

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Mesni Haslina¹, Nur Ahyani², Arif Ardiansyah³

¹SMP Negeri 12 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: mesnihaslina64@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 12 Prabumulih. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode digunakan untuk mengolah data yang bersifat statistik. Data berupa kuesioner digolongkan sebagai data kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh garis persamaan regresi $Y = 40,477 + 0,895X_1 + 0,240X_2$. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila sertifikasi guru dan motivasi kerja guru adalah nol maka kinerja guru akan konstan sebesar 40,477, dan apabila terjadi kenaikan sertifikasi guru sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,895 dan demikian pula sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan motivasi berprestasi guru sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,240 dan demikian pula sebaliknya. Adapun pengaruh signifikan secara bersama-sama antara sertifikasi guru (X_1) dan motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada guru-guru SMP di Kota Prabumulih sebesar 78,5%, hal ini bisa dikatakan cukup karena persentase berada di antara interval 96 - 103 dan 104 - 112 yaitu di antara 68,4% dan 92,7%, hal ini disebabkan oleh pengaruh sertifikasi guru lebih besar dan lebih dominan yaitu 67% daripada pengaruh yang diberikan oleh motivasi berprestasi guru yang hanya 24%, Dengan adanya sertifikasi serta diikuti dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat ke depannya.

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

Abstract

The goal of this study is to decide if teacher certification has an impact on increasing teacher motivation and success at SMP Negeri 12 Prabumulih. The method used is a quantitative method, and the method used to analyze statistical data is a quantitative method. Data is defined as quantitative data in the form of a questionnaire. The regression equation line $Y = 40.477 + 0.895X_1 + 0.240X_2$ is derived on the basis of the results of multiple regression analysis. From the regression equation, it can be concluded that if teacher certification and teacher work motivation are zero, teacher performance will be constant at 40.477, and if there is an increase in teacher certification by 1 point, there will be an increase in teacher performance by 0.895 and vice versa. If there is an increase in teacher achievement motivation by 1 point, there will be an increase in teacher performance by 0.240 and vice versa. There is a significant effect together between teacher certification (X_1) and teacher achievement motivation (X_2) on teacher's performance (Y) on junior high school teachers in Prabumulih City of 78.5%, this can be said to be sufficient because the percentage is between interval 96-103 and 104-112 which is between 68.4% and 92.7%, this is because the effect of teacher certification is bigger and more dominant, namely 67% than the effect given by teacher achievement motivation which is only 24%. The existence of certification and followed by the existence of high achievement motivation, it is hoped that teacher performance will increase in the future.

Keywords: *Teacher's Certification, Motivation, Teacher's Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh manusia. sehingga pendidikan tersebut berperan penting dalam kehidupan seseorang. Karena dengan adanya pendidikan akan membuat suatu perubahan pada diri individu kearah yang lebih baik. Dalam lembaga pendidikan terdapat proses belajar mengajar yang merupakan sarana untuk mencapai suatu hasil dari sebuah pendidikan. Guru sebagai seorang pendidik harus mampu melaksanakan suatu proses pembelajaran yang menyenangkan serta mampu memotivasi siswa sehingga dengan sendirinya akan mendorong munculnya aktivitas-aktivitas positif siswa dalam belajar.

Dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar sangat diperlukan aktivitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran tersebut agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik pula. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan peran serta seorang guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Pengakuan kemampuan profesional guru bukan sekedar diarahkan kepada pembinaan yang lebih bersifat aspek-aspek administratif kepegawaian tetapi harus lebih kepada peningkatan kemampuannya keprofesionalannya dan komitmen sebagai pendidikan Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Salah satunya yaitu motivasi berprestasi. Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru, perlu dilakukan sertifikasi dan diuji kompetensi secara berkala agar motivasi dan kinerjanya terus meningkat dan tetap memenuhi syarat professional.

Dari hasil pengamatan di SMP sekecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dari 164 guru PNS, baru sekitar 100 (67%) guru yang telah mendapatkan sertifikasi, didapatkan informasi bahwa ada beberapa guru menganggap bahwa sertifikasi dan memperoleh tunjangan itu merupakan tujuan utama, padahal sejatinya sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Beberapa guru bahkan menyatakan bahwa tingkat motivasi, tingkat kompetensi, dan tingkat kinerja mereka relatif tidak banyak berubah. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi dan tunjangan profesi guru belum sepenuhnya mencapai tujuannya. Dalam hal ini sertifikasi itu sendiri dianggap sebagai tujuan. Motivasi berprestasi para guru juga relatif biasa-biasa saja setelah mendapat sertifikat. Seharusnya, jika guru mengikuti uji sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standard kemampuan guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud, yang terwujud dalam kinerjanya.

Berdasarkan uraian persoalan tersebut di atas dan jika kondisi ini tidak ditangani atau di atasi secepatnya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Terdapat beberapa kasus yang saling berpengaruh dan mempengaruhi antara lain sertifikasi dan motivasi berprestasi guru di SMP sekecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dari latar belakang masalah diatas, cukup menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru di SMP Sekecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih”

Pengertian Sertifikasi Guru

Menurut Mulyasa (2011) Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Program sertifikasi sebagai upaya meningkatkan kualitas guru yang diikuti dengan tunjangan profesi sebagai kompensasi atau “imbalan” bagi peningkatan kesejahteraan. Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta (Hanafiah dan Suhana, 2012).

Menurut Mulyasa (2011) kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Implikasi dari kemampuan ini adalah bagaimana guru menjaga disiplin dan aturan serta menerapkan secara konsisten dalam interaksi pembelajaran di sekolah (Payong, 2011). Pengembangan pribadi mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme (Hanafiah dan Suhana, 2012).

Pengertian Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai usaha dan aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu (Sanjaya, 2010; Renata dkk, 2018; Salwa dkk, 2019). Beberapa indikator motivasi berprestasi menurut Muna (2012) 1) tanggung jawab; 2) mempertimbangkan resiko; 3) memperhatikan umpan balik; 4) kreatif dan inovatif; 5) waktu penyesuaian tugas; 6) keinginan menjadi yang terbaik.

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (perstasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, merujuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan (Hanafiah dan Suhana, 2012). Sistem Penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (Supardi, 2016; Kartini dkk, 2020; Renata dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019).

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah guru-guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi di SMP yang ada di kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Adapun jumlah guru tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Populasi Guru SMP Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih

No	Nama Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Jumlah Guru PNS
1	SMP Negeri 2 Prabumulih	51
2	SMP Negeri 5 Prabumulih	40
3	SMP Negeri 8 Prabumulih	54
4	SMP Negeri 12 Prabumulih	19
Jumlah		164

Menurut Winarni (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian integral yang tak dapat dipisahkan dengan populasi dan menjadi cermin dari populasi "potret" sampel yang seharusnya menjadi "wajah" populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah *puposive sampling*. Menurut Winarni (2018) *puposive sampling* merupakan teknik penarikan sampel berorientasi kepada pemilihan sampel dengan populasi dan tujuan spesifik dari penelitian yang diketahui oleh peneliti sejak awal. Dalam pelaksanaannya,

peneliti dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalamannya dalam menentukan responden penelitian.

Jadi, dapatlah dikatakan bahwa *purposive sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Sampel penelitian yang digunakan untuk penelitian ini ialah guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Adapun jumlah guru yang dijadikan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Sampel Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih

No	Nama Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Jumlah Guru PNS	Jumlah Guru Sertifikasi
1	SMP Negeri 2 Prabumulih	51	30
2	SMP Negeri 5 Prabumulih	39	30
3	SMP Negeri 8 Prabumulih	50	28
4	SMP Negeri 12 Prabumulih	19	12
Jumlah		164	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sertifikasi Guru

