# Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Guru Di SMK GKPS 2 Pematangsiantar

**Jon Efenri Saragih[1], Hisarma Saragih[2], Ika Rosenta Purba[3]**
Universitas Simalungun
E-mail : Jonoefsim@gmail.com, Ikarosenta318@gmail.com, Hisarmasaragih64@gmail.com

**Article History:**
Received: 28 Desember 2024
Revised: 13 Januari 2025
Accepted: 17 Januari 2025

**Keywords:** *Certification Allowance, Motivation, Expertise, Teacher Performance*

***Abstract:*** *Efforts to improve the quality of education through improving the quality of teachers, in maximizing teacher performance, the Government provides teachers with basic living needs. Because teacher performance can improve the quality of education. The purpose of this research is to analyze Certification Allowances, Motivation and Skills on Teacher Performance at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. This research was carried out at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. The population of this research were all 43 teachers at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. The total population is used as a sample. Data collection was carried out by collecting premier data through a questionnaire, the questionnaire was created based on indicators of Certification Allowances, Motivation, Skills and Teacher Performance. The analysis method uses multiple linear regression analysis by testing Simultaneous and Partial Hypotheses. The results of this research show that the Certification Allowance has a positive and significant effect on the performance of Teachers at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Expertise has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Certification allowances, motivation and expertise simultaneously have a positive and significant effect on teachers at SMK GKPS 2 Pematangsiantar. The existence of Certification Allowances can improve the quality of education, increase teacher motivation. Leaders provide support and encouragement to teachers. Increase teacher expertise by actively participating in training and recruiting teachers according to existing expertise at SMK GKPS 2. Teacher performance can increase if teacher needs are met, there is motivation. leadership and supported by the expertise of teachers.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi yang cerdas dan intelek. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan portensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, keagamaaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi masyarakat dan bangsa.

Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang – undang Tenaga Pendidik dan Dosen nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2007. Berdasarkan undang – undang tersebut dikemukakan bahwa tenaga Pendidik adalah pendidik professional yang harus memenuhi sejumlah pernyataan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Program sertifikasi dapat meningkat kesejahteraan guru dan mampu meningkatkan aktivitas akademik yang menunjang profesinya yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Djaali (2007) Kinerja tenaga Pendidik selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan yang memadai akan memberikan motivasi kepada tenaga Pendidik agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh. Kesungguhan seorang tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan sangat menentukan perwujudan pendidikan nasional yang bermutu karena berfungsi sebagai pengelola kegiatan pembelajaran.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemendikbud (2016) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sitorus (2020) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Kinerja guru yang profesional memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya. Profesi juga diartikan sebagai suatu pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus Musriadi (2016). Kinerja merupakan masalah yang komplek dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh tenaga Pendidik walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Mangkunergara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran, sehingga kinerja guru perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan.

## LANDASAN TEORI

### Tunjangan Sertifikasi Guru

Sertifikasi bagi seorang guru sering digunakan sebagai patokan dalam menentukan kesejahteraan. Hal ini dikarenakan pada sertifikasi guru memperoleh beberapa materi yang dapat meningkatkan kehidupan seorang guru. Ini sesuai dengan sertifikasi guru yang terdapat pada UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa Sertifikasi merupakan tahapan daalm mmeberikan sertifikat pendidik sebagai bentuk pengakuan dari kemampuan pengajar pada saat pelaksanaan suatu profesi sesudah adanya lulus uji kompetensi. Yamin (2020) Sertifikasi merupakan rangkaian pemberian sertifikat kepada pendidik yakni guru dan dosen sebagai bukti formal dan bentuk pegakuan bahwa guru dan dosen tersebut merupakan tenaga professional. Payong (2020) Sertifikasi merupakan rangkaian pemberian sertifikat kepada objek yakni orang maupun organisasi yang dinyatakan layak atau telah memenuhi standart tertentu. Tunjangan sertifikasi guru atau tunjangan profesi merupakan bukti nyata dalam peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik atau guru yang telah memenuhi kriteria professional atau dikatakan lulus sertifikasi dengan memberikan sertifikat pendidik. Tunjangan yang diberikan dalam program ini yaitu sebesar satu kali gaji pokok guru yang bersangkutan dan diterima secara berkala, yaitu 3 atau 6 bulan sekali Syahril dan Emita (2015). Kunandar (2020) sertifikasi guru merupakan proses dalam mpemberian sertifikat kepada guru yang memiliki standard kompetensi dan standard kualifikasi.

### Motivasi

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan Handoko (2015). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama,bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan Hasibuan (2016). Sinambela (2019) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Sutrisno (2017) motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas perjalananya.

### Keahlian

Prasetyani (2013) Keahlian pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan keahlian melaksanakan respon tersebut. Menurut Hasibuan (2016) keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada seseorang. Jadi keahlian adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*. Keahlian bisa juga merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Kesimpulannya keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik.

**Kinerja Guru**

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Sebab pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pianda (2018) untuk mengembangkan profesional diperlukan: *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan), skill (keterampilan), *attitude* (sikap diri), dan habitat (kebiasaan diri). Husien (2016) mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Hafidulloh dkk (2021) Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri; (2) Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagaian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di SMK GKPS 2 Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Sugiyono (2011). Sampel adalah wakil populasi yang diteliti Arikunto (2013). sampel sebanyak 43 Guru.

