

TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SMKN 1 CIREBON

Mahfud

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Invada Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

Email: pamahfud@yahoo.com

Abstract

Schools are very complex institutions. In his direction, not only from there that beransa, but from the process that edern in it. As a complex institution, the school will not be good either by itself, but with the process on its behalf. This research is a hope for teachers certification allowance and role of teachers in SMKN 1 Kedawung. Which method in this study is descriptively verificative. The results of eduksan research, the allowance to give certification of self-certification well from the results of teaching teachers SMKN 1 Cirebon by 19.5%. The Apprentice teacher gave a positive style to the Teaching Role Teacher of SMKN 1 Cirebon by 35.4%. Certification allowance gives good results to teachers teaching SMKN 1 Cirebon by 12.9%. Certification allowance and the role of yoga teaching together give good to the Role of Teaching Teachers SMKN 1 Cirebon by 41.4%.

Keywords: *certificate allowance; teaching performance; teacher*

Abstrak

Sekolah merupakan institusi sangat kompleks. Kompleksitas tersebut, bukan saja dari masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakan di dalamnya. Sebagai institusi yang kompleks, sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru di SMKN 1 Kedawung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi memberi kontribusi positif terhadap kinerja mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 19,5%. Motivasi mengajar guru memberi kontribusi positif terhadap kinerja mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 35,4%. Tunjangan sertifikasi memberi kontribusi positif terhadap motivasi mengajar guru SMKN 1 Cirebon sebesar 12,9%. Tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar secara bersama memberi kontribusi positif terhadap kinerja mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 41,4%.

Kata Kunci: tunjangan sertifikat; kinerja mengajar; guru

Pendahuluan

Sekolah merupakan institusi sangat kompleks. Kompleksitas tersebut bukan saja dari masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang

How to cite:	Mahfud (2021) Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMKN 1 Cirebon. <i>Syntax Literate</i> . 6(6). http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3159
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

diselenggarakan di dalamnya. Sebagai institusi yang kompleks, sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan tertentu (Interaksi, 2016).

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan, dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas (Abdul Aziz Hasibuan, Syah, & Marzuki, 2018). Untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas suatu lembaga pendidikan sebagai suatu sistem dipengaruhi oleh berbagai komponen, antara lain program kegiatan pembelajaran, siswa, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor guru (Hamalik, 2002).

Semua komponen yang teridentifikasi di atas kurang berarti bagi terjadinya perolehan pengalaman belajar maksimal bagi peserta didik bilamana tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional, punya komitmen, motivasi, dan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya (Irnawati, 2019).

Kinerja guru tidaklah berdiri sendiri, ia akan terkait pada keadaan dan kemampuan dirinya dan juga diwarnai oleh lingkungan di sekitarnya. Dua hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru (Mulyasa & Profesional, 2005). Indikator dari faktor internal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja, dan keluarga. Sementara indikator dari faktor eksternal dapat dilihat dari tingkat penghasilan, fasilitas, iklim kerja, hubungan antar manusia, dan kepemimpinan (Sudarsana, 2016).

Menurut hemat penulis bahwa kompensasi finansial yang diterima pegawai di Indonesia termasuk guru di Kota Cirebon pada saat ini masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara layak, sehingga masih ada guru yang belum terkonsentrasi penuh terhadap tugasnya (Priansa, 2014). Masih ada guru yang mencari tambahan luar setelah jam kerja dan bahkan ada kasus guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja untuk mencari tambahan pendapatan (Prasetyo, 2018).

Fenomena yang terjadi di lapangan berbeda dengan yang diharapkan. Hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di wilayah Cirebon masih memprihatinkan, jika tidak dikatakan mengkhawatirkan motivasi mengajar dan kinerja mengajar guru masih kurang optimal, hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru
2. Tunjangan Sertifikasi
3. Motivasi mengajar

Fenomena di atas mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi mengajar, kinerja mengajar guru masih perlu ditingkatkan mutunya. Untuk itu pembinaan terhadap kerja guru harus secara *continue* dilakukan. Faktor kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa dan motivasi mengajar perlu diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja mengajar guru.

Faktor kontribusi kompensasi khususnya tunjangan sertifikasi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru menarik untuk diteliti, maka penulis memberikan judul tesis ini “Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMKN 1 Cirebon”.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru di SMKN 1 Kedawung. Tujuan umum ini dirinci menjadi tujuan yang lebih khusus, yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi Guru terhadap kinerja mengajar guru SMKN 1 Cirebon
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru di SMKN 1 Cirebon
3. Untuk mengetahui tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja mengajar guru di SMKN 1 Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMKN 1 Kedawung.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Kajian penelitian ini menitik beratkan pada kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan teknik analisis data statistik inferensial.

