

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Iin Andriani¹, Yasir Arafat², Mulyadi³

¹SMA Negeri 2 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

Email: iinandriani302@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan uji regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data, 1) ada pengaruh signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih; 2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih; dan 3) ada pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih.

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

Abstract

This study determined the effect of teacher's certification and teacher's work motivation partially or jointly on the performance of teachers in SMA Negeri 2 Prabumulih. This research is a quantitative study with a correlational approach (cause-effect). Data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was performed by multiple linear regression tests. Based on data analysis there is an influence of teacher certification and work motivation together on the performance of teachers in SMA Negeri 2 Prabumulih.

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

PENDAHULUAN

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Guru dan dosen, profesi Guru menjadi primadona baru diantaranya bagi para calon mahasiswa yang sedang menentukan arah jenjang pendidikan. Hal ini seiring dengan kebijakan Pemerintah yang turut serta memberikan berbagai tunjangan dan fasilitas bagi profesi Guru yang telah memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008. Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Guru dan dosen. Peraturan Pemerintah ini mengatur Mekanisme Sertifikasi Guru yang merupakan sertifikasi guru. Tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah menerima sertifikat pendidik dengan tujuan meningkatkan mutu Guru, sebagai penghargaan atas profesionalitas, untuk mengangkat martabat Guru, meningkatkan kompetensi Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Tidak dapat dipungkiri, Guru merupakan salah satu komponen penting yang akan menentukan sukses atau tidaknya suatu rangkaian proses pendidikan. Upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan berdampak signifikan tanpa didukung oleh Guru yang profesional. Untuk itu Pemerintah tidak tanggung jawab dalam memperbaiki kualitas, kinerja, dan kesejahteraan Guru di Indonesia, diantaranya adalah melalui program pemberian sertifikasi guru.

Sertifikasi guru adalah tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada seseorang yang bekerja atas dasar kejuruan atau keterampilan profesional dibidang tertentu. Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen disebutkan bahwa tunjangan profesi yang dimaksud adalah tambahan pendapatan diluar gaji dilihat dari gaji pokok Guru pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD.

Setiap Guru yang sudah melakukan aktifitas belajar mengajar tidak serta merta mendapatkan sertifikasi. Sertifikasi guru hanya diberikan kepada guru profesional. Untuk menjadi seseorang yang disebut sebagai Guru profesional, menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, seseorang harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Adapun Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh Guru ada empat macam yakni: (1) Kompetensi Kepribadian (2) Kompetensi Profesional (3) Kompetensi Pedagogig (4) Kompetensi Sosial.

Menurut Wahyudi (2012) kinerja Guru merupakan prestasi kerja Guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks dan tidak semata mata terletak pada faktor kesejahteraan saja. Menurut Riduwan (2012) menggambarkan faktor-faktor tersebut di antaranya latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, dan motifasi kerja. Selain dari sisi output kinerja juga dapat dinilai dari proses, apakah seorang Guru tersebut dengan penuh dedikasi dan tanggungjawab melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar, ataukah hanya mengajar untuk menggugurkan kewajiban.

Sebagai seorang Guru yang menyandang sebutan profesional, kinerja tersebut dapat dinilai dengan berbagai indikator. Menurut *Journal Education Leadership* (Aqib, 2010) ada 4 ukuran seorang Guru disebut dengan Guru profesional yakni (1) memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkannya, (3) bertanggungjawab memantau kemampuan belajar siswa dengan berbagai teknik evaluasi, (4) serta menjadi bagian masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Disamping itu, kinerja Guru juga dapat diukur melalui instrumen penilaian pelaksanaan dan rubrik penilaian Guru berprestasi.

Menurut Kunandar (2015) sertifikasi guru adalah "proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi". Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Sementara itu, dalam UU No.14 tahun 2005 disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk guru dan dosen. Selanjutnya Pasal 1 ayat (12) menyatakan bahwa sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Ada dua alasan yang mendasar mengapa sertifikasi perlu dilakukan pada profesi guru. Pertama, meningkatkan kualitas guru dan kompetensi guru. Kedua, meningkatkan kesejahteraan dan jaminan finansial secara layak sebagai profesi. Adapun targetnya adalah terciptanya kualitas pendidikan.

