

## Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok

Oleh  
Syahril dan Emita

### Abstract

*This study entitled Effect of certification allowance against the performance of teachers in Lembang Jaya SMA.N 1 Solok. Writers interested in researching this title is a phenomenon that many writers see the benefits of certification are less smooth and dense payment certification of teachers teaching hours, so that the learning process is not optimal anymore. It is quite disturbing performance as a teacher educator who has been preoccupied by management certification course*

*The population in this study was about 18 people and a sample of 18 people using total sampling .Teknik Analasa data used to analyze this research that using simple regression analysis. Where the variables in this study are the benefits of certification as an independent variable (X) and teacher performance as the dependent variable (Y).*

*The results showed that the benefits of certification of teachers significantly influence the performance of teachers in Lembang Jaya SMA.N 1 Solok. It can be seen from the systems and patterns of teachers who are already teaching in accordance with the SOP and established by the SBC and Kemendikbud and motivated teachers in teaching.*

*Keywords: Benefits of certification and performance*

### I . Latar Belakang Masalah

Guru adalah tenaga pengajar yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

Pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses belajar mengajar yang sistematis, terencana, dan bertujuan

Tugas-tugas utama guru adalah mendidik, mengajar dan melatih peserta didik, mendidik sebagai tugas guru menurut Ahmad Tafsir (2008), telah disepakati oleh kalangan para ahli pendidikan Islam maupun Barat. Ia mengetahui, bahwa mendidik merupakan tugas guru yang amat luas dan sebagian dilakukan dalam bentuk mengajar, memberi dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan dan sebagainya. Tugas guru sebagai pendidik tidak hanya terbatas pada usaha mencerdaskan otak peserta didiknya saja, melainkan juga berupaya membentuk seluruh kepribadiannya, sehingga dapat menjadi manusia dewasa yang memiliki kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan mengembangkannya untuk kesejahteraan hidup umat manusia. Oleh karena itu kesejahteraan guru perlu diperhatikan, karena hal ini akan berdampak terhadap kinerja guru. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru adalah dengan membayar tunjangan sertifikasi sesuai dengan undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005. Namun dalam pembayaran tunjangan sertifikasi ini tidak lancar dan banyak potongan dan guru diwajibkan mengajar sebanyak 24 jam per minggu, kalau tidak cukup maka tunjangan sertifikasinya tidak dibayarkan. Dengan demikian tentu saja tunjangan sertifikasi ini mengganggu proses kegiatan belajar dan mengajar, karena guru sudah sibuk dengan membuat laporan sertifikasi saja, sehingga tugas pokoknya terabaikan

Tunjangan Sertifikasi Guru, merupakan program pemerintah yang diberikan kepada guru yang telah profesional dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan sertifikasi ini akan diterima guru sebesar gaji pokok.

. Masalah lainnya adalah pada sekolah yang memiliki rombongan belajar sedikit seperti SMA N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok akan muncul persoalan bagi guru yang tidak memenuhi jam tatap muka 24 jam pelajaran. Guru tersebut harus melengkapi jam mengajar disekolah lain. Hal ini akan berdampak negatif dengan kinerja guru.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok.

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1. Pengertian Kinerja

Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah Prestasi kerja atau kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan pada suatu dunia usaha atau organisasi.

### 2.2. Metode-metode Penilaian Kinerja

Aspek penting dari suatu sistem penilaian kinerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolok ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Standar yang telah ditetapkan tersebut harus mempunyai nilai komparatif yang dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang guru dan pegawai dengan guru dan pegawai lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Metode penilaian prestasi kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 3 macam, yakni:

1. *Result-Based Performance Evaluation*
2. *Behavior-Based Performance Evaluation*
3. *Judgment-Based Performance Evaluation*

Sedangkan dimensi-dimensinya adalah

- a. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
- b. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- c. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
- d. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- e. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;

- f. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

### 2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Veithzal Rivai,2003 : 384) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi dan insentif. Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sebagai indikator dar kinerja menurut Suryadi Prawiro Sentono ( 2008 : 27 ) adalah :

- 1) Efektifitas, karyawan melakukan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Tanggung jawab, harus di miliki oleh setiap karyawan baik mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.
- 3) Disiplin, ketaatan karyawan untuk mentaati peraturan dan hukum yang berlaku, dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia kerja.
- 4) Inisitif, daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

### 2.4 Sertifikasi

Agar pemahaman sertifikasi lebih jelas, maka berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang di dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

- 1) Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- 2) Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 3) Pasal 11 butir 1: Sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- 4) Pasal 16: Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Dari kutipan beberapa pasal di atas, maka sertifikasi dapat diartikan sebagai proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah pemberian tunjangan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lembang Jaya.

## 3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA.N 1 Lembang Jaya Solok terhadap guru yang menerima tunjangan sertifikasi guru.

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang telah disertifikasi berjumlah 18 orang. Sampel menurut *Dwi Priyatno* (2008 : 8), sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 18 orang.

### 3.2 Pengukuran Variabel

Dalam hal ini penulis akan menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan pendapat dari responden. Pernyataan yang di berikan dalam kuesioner di ukur dalam skala Likert ( likert scale ), di mana masing- masing jawaban di beri score atau bobot yaitu banyaknya score antara 1-5 dengan rincian sbb

1. Sangat setuju ( SS ) di beri score 5
2. Setuju ( S ) di beri score 4
3. Netral ( N ) di beri score 3
4. Tidak setuju ( TS ) di beri score 2
5. Sangat tidak setuju ( STS ) di beri score 1

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui valid/ tidak valid suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut , dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ( Ghozali 2007 ).. Untuk uji validitas ini rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

x = skor setiap pertanyaan

y = skor total

( Sugiono, 2000 : 148 )

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika r hitung  $\geq$  r tabel maka pernyataan di nyatakan valid
- Jika r hitung  $<$  r tabel maka pernyataan di nyatakan tidak valid

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila di cobakan secara berulang- ulang kepada kelompok yang sama

akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala alpha cronbach,yaitu :

$$a = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \left( \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right) \right]$$

Dimana :

- a = koefisien alpha cronbach
- k = banyaknya pernyataan dalam butir
- Sb<sup>2</sup> = varian butir instrument
- St<sup>2</sup> = varian total

### 3.7 Metode Analisa Data

#### 3.7.1 Analisa Regresi Sederhana

Metode analisa dat yang digunaka dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi sederhana

X = Sertifikasi

e = Error

Metode ini bertujuan untuk mengukur pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan, kekuatan hubungan dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada SMA 1 Lembang Jaya Solok

## 4.HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. HASIL PENELITIAN

Pada hasil penelitian ini dikemukakan hasil dari jawaban kuisisioner penelitian yang telah disebar dan dijawab oleh sampel penelitian yaitu guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Lembang Jaya Solok yang berjumlah 18 orang. berarti tingkat pengisian jawaban dan pengembalian kuisisioner penelitian yang telah dijawab adalah 100%.

#### a.Sertifikasi Guru

Untuk mengetahui nilai skor rata-rata dari masing-masing kuisisioner sertifikasi guru mayoritas responden memberikan jawaban setuju untuk kuisisioner sertifikasi guru karena nilai rata-rata kuisisioner 3,55 yang berada diantara 3,40 sampai dengan 4,19 yang berarti sertifikasi guru memang sangat bermanfaat terhadap guru untuk menambah semangat dan kesejahteraan guru.

#### b.Kinerja Guru

Untuk mengetahui nilai skor rata-rata dari masing-masing kuisisioner kinerja guru diketahui mayoritas responden memberikan jawaban setuju untuk kuisisioner kinerja guru karena nilai rata-ratanya 4,04 berada diantara 3,40 sampai dengan 4,19 yang berarti kinerja guru tergolong tinggi dengan adanya sertifikasi guru.

## 4.2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

#### 1) Sertifikasi Guru

Hasil uji validitas untuk butir pertanyaan atau pernyataan variabel sertifikasi guru semuanya dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel yang dikemukakan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Sertifikasi Guru**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| BUTIR_1               | 34,3333                    | 35,647                         | ,591                             | .                            | ,867                             |
| BUTIR_2               | 34,3889                    | 31,781                         | ,704                             | .                            | ,854                             |
| BUTIR_3               | 34,5000                    | 29,206                         | ,879                             | .                            | ,838                             |
| BUTIR_4               | 34,2778                    | 32,565                         | ,521                             | .                            | ,869                             |
| BUTIR_5               | 34,5000                    | 32,735                         | ,485                             | .                            | ,873                             |
| BUTIR_6               | 34,0556                    | 36,761                         | ,327                             | .                            | ,879                             |
| BUTIR_7               | 34,8889                    | 31,281                         | ,743                             | .                            | ,851                             |
| BUTIR_8               | 34,5000                    | 32,735                         | ,485                             | .                            | ,873                             |
| VUTIR_9               | 34,6111                    | 34,722                         | ,436                             | .                            | ,874                             |
| BUTIR_10              | 34,4444                    | 28,967                         | ,863                             | .                            | ,838                             |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

#### 2) Kinerja Guru.

Hasil uji validitas untuk butir pertanyaan atau pernyataan variabel sertifikasi guru semuanya dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel yang dikemukakan pada tabel 4.2

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| BUTIR_1               | 50,8889                    | 15,987                         | ,687                             | .                            | ,851                             |
| BUTIR_2               | 50,7778                    | 16,418                         | ,533                             | .                            | ,859                             |
| BUTIR_3               | 50,9444                    | 16,291                         | ,641                             | .                            | ,853                             |
| BUTIR_4               | 51,2222                    | 17,124                         | ,381                             | .                            | ,866                             |
| BUTIR_5               | 50,7778                    | 16,889                         | ,320                             | .                            | ,873                             |
| BUTIR_6               | 50,8889                    | 16,575                         | ,526                             | .                            | ,859                             |
| BUTIR_7               | 51,0000                    | 15,294                         | ,534                             | .                            | ,861                             |
| BUTIR_8               | 50,9444                    | 16,173                         | ,675                             | .                            | ,852                             |
| BUTIR_9               | 51,1667                    | 15,206                         | ,558                             | .                            | ,859                             |
| BUTIR_10              | 51,1667                    | 16,382                         | ,693                             | .                            | ,852                             |
| BUTIR_11              | 51,0556                    | 15,938                         | ,654                             | .                            | ,852                             |
| BUTIR_12              | 51,2222                    | 16,536                         | ,537                             | .                            | ,858                             |
| BUTIR_13              | 50,6111                    | 16,722                         | ,467                             | .                            | ,862                             |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015 .

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas variabel sertifikasi guru dan Kinerja guru semua dinyatakan valid karena memiliki alpha cronbach > 0,6 yaitu untuk sertifikasi guru 0,874 > 0,6 dan untuk kinerja guru 0,868 > 0,6.

**4.3. Analisa Regresi**

Setelah dilakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan, maka didapat hasil, bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau tingkat Sig. Lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau 0,05 ini berarti variabel sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya Solok.

Untuk mengetahui besarnya perubahan kinerja guru sebagai akibat perubahan sertifikasi guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya Solok maka, dilakukan analisa regresi. Melalui kuisioner diperoleh data mentah (*raw data*) variabel penelitian. Selanjutnya variabel-variabel tersebut diolah dengan menggunakan alat bantu Program *SPSS for Windows* dengan hasil seperti yang dikemukakan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.4. Koefisien Regresi Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 21,095                      | 7,367      |                           | 2,863 | ,011 |                         |       |
|       | SERTIFIKASI GURU | ,446                        | ,183       | ,520                      | 2,437 | ,027 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel 4.3. dapat disimpulkan bahwa didapat hasil pengujian dengan formulasi persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 21,095 + 0,446 X$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta dengan nilai 21,095 yang berarti ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi guru maka, kinerja guru adalah tetap sebesar 21,095 satuan dengan asumsi variabel bebas yaitu tidak mengalami perubahan.
- 2) Koefisien regresi bertanda positif memiliki arti semakin ditingkatkan tunjangan sertifikasi guru oleh pemerintah terutama di SMA.N 1 Lembang maka, akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya yaitu sebesar 0,446.