Melalui penerapan metode penelitian deskriptif, diharapkan dapat diperoleh informasi yang tepat dan gambaran yang lengkap mengenai permasalahan yang diteliti. Penggunaan metode deskriptif dan statistik inferensial, dengan alasan bahwa metode ini dianggap relevan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian dengan parameter dan teknik pengukuran statistik, sehingga diperoleh gambaran data tentang pola hubungan di antara variabel-variabel yang diukur (Sholikhah, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMKN 1 Cirebon 52 guru yang sudah bersertifikasi dan 78 yang belum bersertifikasi. Jumlah populasi 130 orang dan sampel 97 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen. Penggunaan teknik ini memberi peluang yang sama kepada setiap guru untuk dijadikan anggota sampel (Kuswaroh & Setyowati, 2013).

Tabel 1
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Nama	Jumlah Populasi	Jumlah sampel	Ket
1.	Guru	52	52	Sertifikasi
2.	Guru Kelas X	20	15	Belum sertifikasi
3.	Guru Kelas XI	20	15	Belum sertifikasi
4.	Guru Kelas XII	38	15	Belum sertifikasi
Jumlah		130	97	

Sumber: Data Tata Usaha SMKN 1 Cirebon

Koesioner dikembangkan dengan mengacu kepada teori yang mendasarinya. Dari teori disusun kisi-kisi atau rancangan instrumen yang selanjutnya dijabarkan ke dalam item pernyataan (Nasution, 2014).

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Butir
Tunjangan Sertifikasi	a. Kepuasan	1) Layak	6	1-6
		2) Adil	7	7-13
	b. Kesempatan pengembangan diri	1) Pendidikan dan latihan	10	14-24
Motivasi Mengajar	c. Fasilitas yang didapat	1) Moneter	3	25-27
		2) Non Moneter	9	28-30
	a. Tanggung jawab	1). Melaksanakan tugas dengan baik	5	1-5
Kinerja Mengajar	b. Minat terhadap tugas	2). Mengembangkan kemampuannya	7	6-12
		1). Menguasai keterampilan mengajar	3	13-15
		2). Tekun dalam melaksanakan tugas	4	16-19
	c. Penghargaan terhadap tugas	3). Usaha meningkatkan kualitas pekerjaan	4	20-23
		1). Bangga terhadap hasil kerja	5	24-28
	a. Perencanaan per semester	2). Harapan terhadap hasil kerja	7	29-30
		1). Program Semester	2	1-2
		2). Program Persiapan Mengajar/silabus	1	5
		3). Program Rencana Pelajaran	1	6
		4). Mengkaji dan mempelajari mata pelajaran yang diajarkan	2	3,4
b. Pelaksanaan per semester		1). Materi pokok yang diselesaikan	2	8,9
		2). Sumber belajar	2	10,27
	3). Penggunaan metode	2	11,12	
c. Evaluasi per semester	4). Alat peraga dan media	2	7,14	
	5). Upaya pemecahan masalah siswa	3	13,15,26	
	6). Remedial dan pengayaan	3	21,22	
3). Analisis hasil belajar	1). Tes formatif	2	17,23	
	2). Tes sumatif	1	16	
	3). Analisis hasil belajar	2	18,19	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Butir
d.Administrasi kelas		1). Absensi	1	24
		2). Tata tertib	1	25
		3). Daftar nilai kelas	1	20
		4). Inventaris kelas	1	26
		5). Arsip kelas	1	27
		6). Laporan	1	28
e.Membimbing Ekstrakurikuler		1). Menyusun program	1	30
		2). Melaksanakan	2	31
		3). Kerjasama	1	32

Sumber data: Tunjangan Sertifikasi (Sinungan, 2018), motivasi : (Yusuf Firdaus Hasibuan, 2009), kinerja mengajar : (Ho & Kuo, 2009)

Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan kepada 15 responden yang tidak termasuk sampel dari populasi, yaitu guru dan siswa SMKN 1 Cirebon. Responden untuk uji coba instrumen ditetapkan dengan pertimbangan bahwa ke 15 guru tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dengan subjek penelitian sesungguhnya dalam hal permasalahan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya mengajar.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dikelompokkan atas empat bagian, yaitu analisis data, deskripsi data, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis penelitian.

1. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh peneliti selama penelitian berlangsung, sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah diteliti (Sahertian, 2012). Proses analisis data ini dilakukan sebagai berikut:

a. Seleksi Data

Kegiatan seleksi data ini membahas mengenai lengkap tidaknya koisioner yang di sebar dan cara pengisian jawaban (Rijali, 2019). Kesimpulan yang diperoleh bahwa koisioner memenuhi ketentuan yang ditetapkan sehingga dapat diolah lebih lanjut ke tahap berikutnya. Hasil kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Seleksi Data

Variabel Penelitian	Sumber Data	Jumlah Angket			Diolah
		Disebar	Kembali	Tidak dapat diolah	
1. Tunjangan Sertifikasi	Guru	97	97	-	97
2. Motivasi Mengajar	Guru	97	97	-	97
3. Kinerja Mengajar	Guru	97	97	-	97

Sumber: Data Tata Usaha SMKN 1 Cirebon

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua angket yang disebar dapat terkumpul kembali sehingga dapat dilakukan kegiatan tahapan berikut:

1. Tabulasi Data

Kegiatan ini memberi skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot nilai yang telah ditetapkan. Setiap pernyataan dalam setiap variabel memiliki kriteria lima jawaban dengan ketentuan untuk pernyataan positif, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban tidak tahu, skor 4 untuk skor setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Sedangkan untuk pernyataan negatif, skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 4 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban tidak tahu, skor 2 untuk jawaban setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat setuju.

2. Deskripsi Data

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mempresentasikan data secara lebih ringkas, sederhana dan lebih mudah dimengerti. Perhitungan persentase rata-rata dari setiap variabel bertujuan untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian (Priansa, 2014).

3. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Sebelum dilakukan analisa data lebih lanjut, dalam analisa statistik parametrik berlaku tradisi bahwa skala pengukuran sekurang-kurangnya datanya dalam bentuk interval, sedangkan data yang didapat dilapangan masih berbentuk data skala ordinal (Pandji & Sri, 2010). Agar analisis dapat dilanjutkan, maka skala pengukuran ordinal harus ditransformasikan ke skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*).

Tabel 4
Proses Transformasi Data Dari Data Ordinal ke Data Interval untuk Variabel Kinerja Mengajar Guru

No. Item Pernyataan	Butir Pilihan Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	0	2	0	60	35	97
2	0	0	0	63	34	97
3	0	0	0	65	32	97
4	2	2	8	64	21	97
5	0	0	4	59	34	97
6	0	6	0	61	30	97
7	0	0	0	64	33	97
8	0	2	1	58	36	97
9	0	0	0	67	30	97
10	0	0	0	54	43	97
11	0	6	2	51	38	97
12	0	0	0	63	34	97
13	0	0	2	55	40	97
14	0	0	0	61	36	97
15	0	6	2	69	20	97

No. Item Pernyataan	Butir Pilihan Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
16	0	4	0	70	23	97
17	0	2	0	79	16	97
18	0	0	0	46	51	97
19	0	2	0	72	23	97
20	0	26	2	56	13	97
21	0	6	0	71	20	97
22	0	2	0	74	21	97
23	0	22	2	58	15	97
24	2	12	0	43	40	97
25	0	0	0	59	38	97
26	0	2	2	65	28	97
27	0	0	2	71	24	97
28	0	5	4	70	18	97
29	0	4	2	70	21	97
30	0	8	6	74	9	97
31	0	8	6	61	22	97
32	0	3	6	73	15	97
Frekuensi	4	130	51	2026	893	3104
Proporsi	0.00 13	0.0419	0.0164	0.6527	0.2877	
Proporsi Kumulatif	0.00 13	0.0443	0.0596	0.7123	1.00	
Zi	-3.01	-1.72	-1.56	0.56	∞	
Densitas	0.00 43	0.0909	0.1182	0.341	0	
Scale Value	-3.34	-2.07	-1.66	-0.34	1.18	
Skala Baru	1.00	2.27	2.68	4.00	5.52	

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Mengajar Guru

Deskripsi skor variabel kinerja mengajar guru dari 32 pernyataan berskala nilai 1-5 dan 97 orang responden menyebar dari skor terendah 113,64 dan tertinggi 173,45 dengan rata-rata 138,355, median 137,01, modus 130,91, dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,16 (Mariah & Sa'ud, 2013).

