,344 | Valid |
| **X1.4** | 0,53 | 0,344 | Valid |
| **X1.5** | 0,49 | 0,344 | Valid |
| **X1.6** | 0,51 | 0,344 | Valid |
| **X1.7** | 0,59 | 0,344 | Valid |
| **X1.8** | 0,56 | 0,344 | Valid |

Sumber: diolah peneliti (2026)

Hasil dari pengujian yang tertera dalam tabel mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,344. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dianggap valid dan bisa digunakan sebagai instrumen dalam proses analisis berikutnya karena sudah memenuhi syarat uji validitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y)**

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **Y1** | 0,63 | 0,344 | Valid |

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Y2** | 0,61 | 0,344 | Valid |
| **Y3** | 0,58 | 0,344 | Valid |
| **Y4** | 0,55 | 0,344 | Valid |
| **Y5** | 0,57 | 0,344 | Valid |
| **Y6** | 0,52 | 0,344 | Valid |
| **Y7** | 0,50 | 0,344 | Valid |
| **Y8** | 0,60 | 0,344 | Valid |
| **Y9** | 0,54 | 0,344 | Valid |
| **Y10** | 0,59 | 0,344 | Valid |

Sumber: diolah peneliti (2026)

Dari hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel, terlihat bahwa setiap pernyataan pada variabel kualitas pelayanan pendidikan mendapatkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,344. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan sudah memenuhi kriteria validitas, sehingga bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam tahap analisis selanjutnya.

***Uji Reliabilitas***

Uji keandalan dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada variabel Tunjangan Sertifikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y). Pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan andal apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, sedangkan nilai di bawah 0,70 menunjukkan bahwa instrumen belum cukup andal. Hasil uji keandalan setiap variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Sertifikasi (X1)**

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Tunjangan Sertifikasi (X1) | 0,91 | 8 | ➢ 0,70 | Reliabel |

Sumber: hasil olah data (2026)

Hasil dari pengujian yang ada di tabel menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha mendapatkan nilai sebesar 0,91. Nilai ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Karena nilai alpha lebih tinggi dari batas minimum 0,70, maka instrumen pada variabel X1 bisa dikatakan reliabel. Dengan demikian, semua item pernyataan dianggap mampu memberikan data yang konsisten dan bisa digunakan untuk analisis berikutnya.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X2) | 0,92 | 8 | ➢ 0,70 | Reliabel |

Sumber: hasil olah data (2026)

Berdasarkan pengujian yang ditampilkan pada tabel, didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,92. Nilai ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk variabel X2 memiliki tingkat keandalan yang luar biasa. Karena angka alpha lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,70, maka alat ukur tersebut dapat dianggap terpercaya dan bisa mengukur variabel dengan konsisten. Dengan demikian, semua item pernyataan di variabel X2 bisa dipakai untuk analisis selanjutnya karena hasil pengukurannya dianggap andal dan stabil.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y)**

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Pelayanan Pendidikan (Y) | 0,94 | 01 | ➢ 0,70 | Reliabel |

Sumber: hasil olah data (2026)

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Y sebesar 0,94. Nilai tersebut menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Mengacu pada ketentuan reliabilitas, yaitu nilai alpha lebih besar dari 0,70, maka instrumen pada variabel Y dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat dipergunakan dalam analisis lanjutan karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**

***Uji Normalitas***

Pengujian normalitas yang dilakukan dalam studi ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang ada memiliki distribusi normal. Untuk itu, digunakan metode Kolmogorov–Smirnov. Hasil dari analisis data untuk uji normalitas ini akan dijelaskan dalam bagian berikut.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 33 |
| Normal Parameter | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 0,5124382176 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,141 |
| | Positive | ,097 |
| | Negative | -,147 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,812 |
| Asyump. Sig. (2-tailed) | | ,523 |

Sumber: hasil olah data (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka Asymp. Sig. sebesar 0,523. Angka ini lebih tinggi daripada batas signifikansi 0,05, yang berarti data dalam penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya kondisi normalitas, model regresi dinyatakan layak dan dapat diteruskan ke tahap analisis selanjutnya.