Tabel 1. Variabel Penelitian

| Variabel | Defenisi Variabel | Indikator |
|---|---|---|
| Sertifikasi guru $X^1$ | Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru | 1. Pemahaman dan wawasan.<br>2. Memahami karakteristik<br>3. Melaksanakan pembelajaran<br>4. Penyusunan RPP<br>5. Penilaian belajar<br>6. Disiplin dan berdedikasi |
| Motivasi $X^2$ | Memberikan dorongan pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik | 1. Tanggung Jawab guru<br>2. Perasaan senang<br>3. Ada umpan balik<br>4. Kebutuhan hidup<br>5. Senang dipuji<br>6. Memperoleh reward |
| Keahlian $X^3$ | keahlian adalah Penetuan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada seseorang | 1. Tingkat pendidikan<br>2. Pengalaman<br>3. Pelatihan<br>4. Pemahaman dan profesionalisme |
| Kinerja Guru Y | Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan | 1. Kualitas kerja<br>2. Ketepatan waktu<br>3. Inisiatif<br>4. Kemampuan |

| Variabel | Defenisi Variabel | Indikator |
|---|---|---|
| | tanggungjawab berdasarkan standar kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan | 5. Komunikasi |

Untuk menganalisis data menggunaka rumus persamaan regresi. Melakukan analisis Pengujian Hipotesis yaitu Uji t ( Uji Parsial**),** ), Uji F (Uji Serempak) Uji Koefisen Determinasi ($R^2$)

**Pembahasan**

Hasil penelitian di SMK GKPS 2 Pematangsiantar sebagai berikut.

**Persamaan Regresi**

Tabel 2. Persamaan regresi

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.905 | 2.476 | | -.770 | .446 | | | | | |
| | T Sertifikasi | .404 | .158 | .408 | 2.561 | .014 | .706 | .379 | .259 | .401 | 2.494 |
| | Motivasi | .323 | .163 | .251 | 1.979 | .055 | .578 | .302 | .200 | .634 | 1.576 |
| | Keahlian | .266 | .199 | .239 | 1.339 | .188 | .707 | .210 | .135 | .319 | 3.138 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi sebagai berikut : $Y= 1.905+0.404X_1+0.323X_2 +0.266X_3$

a. Tunjangan Sertifikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.404 artinya Tunjangan Sertifikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Tunjangan Sertifikasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat
b. Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.323 artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat.
c. Keahlian memiliki nilai koefisien sebesar 0.266 artinya Keahlian berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Keahlian ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 3. Hasil Uji Partial

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.905 | 2.476 | | -.770 | .446 | | | | | |
| | T Sertifikasi | .404 | .158 | .408 | 2.561 | .014 | .706 | .379 | .259 | .401 | 2.494 |
| | Motivasi | .323 | .163 | .251 | 1.979 | .055 | .578 | .302 | .200 | .634 | 1.576 |
| | Keahlian | .266 | .199 | .239 | 1.339 | .188 | .707 | .210 | .135 | .319 | 3.138 |

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Variabel Tunjangan Sertifikasi, hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,561 > 1,681) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka tunjangan sertifikasi berpengaruh poitif dan siginifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Motivas, hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,979>1,681). Berdasarkan hasil yang

diperoleh maka Motivasi berpengaruh poitif dan siginifikan terhadap Kinerja.

3. Variabel Keahlian, hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,339<1,681). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Keahlian berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.

**2. Uji Serempak (Uji F)**

Tabel 4. Uji Seremfak

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 637.886 | 3 | 212.629 | 19.704 | .000[b] |
| | Residual | 420.858 | 39 | 10.791 | | |
| | Total | 1058.744 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Keahlian, Motivasi, T Sertifikasi

Hasil diperoleh bahwa $F._{hitung}$ = 19.704. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, α = 5 %. df 1 (jumlah variabel – 1) atau 4 – 1 = 3 , dan df 2 (n – k – 1) atau 43-3-1 = 39 diperoleh $F._{hitung}$ = 34.975, sedangkan $F._{tabel}$ = 3,120. Karena $F._{hitung} > F._{tabel}$, (19.704>3.238) maka $H_o$ ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Keahlian terhadap Kinerja.

**3. Uji Koefisen Determinasi**

Tabel 5. Hasil Uji koefisen determinasi

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .776[a] | .602 | .572 | 3.285 | .602 | 19.704 | 3 | 39 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Motivasi, T Sertifikasi

Hasik koefisien determinasi (*kuadrat*) sebesar 0,602 atau 60,2 %. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka pengaruh variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Keahlian terhadap Kinerja sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel Sertifikasi Guru berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar .
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar
3. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel Keahlian berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar
4. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Keahlian berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar

## DAFTAR PUSTAKA

Djaali. 2007. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Managemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Bintang Pustaka Madani

Handoko, T. 2015. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Husien, L. 2016. Profesi Keguruan : Menjadi Guru Profesional. PT.Pustaka Baru Press.

Kunandar. 2020. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT. Rajawali Pers

Mulyasa, E. 2020. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Musriadi. 2016. Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik. Yogyakarta: Deepublish

Pianda, D. 2018. Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. CV.Jejak.

Payong, Marselus R. 2017. Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problem Matika dan Implementasinya. Jakarta: PT. Indeks Jakarta

Prasetyani, Rima & Ikasari, Hertiana. (2013). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT Nyonya Meneer Semarang.

Sinambela, P. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sitorus, R. M. T. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scorpindo Media Pustaka

Sudarwan, D. 2015. Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Adminitrasi. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Adminitrasi. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

Yamin, Martinis. 2015. Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP. Jakarta: Gaung Persada Press.