Hasil perhitungan rata-rata skor dan median kelihatannya tidak jauh berbeda, hal ini merupakan indikasi bahwa penyebaran skor data variabel kinerja mengajar guru berdistribusi normal, dengan perolehan skor maksimal 78% (skor maksimal yang diperoleh 13.420,42 dibagi skor maksimal ideal yang diharapkan = 17.134,08). Perhitungan distribusi frekuensi variabel kinerja mengajar guru disajikan pada tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Mengajar Guru

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	f(A)	f(R)	f(KA)	f(KR)
1	113,64-120,64	117,14	5	5,15	5	5,15
2	121,64-128,64	125,14	16	16,49	21	21,64
3	129,64-136,64	133,14	27	27,84	48	49,48
4	137,64-144,64	141,14	27	27,84	75	77,32
5	145,64-152,64	149,14	8	8,25	83	85,57
6	153,64-160,64	157,14	9	9,28	92	94,85
7	161,64-168,64	165,14	4	4,12	96	98,97
8	169,64-176,64	173,14	1	1,03	97	100
Jumlah		-	97	100	-	-

Sumber: Data hasil sebaran kuisioner



Gambar 1
Histogram Skor Variabel Kinerja Mengajar Guru

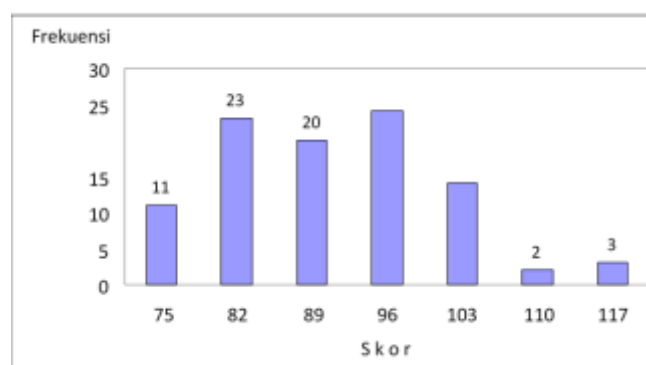
c. Deskripsi Data Variabel Tunjangan Sertifikasi

Deskripsi skor variabel tunjangan sertifikasi dari 30 pernyataan berskala nilai 1-5 dan 97 orang responden menyebar dari skor terendah 72 dan tertinggi 120,09 dengan rata-rata 91,227, median 92,27, modus 72, dan simpangan baku sebesar 10,51. Melihat angka yang dicapai, variabel ini berada pada kategori cukup. Artinya tunjangan sertifikasi oleh pemerintah pusat dan pihak sekolah kepada guru SMKN 1 Cirebon dinilai dapat mencukupi, meskipun masih belum pada apa yang diharapkan oleh guru. Perhitungan distribusi frekuensi data skor variabel tunjangan sertifikasi dan rangkumannya disajikan pada tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Skor Tunjangan Sertifikasi

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	f(A)	f(R)	f(KA)	f(KR)
1	72 - 78	75	11	11,3	11	11,34
2	79 - 85	82	23	4	34	35,04
3	86 - 92	89	20	23,7	54	55,64
4	93 - 99	96	24	20,6	78	80,38
5	100 - 106	103	14	24,7	92	94,81
6	107 - 113	110	2	4	94	96,91
7	114 - 120	117	3	14,4	97	100
			3	2,1		
				3,1		
Jumlah			97	100	-	-

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner



Gambar 2
Histogram Skor Variabel Tunjangan Sertifikasi

d. Deskripsi Data Variabel Motivasi Mengajar Guru

Deskripsi skor variabel motivasi mengajar guru dari 30 pernyataan berskala nilai 1-5 dan 97 orang responden menyebar dari skor terendah 79,99 dan tertinggi 131,49 dengan rata-rata 106,872, median 108,21, modus 110,61, dan simpangan baku sebesar 10,99.