***Uji Multikolinearitas***

Dalam studi ini, pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil dari analisis tersebut disampaikan seperti berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Tunjangan Sertivikasi (X1) | 0,581 | 1,720 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,581 | 1,720 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: hasil olah data (2026)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,581, lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,720, lebih kecil dari 10,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi dan layak digunakan untuk analisis berikutnya.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

***Uji Heteroskedastisitas***

Pengujian heteroskedastisitas dalam studi ini dilaksanakan dengan memakai pendekatan Glejser dan analisis Scatterplot. Kedua cara ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians dalam model regresi. Hasil dari pengujian tersebut akan disajikan di bagian selanjutnya.

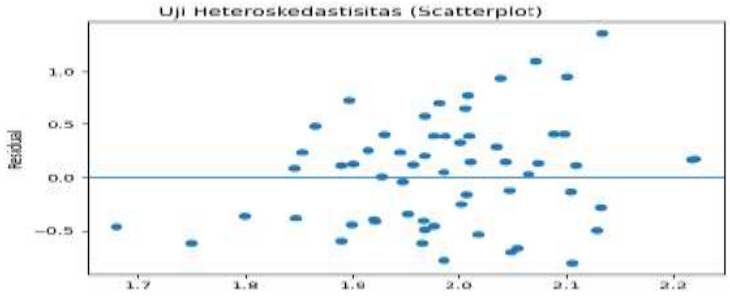
**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Variabel Independen | Koefisien | T hitung | Sig. |
|---|---|---|---|
| Tenaga Sertivikasi (X1) | 0,084 | 1.231 | 0.227 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,067 | 1.014 | 0.318 |

Sumber: hasil olah data (2026)

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi Tunjangan Sertifikasi (X1) sebesar 0,227 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,318. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot**




Sumber: Hasil olah data (2026)

Berdasarkan hasil scatterplot yang diperoleh, sebaran titik residual tampak menyebar secara tidak beraturan di sekitar garis nol pada sumbu horizontal. Titik-titik tersebut juga tidak menunjukkan bentuk pola tertentu, baik pola menyempit, bergelombang, maupun pola teratur lainnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa varians residual cenderung stabil pada setiap nilai prediksi. Oleh sebab itu, model regresi dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam studi ini digunakan untuk memahami hubungan serta dampak dari variabel independen, yaitu X1 dan X2, terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan efektif dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Rincian dari hasil analisis regresi tersebut akan dijelaskan pada penjelasan selanjutnya.

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | *Sig.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,396 | 5,450 | | 1.973 | .000 |
| | Tunjangan Sertifikasi (X1) | ,582 | ,365 | ,483 | 6,034 | .000 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,331 | ,274 | ,259 | 4.478 | .000 |

Sumber: Hasil olah data (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8{,}396 + 0{,}582X_1 + 0{,}331X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan melalui interpretasi berikut ini:

a. Konstanta sebesar 8,396 mengindikasikan bahwa nilai kualitas pelayanan pendidikan akan berada pada angka 8,396 apabila variabel Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi tetap.
b. Koefisien regresi pada variabel Tunjangan Sertifikasi (X1) bernilai 0,582. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada tunjangan sertifikasi akan diikuti oleh peningkatan kualitas pelayanan pendidikan sebesar 0,582 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,331. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kualitas pelayanan pendidikan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,331 satuan dengan kondisi variabel lainnya dianggap konstan.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sementara itu, uji F

bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis tersebut disajikan pada bagian berikut :

***Uji Parsial (uji t)***

Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (uji t)**

| Variabel | B | Std. Error | t hitung | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 8,396 | 5,450 | 1,973 | ,000 |
| Tunjangan Sertifikasi (X1) | ,582 | ,365 | 6,034 | ,000 |
| Motivasi Kerja (X2) | ,311 | ,274 | 4,478 | ,000 |

Sumber: Hasil olah data (2026)

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan dalam tabel, penjelasannya bisa disampaikan seperti ini:

**Pengaruh Tunjangan Sertifikasi (X1) terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y)**

Variabel tunjangan sertifikasi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,582. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi memberikan pengaruh positif serta bermakna terhadap kualitas pelayanan pendidikan. Dengan kata lain, peningkatan tunjangan sertifikasi cenderung diikuti oleh meningkatnya kualitas pelayanan pendidikan.

**Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y)**

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,331. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pendidikan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kualitas pelayanan pendidikan juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, kedua variabel independen dalam studi ini terbukti secara terpisah memiliki dampak yang berarti terhadap variabel mutu layanan pendidikan.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

***Uji Simultan (Uji F)***

Hasil pengujian simultan atau uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan pada uraian berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (uji f)**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | f | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | 45,812 | 3 | 22,906 | 151,732 | ,000 |
| | 14,389 | 30 | 0,480 | | |
| | 60,201 | 33 | | | |

Sumber: hasil olah data (2026)

Nilai F hitung sebesar 151,732 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Tunjangan Sertifikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) Tunjangan Sertifikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan, sehingga Hipotesis 1 diterima; (2) Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan, sehingga Hipotesis 2 diterima; (3)Secara simultan, Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan, sehingga Hipotesis 3 diterima.

***Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)***

Hasil pengujian koefisien determinasi ($R^2$) pada penelitian ini dapat dijelaskan pada uraian berikut:

**Tabel 13. Hasil uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| **1** | 0.872 | 0.761 | 0.745 | 0.389 |

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,761. Angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel tunjangan sertifikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kualitas pelayanan pendidikan (Y) sebesar 76,1%. Sementara itu, sebesar 23,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pendidikan di SMA Frater Makassar. Semakin baik pelaksanaan tunjangan sertifikasi, semakin baik pula pelayanan yang diberikan guru.

Temuan ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kesejahteraan dapat mengurangi ketidakpuasan kerja sehingga guru lebih fokus menjalankan tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suheri dkk., Amelia dan Rozak, serta Simanjuntak dkk. Di SMA Frater Makassar, guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi terlihat lebih disiplin, bertanggung jawab, dan aktif mengembangkan kompetensi sehingga kualitas pelayanan pendidikan meningkat.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pendidikan. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik.

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi Uno serta penelitian Nawas dkk., Maharani dkk., dan Wardana. Di SMA Frater Makassar, guru yang memiliki motivasi tinggi lebih aktif mengikuti kegiatan sekolah, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan membimbing peserta didik. Karena itu, sekolah perlu terus menjaga motivasi guru melalui penghargaan dan pengembangan kompetensi.

**Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pelayanan dipengaruhi oleh kesejahteraan guru dan motivasi kerja secara bersamaan.

Temuan ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Suheri dkk., Amelia dan Rozak, serta Nawas dkk. Di SMA Frater Makassar, guru yang menerima tunjangan sertifikasi dan memiliki motivasi tinggi menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian yang lebih baik terhadap peserta didik.

Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

**REFERENSI**

Amelia, & Rozak. (2025). Efektivitas kebijakan sertifikasi guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran: Antara kebutuhan profesionalisme dan tuntutan administratif. Media Manajemen Pendidikan, 8(2), 387–399.

Andriani, R., Arafat, Y., & Mulyadi. (2021). Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 115–126.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. London: Kogan Page.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. N. (2012). Basic econometrics (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis (7th ed.). Harlow: Pearson Education.

Haryanti, Suryani, & Rozi. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan, citra sekolah, dan faktor emosional terhadap kepuasan peserta didik di SMK Taman Siswa Banjarnegara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing management (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Maharani, Rosani, & Mulyadi. (2025). Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN di SMP Negeri Madang Suku I.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row Publishers.

Nawas, Darmawan, & Maadad. (2025). Certified to succeed? Multilevel analysis of the effects of teacher certification on educator well-being and student outcomes in Indonesia.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Retailing, 64(1), 12–40.

Purwanti, & Zarger. (2025). The influence of certification on teachers' motivation and teachers' performance.

Ristianey, Harapan, & Destiniar. (2020). Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah.

Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 13-27

Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Boston: Pearson Education.

Simanjuntak, dkk. (2024). Peran sertifikasi guru terhadap motivasi dan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran di UPTD SD Negeri 124394 Jl. Tongkol Pematangsiantar. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar.

Suheri, Suja'i, & Sunaryo. (2021). The influence of teacher certification and the implementation of subject teacher discussion program (MGMP) on teacher motivation and performance.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Wardana. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi.

Zulkifli, Darmawan, & Sutrisno. (2014). Motivasi kerja, sertifikasi, kesejahteraan dan kinerja guru. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 3(2), 148–155.