**4.4. Analisa Korelasi dan Determinasi**

Analisa korelasi dan determinasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4. Korelasi dan Determinasi Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,520 <sup>a</sup> | ,271     | ,225              | 2,35807                    | 2,830         |

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel 4.4. maka ringkasan hasil korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut :

- 1)  $R = 0,520$  berarti nilai korelasi berada di antara 0,50 sampai dengan 0,70 berarti sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA.N 1 Lembang Jaya Solok memiliki hubungan yang moderat.
- 2)  $R Square = 0,271$  berarti besarnya kontribusi yang diberikan oleh sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya Solok adalah 27,1 % sedangkan sisanya 72,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya selain model yang diteliti yaitu selain variabel penelitian.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dilakukanlah uji t. Berdasarkan hasil pengujian t-statistik lewat bantuan program SPSS ditemukan hasil seperti yang terlihat di tabel 4.5.

**Tabel 4.5. Hasil Pengujian t-statistik**

| Model            | t     | Signifikansi |
|------------------|-------|--------------|
| 1 (Constant)     | 2,863 | 0,011        |
| Sertifikasi Guru | 2,437 | 0,027        |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan ringkasan uji t seperti yang dikemukakan pada tabel 4.5. diketahui nilai sig atau probability untuk variabel sertifikasi guru 0,027. Dalam melakukan penelitian digunakan *level of significant* ( $\alpha$ ) 0,05 berarti dapat disimpulkan variabel sertifikasi guru secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya Solok.

## 5.PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Dari permasalahan dan temuan penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Tunjangan sertifikasi guru pada SMA.N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru-guru pada SMAN.1 Lembang Jaya Kabupaten Solok.
2. Dengan pemberian tunjangan sertifikasi oleh pemerintah terhadap guru-guru terutama guru-guru yang mengajar pada SMA.N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok memiliki hubungan yang moderat atau sedang terhadap kinerja guru-guru di SMA.N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi ( $r$ ) yang hanya berkisar 0,52 namun tetap saja memiliki hubungan yang cukup menentukan kinerja par guru yang mengaja pada SMA.N 1 Solok.



3. Tunjangan sertifikasi guru pada SMA.N 1 Lembanga Jaya Kabupaten Solok juga dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan kinerja guru yang mengajar pada SMA.N 1 Lembanga Jaya Kabupaten Solok yaitu sebesar 27,1 % Hal ini merupakan kontribusi yang kecil namun tetap dapat meningkatkan kinerja guru-guru dalam mengajar di SMA.N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok.

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan hal-hal seperti di atas, diberikan beberapa saran untuk diaplikasikan oleh manajemen SMA.N 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok :

1. Mempermudah birokrasi administrasi pengurusan sertifikasi guru dalam memperoleh tunjangan sertifikasi agar guru tidak disibukkan oleh proses administrasi yang berbelit-belit. Hal ini cukup mengganggu proses belajar mengajar di SMA.N 1 Lembang Jaya kabupaten Solok.
2. Dapat mendistribusikan beban mengajar dengan merata, agar masing-masing guru dapat memenuhi kewajiban beban mengajar yang disyaratkan untuk mendapatkan dana sertifikasi yang sangat diharapkan oleh para guru-guru yang mengajar untuk menambah kesejahteraan dan motivasi guru dalam mengajar.
3. Kepala sekolah mencarikan solusi tentang sertifikasi guru ini agar semua masalah-masalah yang berkaitan dengan tunjangan sertifikasi guru dapat diselesaikan, sehingga guru-guru fokus dalam melaksanakan tugas mengajar atau kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
- Budi Waluyo. 2008 *Tunjangan Sertifikasi dan Kinerja Guru*,  
Boediono, 2005. *Teori Dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. BPFE – Yogyakarta.
- Depdiknas, 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Depdiknas, 2008. *Pedoman Pelaksanaan Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*
- Fatah, N. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/2116191-faktor-ang-mempengaruhi-insentif/#ixzz26yE5oQ4H>
- <http://skripsi-ekonomi.blogspot.com/2010/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Internet, 27/08/2012, 09.30 WIB *Pengertian Insentif dan Komponen – komponen Insentif*
- Sudjana. 1982 . *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung : Tersito
- UU RI No.14, 2005 *Undang – Undang tentang Guru dan Dosen*
- Veithzal Rivai. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Murai Kencana*