Hasil perhitungan distribusi frekuensi data skor variabel motivasi mengajar guru disajikan pada tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Mengajar Guru

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	f(A)	f(R)	f(KA)	f(KR)
1	79,99-86,99	83,49	5	5,15	5	5,15
2	87,99-94,99	91,49	12	12,37	17	17,52
3	95,99-102,99	99,49	21	21,65	38	39,17
4	103,99-110,99	107,49	25	25,78	63	64,95
5	111,99-118,99	115,49	20	20,62	83	85,57
6	119,99-126,99	123,49	13	13,4	96	98,97
7	127,99-134,99	131,49	1	1,03	97	100
Jumlah			97	100	-	-

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner



Gambar 3
Histogram Skor Variabel Motivasi Mengajar Guru

- Keterangan: F(A) : Frekuensi Absolut
 F(R) : Frekuensi Relatif
 F(KA) : Frekwensi Kumulatif Absolut
 F(KR) : Frekwensi Kumulatif Relatif

Untuk memperoleh gambaran lebih lengkap tentang perolehan skor dan klasifikasinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Rangkuman Perolehan Skor dan Klasifikasinya

Variabel	SMAI	SMaP	Klasifikasi Perolehan Skor
Kinerja Mengajar	17137,08	13.420,42	Cukup
Tunjangan Sertifikasi	11.989,2	8.849,03	Cukup
Motivasi Mengajar	13153,2	10.366,57	Cukup

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Keterangan:

SMAI : Skor maksimal ideal. Untuk kinerja mengajar = $5,52 \times 32 \times 97 = 17137,08$. (5,52 skor tertinggi skala item, 32 jumlah butir item, 97 jumlah responden).

SmaP : Skor Maksimal yang diperoleh.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Homogenitas

Menggunakan program SPSS versi 11 dan *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Homogenitas Variansi

Variabel	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
Insentif dan Kinerja Mengajar	0,960	1	192	0,328
Motivasi dan Kinerja Mengajar	0,138	1	192	0,711

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Dasar pengambilan keputusan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Asymp. Sig. $> 0,05$, maka data homogen.

b. Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas data menggunakan program SPSS versi 11 dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil pengujian diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 10
Data Uji Normalitas Hasil Penelitian

		Insentif	Motivasi	Kinerja
N		97	97	97
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	91.2271	106.8719	138.3548
	<i>Std. Deviation</i>	10.50603	10.98594	12.15928
	<i>Most Extreme Differences</i>			
	<i>Absolute</i>	.086	.083	.121
	<i>Positive</i>	.086	.061	.121
	<i>Negative</i>	-.070	-.083	-.067
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.843	.813	1.189
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.476	.522	.118

a. *Test distribution is Normal*

b. *Calculated from data*

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Dasar pengambilan keputusan: $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ atau bila probabilitas (Asymp. Sig. *2-tailed*) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

1) Uji Linieritas Regresi Variabel X1 atas Y

Hasil uji linieritas regresi variabel X1 atas variabel Y dapat dilihat pada lampiran delapan dan rangkumannya pada tabel 11.

Tabel 11
Uji Linieritas Regresi Variabel X1 atas Y

Sumber Variasi	df	Sum of Square	Mean of Square	F _{hitung}	F _{tabel}
Tuna cocok	84	7504,69	89,34	0,251	1,91
Kekeliruan	11	3919,89	356,354		

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

2) Uji Linieritas Regresi Variabel X2 atas Y

Hasil uji linieritas regresi variabel X2 atas variabel Y dapat dilihat pada lampiran delapan dan rangkumannya pada tabel di bawah ini.

Tabel 12
Uji Linieritas Regresi Variabel X2 atas Y

Sumber Variasi	df	Sum of Square	Mean of Square	F _{hitung}	F _{tabel}
Tuna cocok	84	2966,26	54,93	0,363	1,81
Kekeliruan	11	6197,59	151,16		

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Dasar pengambilan keputusan bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti data berpola Linier. Tabel 12 menunjukkan F_{hitung} sebesar $0,363 < F_{tabel}$ (1,81), berarti data variabel motivasi mengajar dan kinerja mengajar guru berpola linier.

d. Uji Korelasi antar Variabel

Uji korelasi antar variabel dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 11 dan secara manual.

e. Menguji Hipotesis Penelitian

1) Hipotesis pertama, tunjangan sertifikasi memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru

Uji Hipotesis: H_0 : tunjangan sertifikasi tidak memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru

Hasil analisis hubungan dan besarnya sumbangan variabel tunjangan sertifikasi terhadap variabel motivasi mengajar guru dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini.

Tabel 13
Korelasi Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Mengajar Guru

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (r^2)	N	t_{hitung}	Sig.	p
$r_{X_1X_2}$	0,360	0,129	97	7,895	0,000	0,05

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Hasil analisis regresi terdapat pada lampiran sepuluh dan hasil uji signifikansi pada tabel di bawah ini.

