



**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU,
MOTIVASI KERJA GURU DAN
PROGRAM GURU PENGGERAK
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK PGRI 5 JEMBER**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pasca Sarjana (S2) pada Institut Teknologi Dan Sains Mandala

**Disusun Oleh:
AMARUL FAJRI
21050002**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Judul

**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU, MOTIVASI KERJA
GURU DAN PROGRAM GURU PENGGERAK TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

Nama : AMARUL FAJRI
NIM : 21050002
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : SDM

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP

NIDN. 0008077101

Dosen Pembimbing Asisten,



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.

NIDN. 0721127404

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

Tesis Dengan Judul

**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU, MOTIVASI KERJA
GURU DAN PROGRAM GURU PENGGERAK TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

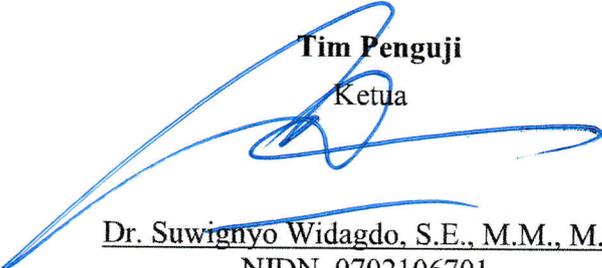
Yang disusun oleh :

Nama : AMARUL FAJRI
NIM : 21050002
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : SDM

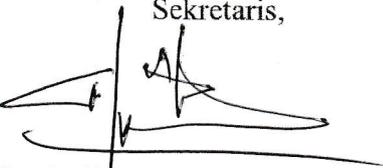
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada 27 Juni 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Tim Penguji

Ketua

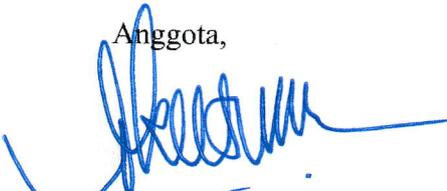

Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P.
NIDN. 0702106701

Sekretaris,


Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP

NIDN. 0008077101

Anggota,


Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.

NIDN. 0721127404

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP

NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd

NIDN. 0721127404

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

SURAT PERNYATAAN

Nama : **AMARUL FAJRI**
NIM : 21050002
Jurusan : **MAGISTER MANAJEMEN**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI
GURU, MOTIVASI KERJA GURU DAN
PROGRAM GURU PENGGERAK TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

Menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 24 Juni 2023
Yang menyatakan,



AMARUL FAJRI
NIM. 21050002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada balasan untuk kebaikan, selain kebaikan (pula)”

QS. Ar-Rahmaan Ayat 60

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Keluarga besar saya
2. SMK PGRI 5 JEMBER
3. Dosen-dosen ITS Mandala Jember
4. Almamater ITS Mandala Jember

ABSTRAK

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar, mengelola kelas dengan baik serta mengevaluasi dan menggunakan media pembelajaran. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan berdampak besar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (2) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (3) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER dan (4) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER. Teknik pengambilan sampel digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan non-probability sampling (sampling sensus jenuh), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian. Data dikumpulkan dari lima puluh delapan guru di SMK PGRI 5 JEMBER., data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak telah berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (2) tunjangan sertifikasi guru telah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (3) motivasi kerja guru telah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER dan (4) program guru penggerak telah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER.

Kata kunci: kinerja, tunjangan sertifikasi, motivasi kerja, guru penggerak

ABSTRACT

Teachers' performance is a teachers' ability to plan and implement teaching and learning processes, manage classes well and evaluate and use learning media. Teacher performance in carrying out their duties and responsibilities will have a major impact on success in the world of education. This study aims to (1) to determine and analyze the effect of teacher certification allowances, teacher work motivation and guru penggerak programs simultaneously on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER, (2) to determine and analyze the effect of teacher certification allowances on performance teachers at SMK PGRI 5 JEMBER, (3) to find out and analyze the influence of teacher work motivation on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER and (4) to find out and analyze the effect of the guru penggerak programs on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER. The sampling technique was used to collect data using non-probability sampling (saturated census sampling), this study used quantitative methods and used a questionnaire as a research instrument. Data were collected from fifty-eight teachers at SMK PGRI 5 JEMBER. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis with a quantitative approach. The results of the study prove that (1) teacher certification allowances, teacher work motivation and guru penggerak program have a significant positive effect simultaneously on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER, (2) teacher certification allowances have a significant positive effect on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER, (3) teacher work motivation has a significant positive effect on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER and (4) the guru penggerak program has a significant positive effect on teacher performance at SMK PGRI 5 JEMBER.

Keywords: *ability, certification allowances, work motivation, guru penggerak.*

RINGKASAN EKSEKUTIF

Judul Penelitian : PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU, MOTIVASI KERJA GURU DAN PROGRAM GURU PENGGERAK TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER

Peneliti : Amarul Fajri

Pembimbing : Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.

Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (2) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, (3) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER dan (4) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER

Hasil dari Uji F Nilai f hitung pada tabel di atas adalah 61.154 lebih besar dari f tabel 2,55 dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak, berarti tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) berpengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Hasil dari Uji t variabel tunjangan sertifikasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 2,899 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan sertifikasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil dari Uji t variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 4,369 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,000 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil dari Uji t variabel program guru penggerak (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 3,098 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,760. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah 0,760 atau sama dengan 76%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 76%. Sedangkan sisanya (100% - 76% = 24%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga

sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error tersebut kita dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$ jadi $1 - 0,760$ nilai e adalah 0,240. Besarnya nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* ini umumnya berkisar antara 0-1. Dengan demikian 0,240 dinyatakan sudah cukup baik.

Motivasi kerja guru berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER. Temuan ini bermakna bahwa motivasi kerja guru yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru yang tinggi pula.

Kata kunci: kinerja, tunjangan sertifikasi, motivasi kerja, guru penggerak

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobbilalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya dan sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, dengan segala ketekunan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambatan, dan rintangan yang terjadi pada diri penulis. Penulis juga menyadari tesis ini memiliki banyak kekurangan. Untuk itu segala kritik, saran, dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati. Kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terimakasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P. selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala.
2. Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang telah memberikan motivasi, bantuan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd. selaku Kaprodi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala dan selaku pembimbing asisten yang telah banyak memberikan kritik, saran, nasihat dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Seluruh Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala.
5. Saiful Anwar, S. Pd. selaku Kepala SMK PGRI 5 JEMBER.

6. Seluruh Dewan Guru SMK PGRI 5 JEMBER.
7. Seluruh sahabat program guru penggerak kelas 50 angkatan 7 Tahun 2022 Kabupaten Jember.
8. Istri tercinta, anak-anak tersayang dan keluarga besar.

Semoga Allah SWT selalu memberikan petunjuk-Nya dan keberkahan hidup di dunia dan di akhirat, amin.

Jember, Juni 2023

Penulis

Amarul Fajri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
RINGKASAN EKSEKUTIF	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Pembatasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	22
2.2.1. Kinerja Guru	22
2.2.2. Tunjangan Sertifikasi Guru	31
2.2.3. Motivasi Kerja Guru	41
2.2.4. Program Guru Penggerak	53
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	59
3.1.1. Tempat Penelitian	59
3.1.2. Waktu Penelitian	59
3.2. Populasi dan Sampel	59
3.2.1. Populasi	59
3.2.2. Sampel	60
3.3. Jenis Penelitian	60
3.4. Identifikasi Variable	61
3.5. Definisi Operasional	62
3.6. Metode Pengumpulan data	67
3.7. Metode Analisis Data	68
3.7.1. Uji Validitas	68
3.7.2. Uji Reliabilitas	69
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	69
3.7.4. Regresi Linier Berganda	70
3.7.5. Pengujian Hipotesis	71
3.7.6. Koefisien Determinasi	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	74
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	74

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Reponden	74
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
4.2 Analisis Hasil Penelitian	84
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian.....	84
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	89
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	92
4.2.4 Deskripsi Uji Hipotesis	94
4.2.5 Koefisien Determinasi.....	98
4.3 Interpretasi / Pembahasan	99
BAB V PENUTUP.....	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Implikasi Penelitian.....	104
5.3 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Tabel definisi operasional variabel	64
Tabel 4.1 Tabel distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	75
Tabel 4.2 Tabel distribusi responden berdasarkan usia	76
Tabel 4.3 Tabel distribusi responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.4 Tabel variabel tunjangan sertifikasi guru (X1)	77
Tabel 4.5 Tabel variabel motivasi kerja guru (X2)	79
Tabel 4.6 Tabel variabel program guru penggerak (X4).....	80
Tabel 4.7 Tabel variabel kinerja guru (Y).....	83
Tabel 4.8 Tabel uji validitas	85
Tabel 4.9 Tabel uji reliabilitas	88
Tabel 4.10 Tabel uji normalitas	89
Tabel 4.11 Tabel uji multikolinearitas	90
Tabel 4.12 Tabel uji heterokedastisitas	91
Tabel 4.13 Tabel output ANOVA analisa regresi berganda	92
Tabel 4.14 Tabel output ANOVA	93
Tabel 4.15 Tabel output coefficients.....	94
Tabel 4.16 Tabel model summary analisa regresi berganda	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia sebagai Negara berkembang menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan laporan World Population Review dengan judul Average IQ by Country 2022, Indonesia mendapatkan peringkat 10 dari 11 negara di Asia Tenggara, alias nomor 2 terendah di Asia Tenggara. Untuk peringkat global, Indonesia menduduki peringkat 130.