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebarkan, pada variabel sertifikasi terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X1), Motivasi berprestasi(X2), dan Kinerja Guru (Y)

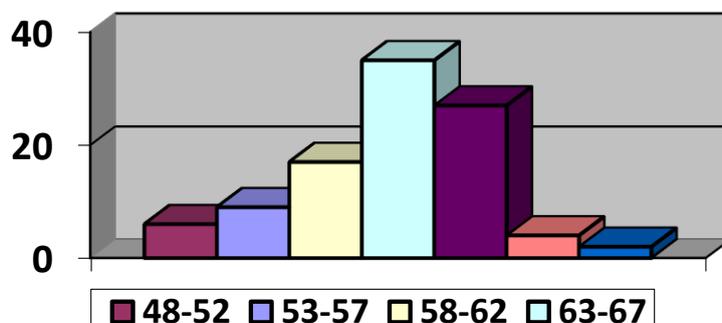
Descriptive Statistics								
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105	
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604	
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943	
Valid N (listwise)	100							

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel sertifikasi (X1) diperoleh besarnya variance 39,105, standar deviasi 6,253, mean 61,08, total skor 6108, skor maksimum 80, skor minimum 51. Variabel sertifikasi memiliki 30 soal pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel sertifikasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. Deskripsi Interval Variabel Sertifikasi (X1)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	48 – 52	Sangat Tidak Baik	6	6%
2	53 – 57	Tidak Baik	9	9%
3	58 – 62	Kurang Baik	17	17%
4	63 – 67	Cukup	35	35%
5	68 – 72	Baik	27	27%
6	73 – 77	Sangat Baik	4	4%
7	78 – 82	Sangat Baik Sekali	2	2%
Sum			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel sertifikasi di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 5. Di mana rentang interval 78-82 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 73-77 dikatakan sangat baik, rentang interval 68-72 dikatakan baik, rentang interval 63-67 dikatakan cukup, rentang interval 58-62 dikatakan kurang baik, rentang interval 53-57 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 48- 52 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut.



Gambar 1. Diagram Variabel Sertifikasi (X1)

Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 2% dikatakan sangat baik sekali, persentase 4% dikatakan sangat baik, persentase 27% dikatakan baik, persentase 35% dikatakan cukup, persentase 27% dikatakan kurang baik, persentase 9% dikatakan tidak baik, dan persentase 6% dikatakan sangat tidak baik.

Motivasi Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebarakan, pada variabel motivasi terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943
Valid N (listwise)	100						

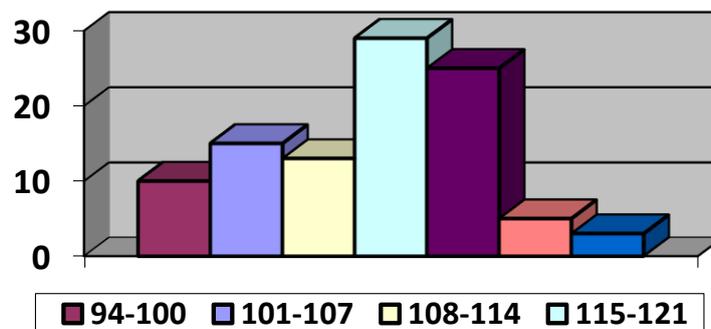
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel motivasi (X2) diperoleh besarnya variance 114,604, standar deviasi 10,705, mean 116,04, total skor 11604, skor maksimum 142, skor minimum 94. Variabel motivasi berprestasi memiliki 30 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut: Nilai Maksimal = 142, Nilai Minimal = 94, dan Rata-rata = 48.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval kelasnya adalah 7, sedangkan jarak kelasnya adalah 7. Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel motivasi berprestasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 6. Deskripsi Interval Variabel Motivasi berprestasi (X2)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	94 – 100	Sangat Tidak Baik	10	10%
2	101 – 107	Tidak Baik	15	15%
3	108 – 114	Kurang Baik	13	13%
4	115 – 121	Cukup	29	29%
5	122 – 128	Baik	25	25%
6	129 – 135	Sangat Baik	5	5%
7	136 – 142	Sangat Baik Sekali	3	3%
Sum			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel motivasi berprestasi di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 7. Dimana rentang interval 136-142 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 129-135 dikatakan sangat baik, rentang interval 122-128 dikatakan baik, rentang interval 115-121 dikatakan cukup, rentang interval 108-114 dikatakan kurang baik, rentang interval 101-107 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 94-100 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut.



Gambar 2. Motivasi Guru (X2)

Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih dapat dikatakan cukup. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 3% dikatakan sangat baik sekali, persentase 5% dikatakan sangat baik, persentase 25% dikatakan baik, persentase 29% dikatakan cukup, persentase 13% dikatakan kurang baik, persentase 15% dikatakan tidak baik, dan persentase 10% dikatakan sangat tidak baik.

Secara lebih rinci variabel motivasi dibagi menjadi 3 indikator, yaitu 1) rasa tanggung jawab, data tentang rasa tanggung jawab diperoleh dari hasil angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 butir; 2) disiplin kerja, Data tentang disiplin kerja diperoleh dari hasil angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir, 3) kebutuhan, data tentang kebutuhan diperoleh dari hasil angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir.

Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih

Berdasarkan dari hasil nilai angket yang telah disebar, pada variabel kinerja guru terdapat berbagai jawaban dan nilainya berbeda – beda antara satu responden dengan responden lainnya. Dibawah ini telah disajikan tabel mengenai nilai maksimum dan minimum melalui perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Guru (Y).

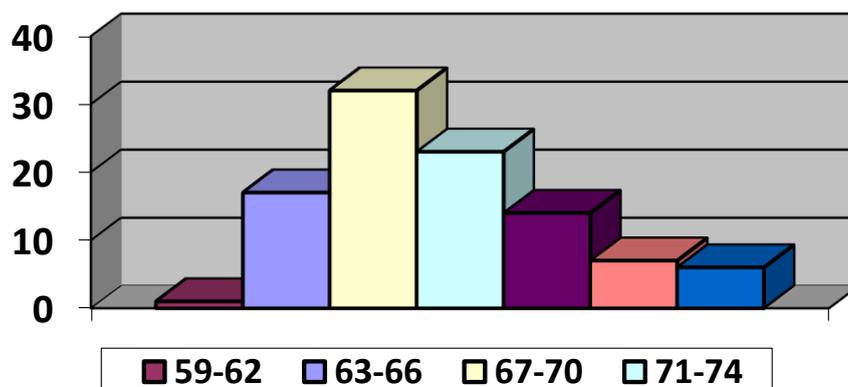
Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	100	51	80	6108	61.08	6.253	39.105
X2	100	94	142	11604	116.04	10.705	114.604
Y	100	61	86	7181	71.81	5.740	32.943
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel kinerja guru (Y) diperoleh besarnya *variance* 32,943, standar deviasi 5,740, mean 71,81, total skor 7181, skor maksimum 86, skor minimum 61. Variabel kinerja guru memiliki 40 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :Nilai Maksimal = 86 Nilai Minimal = 61 Rata-rata = 25. Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval kelasnya adalah 7, sedangkan jarak kelasnya adalah 4. Untuk tabel deskripsi interval kelas variabel kinerja guru yaitu sebagai berikut.

Tabel 8. Deskripsi Interval Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	59 – 62	Sangat Tidak Baik	1	1%
2	63 – 66	Tidak Baik	17	17%
3	67 – 70	Kurang Baik	32	32%
4	71 – 74	Cukup	23	23%
5	75 – 78	Baik	14	14%
6	79 – 82	Sangat Baik	7	7%
7	83 – 86	Sangat Baik Sekali	6	6%
Sum			100	100%

Dari tabel deskripsi interval variabel kinerja guru di atas, diketahui bahwa terdapat 7 kelas interval dengan jarak kelas yaitu 4. Dimana rentang interval 83-86 dikatakan sangat baik sekali, rentang interval 79-82 dikatakan sangat baik, rentang interval 75-78 dikatakan baik, rentang interval 71-74 dikatakan cukup, rentang interval 67-70 dikatakan kurang baik, rentang interval 63-66 dikatakan tidak baik, dan rentang interval 59-62 dikatakan sangat tidak baik. Selanjutnya frekuensi dan persentase untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut ini.



Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase sebanyak 6% dikatakan sangat baik sekali, persentase 7% dikatakan sangat baik, persentase 14%

dikatakan baik, persentase 23% dikatakan cukup, persentase 32% dikatakan kurang baik, persentase 17% dikatakan tidak baik, dan persentase 1% dikatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa hasil penilaian sertifikasi guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih berada pada kategori sangat tidak baik sebesar 6%. Sedangkan untuk kategori tidak baik sebesar 9%, kategori kurang baik sebesar 17%, kategori cukup sebesar 35%, kategori baik sebesar 27%, kategori sangat baik sebesar 4% dan kategori sangat baik sekali sebesar 2%.

Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih berada pada kategori kurang baik sebesar 13%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak baik sebesar 10%, kategori tidak baik sebesar 15%, kategori cukup sebesar 29%, kategori baik sebesar 25%, kategori sangat baik sebesar 5% dan kategori sangat baik sekali sebesar 3%.

Berdasarkan analisis deskriptif dan diagram persentase menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih berada pada kategori kurang baik sebesar 32%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak baik sebesar 1%, kategori tidak baik sebesar 17%, kategori cukup sebesar 23%, kategori baik sebesar 14%, kategori sangat baik sebesar 7% dan kategori sangat baik sekali sebesar 6%.

Pengaruh Hasil Penilaian Sertifikasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) terdapat pengaruh signifikan variabel sertifikasi (X1) terhadap kinerja guru (Y), hal ini dikarenakan pengaruh yang diberikan variabel sertifikasi terhadap variabel kinerja guru hanya sebesar 0,3% dengan besarnya angka pengaruh yaitu -0,055 dengan nilai signifikansi 0,294 dan sisanya sebesar 99,7% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan > standar deviasi kinerja guru yaitu 5,760 > 5,740. Nilai perbandingan F tabel dengan F hitung untuk sertifikasi yaitu 3,090 > 0,294 maka H₀ diterima. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, Sig > α yaitu 0,589 > 0,05 maka H₀ diterima. Selanjutnya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 74,878 + -0,050X$, ini berarti apabila sertifikasi adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 74,878. Apabila sertifikasi meningkat 1 poin maka kinerja guru akan menurun sebesar -0,050 poin pada konstanta 74,878 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx1y = -0,055$. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya sertifikasi ternyata mempengaruhi adanya peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Nilai konstanta 74,878 diperoleh T hitung 13,174 dengan Sig. 0,000. T tabel = 1,984, maka diperoleh perbandingan 1,984 < 13,174 berarti T tabel < T hitung maka H₀ ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu < 0,05 maka H₀ ditolak. Koefisien sertifikasi diperoleh -0,050 diperoleh T hitung sebesar -0,543 dengan Sig. 0,589, T tabel 1,984. Maka diperoleh perbandingan 1,984 > -0,543 berarti T tabel > T hitung maka H₀ diterima. Selanjutnya berdasarkan Sig. 0,589 yaitu > 0,05 maka H₀ diterima.