Tabel 14
Ringkasan ANAVA untuk Uji Signifikansi

Sumber	JK	df	RJK	F_{hitung}	Sig.
Regresi	1497,617	1	1497,617		
Residu	10088,718	95	106,197	14.102	0,000
Total	11586,335	96	-		

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

2) Hipotesis kedua, tunjangan sertifikasi memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru

Uji Hipotesis H_0 : Tunjangan sertifikasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru

Hasil analisis hubungan dan besarnya sumbangan variabel tunjangan sertifikasi terhadap variabel kinerja mengajar guru dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini.

Tabel 15
Korelasi Tunjangan Sertifikasi dan Kinerja Mengajar Guru

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (r^2)	N	t _{hit}	Sig.	p
r_{X_1Y}	0,442	0,195	97	9,375	0,00	0,05

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

- 3) Hipotesis ketiga, motivasi mengajar guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru

Uji Hipotesis Ho: Motivasi mengajar tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru

Hasil analisis hubungan dan besarnya sumbangan variabel motivasi mengajar terhadap variabel kinerja mengajar guru dapat dilihat pada lampiran sepuluh dan rangkuman tabel 16.

Tabel 16
Korelasi Motivasi Mengajar dan Kinerja Mengajar Guru

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (r^2)	N	t _{hitung}	Sig.	p
r_{X_2Y}	0,595	0,354	97	6,932	0,000	0,05

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

- 4) Hipotesis keempat, tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru

Uji Hipotesis Ho: Tunjangan Sertifikasi dan motivasi mengajar tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Hasil analisis dapat dilihat pada lampiran sepuluh dan rangkumannya tabel di bawah ini.

Tabel 17
Korelasi Ganda dan Keberartian Koefisien Determinasi

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (r^2)	N	F _{hit}	Sig.	p
R_{Y12}	0,643	0,414	97	33,183	0,000	0,05

Sumber: Data Hasil Sebaran Kuisisioner

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan Sertifikasi memberi kontribusi positif terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 19,5%. Motivasi mengajar guru memberi kontribusi positif terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 35,4%. Tunjangan sertifikasi memberi kontribusi positif terhadap motivasi mengajar guru SMKN 1 Cirebon sebesar 12,9%. Tunjangan sertifikasi dan motivasi mengajar secara bersama memberi kontribusi positif terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN 1 Cirebon sebesar 41,4%.

BIBLIOGRAFI

- Hamalik, Oemar. (2002). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Abdul Aziz, Syah, Darwyan, & Marzuki, Marzuki. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter Di Sma. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 191–212. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Yusuf Firdaus. (2009). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Kaligrafi Lembaga Kaligrafi Al-Quran (Lemka) Terhadap Kemampuan Menulis Ayat-Ayat Al-Quran: Studi Kasus Di Pesantren Lemka Sukabumi. *UIN jakarta, Repository*, 1-157. [Google Scholar](#)
- Ho, Li An, & Kuo, Tsung Hsien. (2009). Alternative Organisational Learning Therapy: An Empirical Case Study Using Behaviour And U Theory. *The Australian Educational Researcher*, 36(3), 105–124. [Google Scholar](#)
- Interaksi, Sardiman. (2016). *Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Irnawati, Irmawati. (2019). Penerapan Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Smp Negeri 7 Medan Tahun Ajaran 2018-2019. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(2), 134–146. [Google Scholar](#)
- Kuswaroh, Siti, & Setyowati, Rr Nanik. (2013). Strategi Pengembangan Kepribadian Siswa Di Sman Olahraga Jawa Timur. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 2(1), 412–426. [Google Scholar](#)
- Mariah, Siti, & Sa'ud, Udin Syaefudin. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1). [Google Scholar](#)
- Mulyasa, Enco, & Profesional, Menjadi Guru. (2005). *Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rodaskarya. [Google Scholar](#)
- Nasution, Ernawati. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1). [Google Scholar](#)
- Pandji, Anoraga, & Sri, Suvati. (2010). *Psikologi Industri Dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya. [Google Scholar](#)
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. (2018). Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 80–101. [Google Scholar](#)

- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Rijali, Ahmad. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. [Google Scholar](#)
- Sahertian, Olivia Laura. (2012). Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ambon. *Jurnal Ilmiah Aset*, 14(1), 31–39. [Google Scholar](#)
- Sholikhah, Amiroton. (2016). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *Komunika: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362. [Google Scholar](#)
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Sudarsana, I. Ketut. (2016). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Mahfud (2021)

First publication right:

[Journal Syntax Literate](#)

This article is licensed under:

