



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU BERDASARKAN STATUS SERTIFIKASI PADA SMK DI KECAMATAN SUKARAMI KOTA PALEMBANG

Eva Susanti

Email : eva085273501968@gmail.com.

Manajemen Pendidikan Program Study Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang.

Article Info

Keywords :
motivation, work satisfaction,
certification status and
teacher's performance

Abstract

This study aimed to determine the influence level of motivation and work satisfaction on teacher's performance based on the certification status at Vocational High Schools in Sukarami district Palembang. There were two problems in this study (1) Is there any influence of motivation and work satisfaction simultaneously on teacher's performance based on certification status at Vocational High Schools in Sukarami district Palembang, and (2) Is there any influence of motivation and satisfaction on the teacher's performance partially on teacher's performance based on certification status at Vocational High Schools in Sukarami district Palembang.. According to the test results based on multiple linear regression showed that (1) There was a positive influence and significant correlation between the variables of motivation and work satisfaction on teacher's performance based on certification status, (2) There was a positive and significant influence between the variables of motivation on teacher's performance based on certification status, (3) There was no positive and significant influence between the variables of work satisfaction on teacher's performance based on certification status, (4) Certification status gave a positive and significant impact on teacher's performance.

Eva Susanti

Eva085273501968@gmail.com

Majalah Ilmiah Manajemen – Vol : 09.01.2020

Pendahuluan

Sebagaimana disadari bersama bahwa pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas

sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 pasal 18 mengatakan bahwa pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar dan pendidikan pertama (Depdiknas,2003:14).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, manajemen kepala sekolah dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru berdasarkan status sertifikasi.

Pengertian sertifikasi adalah proses uji yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik, selain itu sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai pendidik.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Energi yang dimaksud adalah keinginan seseorang untuk beraktifitas guna mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap orang yang sudah bekerja. Masing – masing pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian sebaliknya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh pekerja dari pekerjaan mereka. Kinerja sangat mungkin untuk ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang optimal. Untuk itu, perlu adanya penataan dan peneglolaan yang baik terhadap prilaku guru dalam mengelolah tugasnya sehari-hari.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah telah memberdayakan kepala sekolah sedemikian rupa serta otonomi yang memberi ruang gerak yang lebih luas untuk mengelola pendidikan. Namun, pada kenyataannya mutu pendidikan di Indonesia masih memprihatinkan. Selama tahun 2000-2012 tidak terjadi peningkatan kualitas kompetensi guru dan kualitas pendidikan meski pemerintah mengalokasikan anggaran bagi guru pegawai negeri sipil sekitar Rp 70 triliun setiap tahun. Padahal, niat awal pemberian tunjangan profesi atau program sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan tapi pada kenyataannya yang terjadi mala sebaliknya. Laporan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Hamid Muhammad dalam Forum Kebijakan Guru Manajemen, Persiapan, dan Pengembangan Guru yang diselenggarakan *Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP) Indonesia*, Kamis (6/8), di Jakarta. Tunjangannya saja yang dikejar, tetapi meningkatkan kualitas menjadi nomor dua. (kompas.com, 6 Agustus 2015).

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Irham (yang dikutip dalam Indra bastian, 2011, p. 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah ujung tombak dari lembaga pendidikan. Baik dan buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan, oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan atau kegiatan lain agar profesionalisme kinerjanya lebih meningkat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2005, dikutip dalam Henry 1995, P. 14) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- 1). Faktor individual yang terdiri dari :
 - a). Kemampuan dan keahlian
 - b). Latar belakang keluarga dan pengalaman kerja
 - c). Demografi dan tingkat sosial
- 2). Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a). Persepsi
 - b). *Attitude*
 - c). *Personality*
 - d). Pembelajaran
 - e). Motivasi dan kepuasan kerja
- 3). Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a). Sumber daya
 - b). Kepemimpinan
 - c). Penghargaan
 - d). Struktur
 - e). *Job design*

c. .Pengertian Motivasi

Menurut (Slamet, 2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada dalam diri manusia. Motivasi terdapat dalam diri manusia dan tidak terlihat dari luar (p.125).

a. Macam-macam Motivasi

Menurut (Dimiyati dan mudjiono, 1994) menggolongkan motivasi menjadi (p.80) :

- 1) Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif dasar adalah motif yang berkaitan dengan biologis atau kebutuhan jasmani seseorang.
- 2) Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari. Motif yang dipelajari adalah motivasi yang diperoleh dari hasil belajar seseorang.

Menurut (Sukmadinata dan adimihardja , 1997) menjelaskan motivasi dibedakan menjadi dua yaitu : (1) Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang; (2) Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena ada desakan atau ransangan dari luar (p.11).

b. Indikator Motivasi

Menurut (Riduan, 2006) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator (p.22) yaitu :

- 1) Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- 2).Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- 3).Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- 4).Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- 5).Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

c. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) seseorang harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan, seseorang meningkat (p.1).

b. Indikator Kepuasan kerja

Menurut (Anwar Prabu, 2005), indikator kepuasan kerja (p.117) sebagai berikut :

- 1) *Turn over*, Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*-nya lebih tinggi.
- 2) Tingkat ketidakhadiran kerja (absen) merupakan ditandai dengan karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- 3) Umur, disini ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda.
- 4) Tingkat pekerjaan, Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

Menurut (Putro, 2008) Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang bermutu (p.4-6).

d. Indikator Sertifikasi Guru

Menurut Zulkifli,dkk (2014, yang dikutip dalam Istiarini dan Sukanti 2012) indikator sertifikasi guru sebagai berikut, yaitu:

- 1). Kualifikasi akademik merupakan hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi
- 2). Pendidikan dan pelatihan, kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional maupun internasional.
- 3). Pengalaman mengajar, masa kerja sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan tertentu.
- 4). Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, persiapan pembelajaran yang dibuat guru sebelum melaksanakan pembelajaran untuk mencapai kompetensi atau topik tertentu.
- 5). Penilaian dari atasan dan pengawas, mencakup penilaian terhadap kompetensi kepribadian dan sosial (ketaatan menjalankan agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemauan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan bekerjasama).
- 6). Prestasi akademik, mencakup prestasi yang dicapai dalam tugasnya sebagai guru dan yang mendapatkan pengakuan dari lembaga atau panitia penyelenggara (tingkat kecamatan, kabupaten, kota, propinsi, nasional dan internasional).

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2011, p. 117) 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”. Dengan jumlah populasi 180 guru yang terdiri dari 4 sekolah SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah dokumentasi menurut (Sugiyono, 2011, p. 329) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen yang berbentuk tulisan misalnya biografi, peraturan, dan sejarah kehidupan, selanjutnya pada penelitian ini juga teknik yang digunakan adalah kuesioner,

menurut (Sugiyono, 2011, p. 311) kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan cara memberikan serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarakan adalah bersifat tertutup, dimana setiap pertanyaan/ pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden hanya memiliki salah satu alternatif jawaban saja, yang dianggap sesuai dengan pertanyaan. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kinerja guru, motivasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.670	3	8.223	28.307	.000 ^b
	Residual	30.793	106	.291		
	Total	55.464	109			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), status sertifikasi, kepuasan kerja, motivasi kerja

Nilai Signifikansi (sig F) adalah 0,000 yang berarti $\text{Sig T (0,000)} < \alpha (0,05)$, ini menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel tambahan atau dummy secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

b. Uji t (Uji parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.276	2.475		17.082	.000	
	motivasi kerja	.269	.058	.407	4.612	.000	.671
	kepuasan kerja	-.039	.044	-.077	-.881	.380	.694
	status sertifikasi	.662	.108	.465	6.153	.000	.916

a. Dependent Variable: kinerja

1) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai Signifikan (Sig t) pengaruh Motivasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang berarti sig t ($0,000 < \alpha (0,05)$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

2) Pengaruh kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi (sig t) pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,380 yang berarti sig t ($0,380 > \alpha 0,05$). Hal tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

3) Pengaruh variabel tambahan atau dummy terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi (sig t) variabel tambahan atau dummy secara parsial terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang berarti sig t ($0,000 < \alpha (0,05)$). Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel tambahan atau dummy secara parsial terhadap Kinerja (Y) Guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.429	.539	.578

a. Predictors: (Constant), status sertifikasi, kepuasan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai koefisien Determinan (*R square*) adalah sebesar 0,445 (44,5%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel tambahan atau dummy 44,5%, sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan & Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel tambahan atau dummy terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan pada Tabel Anova (Uji hipotesis F), maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel tambahan atau dummy Terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 28,307, maka $F_{hitung} (28,307) > F_{tabel} (2,69)$ dan Nilai Signifikansi (sig F) adalah 0,000 yang berarti $Sig T (0,000) < \alpha (0,05)$. Hal tersebut yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel tambahan terhadap Kinerja (Y) Guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi Nasution menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian Hadi Nasution variabel yang mempengaruhi bukan hanya motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga ada variabel disiplin kerja.

Namun dibalik itu semua, dari hasil perhitungan determinasi yaitu sebesar 44,5% yang berarti masih ada sisa sebesar 55,5%. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, yaitu sebesar 55,5%. Dalam kesempatan penelitian ini penulis melakukan analisis terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel tambahan atau dummy (status sertifikasi).

Keterkaitan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja yaitu jika guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap sekolah maka akan meningkatkan motivasinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dengan cara, guru melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan maksimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah, dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Keterkaitan variabel tambahan atau dummy dengan kinerja guru yaitu guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, artinya guru yang sudah profesional sehingga ada penghargaan dalam bentuk tunjangan. Program sertifikasi semuanya diarahkan untuk meningkatkan profesional guru (Nazarudin, 2014. 191). Adanya peningkatan profesional guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,612, maka $t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai Signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,003 yang berarti $sig t (0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja mempengaruhi motivasi guru. Hasil

penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja juga dinyatakan oleh Zulkifli dkk (2014), Melati dkk (2013) dan Hardiansyah (2013).

Idealnya memang guru seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang telah diamanatkan dalam undang-undang guru dan dosen. Hal ini dikarenakan guru tersebut sudah mendapatkan gaji yang sangat memadai. Pada dasarnya guru tersebut sudah tidak mempunyai alasan lagi untuk tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

Jadi guru SMK di Kecamatan Suakrami Kota Palembang belum memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, terkesan bahwa guru-guru SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang hanya cenderung rajin apabila hanya menjelang akhir bulan saja karna sudah mendekati pembagian gaji, kemudian tingkat kerajinan mereka hanya berlanjut beberapa hari setelah hari pembagian gaji, selebihnya mereka terkesan bekerja dengan motivasi yang rendah. Contohnya kurangnya tanggung jawab sebagai seorang guru dalam hal ini siswa hanya diberikan catatan sementara guru meninggalkan ruang kelas sehingga akan mempengaruhi proses belajar mengajar misalnya kurang luasnya pengetahuan siswa akibat selama ini hanya mencatat.

Jika hal ini berlangsung terus-menerus, akan sulit bagi guru yang bersangkutan untuk mencapai tingkatnya yang optimal, Rendahnya motivasi kerja segelintir guru tersebut, tentunya akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja keseluruhan guru dalam satu sekolah.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} adalah sebesar -0,881 maka $t_{hitung} (-0,881) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai Signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,380 yang berarti $sig\ t (0,380) > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengamatan menerangkan bahwa Kepuasan Kerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang tidak memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja. Guru yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran dan prestasi kerja yang baik dibanding dengan guru yang tidak mendapat kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif pada lingkungan sekolah.

Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta guru yang profesional dan memperoleh kepuasan kerja serta dapat meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang ingin dicapai.

4. Pengaruh Variabel Tambahan atau Dummy terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,153 maka $t_{hitung} (6,153) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai Signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,000 yang berarti $sig\ t (0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel tambahan atau dummy (status

sertifikasi) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengamatan menerangkan bahwa status sertifikasi guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Perbandingan pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru yang belum disertifikasi dan yang sudah disertifikasi terhadap Kinerja Guru, telah dilakukan perhitungan dengan menggunakan variabel tambahan atau dummy yang memiliki nilai terendah 1 (guru yang belum disertifikasi) dan nilai tertinggi yaitu 2 (guru yang sudah disertifikasi). Hasil tersebut menunjukkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja guru yang belum disertifikasi lebih kecil dari pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja guru yang sudah disertifikasi. Jadi kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang sudah memiliki sertifikat pendidik atau disertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang belum memiliki sertifikat pendidik atau disertifikasi.

IMPLIKASI

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui dampak pemberian sertifikat pendidik atau sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerjanya, sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk mengetahui bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik maka akan meningkatkan kinerjanya sehingga program sertifikasi guru sangat baik untuk dilanjutkan secara berkesinambungan.

1. Dengan menyadari bahwa motivasi yaitu nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan variabel tambahan atau dummy (status sertifikasi) yaitu nilai signifikansinya sebesar 0,000 berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka pemerintah akan lebih meningkatkan kualitas penyelenggaraan sertifikasi guru baik dari segi persiapan, pelaksanaan dan hasil kegiatan sehingga dapat menjaga dan mengendalikan mutu penyelenggaraan sertifikasi guru itu sendiri. Selanjutnya kepala sekolah untuk lebih meningkatkan motivasi guru yang dianggap baik menjadi agar menjadi lebih baik lagi yaitu dengan jalan memberikan penghargaan dan *reward* kepada guru yang menunjukkan prestasi kerjanya.
2. Dalam dunia pendidikan, maka hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berdasarkan status sertifikasi terhadap kinerja guru ini bisa menjadi kajian keilmiah untuk menambah pengetahuan. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan khasanah pustaka keilmuan.

KESIMPULAN

1. Motivasi dan kepuasan kerja dan variabel tambahan atau dummy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang.
4. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja guru yang sudah disertifikasi pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang lebih besar dari pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja guru yang belum disertifikasi pada SMK di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang sudah disertifikasi memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum disertifikasi sehingga program sertifikasi guru ini sangat baik untuk dilanjutkan secara berkesinambungan

REKOMENDASI

- 1) Agar lebih membangun motivasi kerja dalam bentuk internal maupun eksternal, maka guru lebih terbuka dalam menerima tugas sebagai guru, disamping dilandasi dengan kesejahteraan guru juga dilandasi karena suatu pengabdian dan tanggung jawab.
- 2) Guru yang sudah memperoleh kepuasan, sebaiknya untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam berbagai bidang kompetensi, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.
- 3) Guru disarankan untuk benar-benar mengaflikasikan ilmu yang didapat dari program sertifikasi guru, misalnya mendemonstrasikan kompetensi secara *rill* di kelas yakni mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga tahap penutup dalam siklus pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.
- Depdiknas.2007.*Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta:Dirjendikdasmen
- Dermawati. 2013. *Penilaian Angka Kredit Guru*.Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Prayitno. D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Eko, Putro. 2008. *Peranan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* . Tesis Tidak Dipublikasikan . Purworejo. Program Pasca Sarjana. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Gultom , Syawal. 2015. *Pedoman Penetapan peserta Sertifikasi Guru Melalui PPGJ*, Edisi Revisi. Jakarta. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

- Gusti,M., (2012). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang KepemimpinanKepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N I Purworejo Pasca Sertifikasi*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan.1999.*Manajemen Sumber daya manusia*.Jakarta: Bpk. Gunung Mulia
Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Bandung : Aditama.
- Manulang. 2001. *Manajemen Personalialia*.Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cv Alfa beta.
- Suwarno. 2014. *Penagruh sertifikasi Pendidik, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Gairah Mengajar Serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang*. Tesis Tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli,.M,. Dermawan,.A.,& Sutrisno,.E.,.(2014). *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru.Untag Surabaya*. Journal Psikolog Indonesia,3(2), 148-155.