Selain sertifikasi guru, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Uno (2013), "motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman & Suryana (2012), adalah "dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana". Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil observasi peneliti di lapangan yaitu di SMA Negeri 2 Prabumulih, setelah menerima sertifikasi tersebut, kesejahteraan para guru meningkat secara signifikan, namun peningkatan kesejahteraan yang signifikan tersebut tidak disertai dengan peningkatan kinerja para guru, bahkan dalam beberapa kasus, kinerja guru cenderung stagnan bahkan mengalami penurunan setelah guru tersebut menerima sertifikasi tersebut. Hal ini ditandai dengan sering terlambatnya guru dalam menyelesaikan administrasinya kepada kepala sekolah, seperti terlambat dalam memberikan materi yang akan diajarkan, terlambat dalam membuat laporan kemajuan di kelas guru mengajar, guru pulang sebelum pukul 13.00 WIB di mana aturan di SMA Negeri 2 Prabumulih bahwa guru harus pulang pada jam 16.00 WIB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa sertifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 2 Kota Prabumulih yang berjumlah 71 orang dengan jumlah sampel diambil sebanyak 51 guru yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria guru yang sudah menerima sertifikasi.

Kinerja guru merupakan tingkat kemampuan guru dalam pelaksanaan suatu tugas kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM dan melakukan penilaian hasil belajar sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru diukur dengan dimensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Sertifikasi guru adalah dalam proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi guru diukur dengan dimensi kompetensi kemampuan bidang studi, pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan profesi. Sertifikasi guru diukur dengan dimensi kompetensi kemampuan bidang studi, pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan profesi.

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi guru diukur dengan dimensi motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi kerja guru diukur dengan motivasi internal dan motivasi eksternal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Artinya, semakin baik guru menerima sertifikasi maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel sertifikasi guru (X_1) meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,307.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nestra (2011). Dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sebesar 47,4%. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Penelitian Anoraga dan Djatiprambudi (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara pemberian Sertifikasi guru dengan kinerja guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 49% Adapun rata-rata nilai peningkatan kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 110 poin sebelum menerima Sertifikasi guru,

menjadi 117 poin sesudah menerima Sertifikasi guru. Jika dipersentasekan, nilai kinerja Guru naik 6,36% setelah menerima Sertifikasi guru.

Penelitian Dewanto, Erviantono, dan Winaya (2016) juga menyimpulkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru di pengaruhi Sertifikasi. Hasil dari analisis korelasi sederhana (R) sebesar 0,695 bernilai positif maka hubungan yang ada adalah hubungan yang positif atau searah. Uji t-tes dengan hasil perhitungan thitung sebesar 6,037 lebih besar dari ttabel yaitu 1,685, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan "Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar" jadi hipotesis peneliti menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar" sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti atau dapat dikatakan hasil dapat di terima.

Hasil penelitian ini juga ditegaskan oleh pendapat Mulyasa (2007) bahwa sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga profesional, sedangkan sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jadi sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Hal yang sama juga ditegaskan Sagala (2009), bahwa gguru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Kemudian Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Muslich (2007) juga menjelaskan bahwa dengan sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik profesional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidikan yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Marwanto (2009) menjelaskan kaitan sertifikasi guru dengan kinerja guru yaitu gaji penghasilan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Namun ketika seorang guru dapat terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel motivasi kerja guru (X_2) meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,457.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien regresi (b_0) sebesar 103,459. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (konstan) maka kinerja guru akuntansi sebesar 103,459 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain

tanpa adanya motivasi kerja, kinerja guru akuntansi sebesar 3,459. Selanjutnya, Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,406. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja guru akuntansi akan naik sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Besarnya keragaman motivasi kerja (X) yang dapat dijelaskan oleh variabel kinerja guru akuntansi (Y) adalah 0,806 (R^2) atau sebesar 80,6% sedangkan hal-hal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi diantaranya sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja sebesar 19,4%.

Besarnya keragaman X terhadap Y sebesar 0,806 (R^2) atau sebesar 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh besar dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh hal-hal diluar motivasi kerja. Oleh karena itu seharusnya motivasi guru mendapat perhatian yang paling serius dibanding variabel bebas yang lain. Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kota Madiun. Meskipun tanpa adanya motivasi kerja, kinerja dari guru akuntansi di SMK di Kota Madiun sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 103,459.

Selanjutnya penelitian Riyadi (2017) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya setiap terjadi peningkatan motivasi kerja pada RA di Kota Pekalongan akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Apabila pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Riyadi 2017). Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi.

Guru merupakan orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep yang dipelajari. Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.

Kemudian penelitian Wihartuti (2017) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pemalang. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 57,334 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 111 - 2 = 109$ diperoleh F tabel sebesar 3,09. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$, maka

dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresi: $Y = 103,622 + 0,624 X$. Berdasarkan nilai thitung ($7,572$) > t_{tabel} ($1,660$) dengan signifikansi t ($0,000$) < $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi H_0 , ditolak dan H_a , diterima. Pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig) sebesar $0,000$. Besaran skor probabilitas ternyata menyebabkan regresi yang signifikan. Pada tabel model *summary* diperoleh skor koefisien korelasi R sebesar $0,587$ dengan $n=111$, $k=2$ dan taraf signifikansi (α) 5% di dalam tabel r di peroleh harga kritis sebesar $0,195$, yang berarti $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan skor *Adjusted R square* sebesar $0,339$.

Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja guru sehingga guru dapat bekerja secara optimal. Motivasi merupakan bagian dari unsur yang membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan tanggapan responden mengenai instrumen motivasi kerja guru diperoleh skor rata-rata (mean) $74,08$ berada pada klasifikasi tinggi. Jadi, dapat dikatakan bahwa rata-rata guru SMP Negeri di Kecamatan Pematang memiliki motivasi kerja yang tinggi, khususnya yang berkaitan dengan: 1) motivasi internal, meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, dan (f) dorongan berprestasi, dan 2) motivasi eksternal, meliputi: (a) hubungan antar pribadi, (b) penggajian/ honorarium, (c) supervisi kepala sekolah, dan (d) kondisi kerja. Terdapat jawaban atas item pertanyaan yang mendapat skor tertinggi dengan predikat tinggi terdapat pada item yang menanyakan "apakah pengakuan anda sebagai guru sesuai yang diharapkan?". Artinya guru menyatakan bahwa dirinya mendapatkan pengakuan profesi sebagai guru sesuai yang diharapkan. Sedangkan jawaban item pertanyaan yang mendapat skor terendah dengan predikat cukup terdapat pada item yang menanyakan "apakah anda bersemangat untuk menjadi guru berprestasi?". Artinya guru menyatakan bahwa dirinya cukup bersemangat untuk menjadi guru berprestasi.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Sunarto (2001), bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebab motivasi kerja sebagai rangsangan yang membangkitkan gairah guru dalam bekerja. Kinerja guru akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi akan mengarah ke hal yang positif jika berefek pada kepuasan pada diri guru dan sebaliknya, jika mengarah ke hal yang negatif maka akan berefek pada ketidakpuasan. Guru tanpa kepuasan kerja tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Ada kecenderungan guru menghindari dari pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak antusias dalam mengajar, menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi. bahkan bisa terjadi guru beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan yang menjanjikan.

Siagian (2009) menjelaskan bahwa para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasi yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek hygiene yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan atau prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene meliputi: kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru berkaitan erat dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) dirinya sehingga guru akan dengan bekerja keras, ikhlas, dan tuntas serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Banyak pakar menyatakan bahwa sumber daya manusia Indonesia bersifat "malas" (Suwanto dan

Koeshartono, 2009) dalam arti bahwa kurang ada dorongan untuk bekerja keras dan kurang berorientasi pada kualitas.

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Artinya, semakin baik guru menerima sertifikasi dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi juga kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Sastropetro (1998), sebab terjadinya partisipasi seseorang dalam suatu program disebabkan karena empat hal. Pertama, dari segi basisnya, yaitu partisipasi karena desakan (impetus) dan partisipasi karena adanya insentif. Kedua, segi bentuk yaitu partisipasi terjadi secara terorganisasi, ada pengarahan dari pimpinan kelompok, dan partisipasi yang dilakukan secara langsung oleh individu itu sendiri. Ketiga, segi keluasannya, yaitu partisipasi terjadi dengan mengorbankan waktu dan dengan menambah kesibukan di luar untuk kepentingan pribadinya. Keempat, dari segi efektivitasnya, yaitu dengan menjadi partisipan berharap bisa memberikan masukan/saran atau kontribusi yang tentunya pada akhirnya akan memberi manfaat terhadap dirinya.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Adanya sertifikasi tersebut memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Anoraga (2006), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Melalui sertifikasi ini guru akan melalui serangkaian 158 proses dan persyaratan tertentu untuk mendapat sertifikat sebagai pendidik profesional. Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Guru yang telah bersertifikat berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Sertifikasi tersebut harus dipertahankan oleh guru dengan mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,088) > \text{nilai } t_{tabel} (1,67655)$. Artinya, semakin baik guru menerima sertifikasi maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,393) > \text{nilai } t_{tabel} (1,67655)$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Terdapat pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (31,343) > F_{tabel} (3,19)$. Artinya, semakin baik guru menerima sertifikasi dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi juga kinerja guru di SMA Negeri 2 Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
Aprilia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru MTs. Al-Huda Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2013).
Aqib, Z. (2010). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya.
Fathurrohman, P. & Suryana, A. (2012). *Guru Professional*. Bandung: Refika Aditama.

- Iswantoro, G. (2013). *Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*. Cetakan Pertama. Jakarta: Tugu Publisher.
- Kunandar. (2015). *Penilaian Autentik. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martini. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen* 9(2): 577-589.
- Mayasari. (2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 25 Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2 No. 2 Tahun 2012.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Tunjangan dan Fasilitas Bagi Profesi Guru.
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sastrooetro, S. (2006). *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. (2012). *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.