Dengan melihat hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan yang diberikan variabel sertifikasi (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sertifikasi diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme serta tanggung jawab guru-guru di SMP Negeri yang ada di Prabumulih, namun melihat hasil penelitian bahwa pengaruh yang diberikan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 36,6% dengan besarnya angka pengaruh yaitu 0,605 dengan nilai signifikansi 0,000 dan sisanya sebesar 63,4% ditentukan oleh faktor lain dengan standar error yang dihasilkan < standar deviasi kinerja guru yaitu 4,595 < 5,740. Pengaruh ini lebih besar daripada variabel sertifikasi yang hanya sebesar 0,3%, pengaruh ini menunjukkan hasil koefisien yang signifikan. Hal ini berarti guru-guru cukup memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, karena pengaruh motivasi kerjanya sebesar 36,6%. Nilai perbandingan F tabel < F hitung yaitu 3,090 < 54,461 maka H₀ ditolak. Selanjutnya berdasarkan nilai Sig, Sig < α yaitu 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak.

Selanjutnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 34,196 + 0,324X$, ini berarti apabila motivasi berprestasi adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 34,196. Apabila motivasi berprestasi meningkat

1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,324 poin pada konstanta 34,196 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx_2y = 0,605$. Dengan kata lain semakin baik motivasi berprestasi guru, maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerjanya.

Nilai konstanta 34,196 diperoleh T_{hitung} 6,802 dengan Sig. 0,000. $T_{tabel} = 1,984$, maka diperoleh perbandingan $1,984 < 6,802$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Koefisien motivasi berprestasi diperoleh 0,324 diperoleh T_{hitung} sebesar 7,514 dengan Sig. 0,000, $T_{tabel} = 1,984$. Maka diperoleh perbandingan $1,984 < 7,514$ berarti $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya berdasarkan Sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta dan koefisien motivasi berprestasi signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup yaitu sebesar 36,6% diberikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Meskipun pengaruh yang diberikan belum mencapai 50% tetapi sudah dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, yaitu semakin tinggi motivasi berprestasi guru yang dihasilkan maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya.

Pengaruh Sertifikasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi $Y = 13,986 + 0,225X_1 + 0,380X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila sertifikasi dan motivasi berprestasi adalah nol maka kinerja guru akan konstan sebesar 13,986, apabila terjadi kenaikan sertifikasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,225 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan motivasi berprestasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,380 dan demikian sebaliknya. Pengaruh yang diberikan adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak. Jadi koefisien sertifikasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama yang ditunjukkan dengan $rx_1.x_2.y = 0,644$. Pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi dan motivasi berprestasi adalah signifikan.

Adapun pengaruh secara bersama-sama antara sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP di Kota Prabumulih sebesar 41,5%. Dengan melihat hasil analisis tersebut, maka diharapkan guru-guru SMP di Kota Prabumulih khususnya mampu meningkatkan profesionalismenya sebagai guru dalam mengajar serta meningkatkan kualitas dirinya sebagai guru. Dengan adanya sertifikasi serta diikuti dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat ke depannya.

Penelitian lain menyebutkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan insentif bagi mereka baik secara psikologis ataupun secara finansial (Fitria dkk, 2017; Fitria, 2018). Insentif tadi akan memberikan dampak yang membahagiakan serta kesejahteraan bagi mereka. Selain motivasi kerja, sertifikasi guru dengan konsekuensi logis, administratif, dan yuridisnya yaitu tunjangan profesi dengan nominal satu kali gaji jelas akan berdampak positif terhadap kesejahteraan guru. Selanjutnya, kesejahteraan guru akan meningkatkan motivasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Sertifikasi diikuti dengan motivasi berprestasi yang tinggi, akan meningkatkan kinerja guru. Adanya sertifikasi dan semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja guru. Jika sertifikasi dan motivasi tidak ada maka kinerja guru juga tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of*

- Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Hanafiah, N., & Suhana, C. 2012. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Mangkunegara. (2016). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muna, R. A. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas 14 VII SMP. Surakarta: Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Payong, R. M. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya)*. Jakarta: Indeks.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Sanjaya, W. (2010). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Pengembangan KTSP)*. Kencana: Jakarta
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Grafindo.
- Winarni, W. E. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Research and Development (R & D)*. Jakarta: Bumi Aksara.