Tingkat kualitas pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kualitas rendah sarana dan prasarana, kualitas guru yang rendah, kesejahteraan guru yang rendah, juga prestasi siswa yang rendah, kesempatan memperoleh pendidikan yang rendah, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahal biaya pendidikan merupakan faktor faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia faktor kualitas guru disebut sebagai pemberi andil terbesar.

Negara Indonesia berada di benua Asia yang masih kental dengan adat ketimuran, pada kurikulum merdeka di tahun 2022 guru merupakan fasilitator untuk siswa dan kegiatan pembelajaran berpusat pada siswa. Guru memiliki peran penting pada sistem pendidikan maka dari itu kualitas para pendidik dalam memajukan sistem pendidikan didorong menjadi tenaga pendidik yang professional, berkualitas dan berdaya saing tinggi. Guru profesional adalah guru yang dapat memahami seluk beluk pendidikan serta dapat mendampingi, menuntun, memahami dan mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Sejak tahun 2007 pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan,

Kebudayaan dan RISKTEK (Kemdikbudristek) mengeluarkan kebijakan program sertifikasi guru, ketika guru dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat profesi maka guru tersebut berhak mendapatkan tunjangan profesi. Guru pegawai negeri sipil (PNS) mendapatkan tunjangan sesuai dengan kepangkatannya, sedangkan bagi guru non PNS akan mendapatkan tunjangan sesuai dengan inpassing (penyesuaian sesuai golongan bekerja di swasta) sedangkan bagi guru swasta non inpassing tunjangan ditentukan oleh pemerintah. Data anggaran pendidikan tahun 2017 menurut Dokumen sekretariat jenderal (Doksetjen) RI menunjukkan bahwa untuk mendukung program sertifikasi guru, maka 20% dari total anggaran penerimaan dan belanja negara Republik Indonesia (APBN RI) dialokasikan untuk membiayai anggaran pendidikan, dengan nilai mencapai 419 triliun rupiah. Angka ini menunjukkan pemerintah memberikan perhatian besar pada dunia pendidikan khususnya peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik / guru harapannya akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, serta dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan (SNP) menyatakan bahwa guru adalah tenaga professional. Sebagai tenaga guru yang professional harus memiliki kualifikasi akademik S1 (Strata 1) atau D4 (Diploma 4) dalam bidang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Sertifikat pendidik bisa menjadi bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan demikian tunjangan profesi guru merupakan kebutuhan untuk meningkatkan professional guru. Tujuannya guru

yang telah mendapatkan tunjangan profesi dapat lebih mendidik siswa-siswi serta memberikan pelajaran atau pengajaran yang lebih bermutu yang dapat meningkatkan kompetensi siswa dalam mengikuti jenjang pendidikan. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan baik.

Menurut Hapnita dan Widia dkk (2018) tingkat profesionalitas guru akan tercermin dari kinerja guru yang bersangkutan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor – faktor yang berasal dari dalam diri, seperti faktor motivasi kerja dan faktor kompetensi guru. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor – faktor yang berasal dari luar atau lingkungan guru tersebut berada, seperti lingkungan keluarga dan lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja, antara lain, hubungan antara sesama guru, kepala sekolah dan stakeholder sekolah. Pada kondisi nyata di sekolah, jika sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal, sedangkan sebagian yang lainnya belum menunjukkan hal yang sama, maka hal ini akan dapat memengaruhi kinerja guru. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Supardi (2013) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Selain program sertifikasi yang diharapkan dapat memengaruhi kinerja guru secara positif, faktor motivasi juga diduga dapat memberikan pengaruh terhadap

kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan pada keberhasilan mengajar. Menurut McClelland dalam Robbins (2003) ada tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi kinerja, yaitu kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) dan kebutuhan prestasi (*Need for achievement*). Motivasi kerja guru merupakan dorongan dari hati untuk peningkatan kualitas guru tersebut, hal ini senada dengan moto program guru penggerak yaitu tergerak bergerak dan menggerakkan.

Melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dalam meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia adalah dengan menciptakan pembelajaran yang berpusat pada murid melalui program guru penggerak. Menteri pendidikan dan kebudayaan, Nadiem Anwar Makariem, menyatakan bahwa guru penggerak adalah ujung tombak transformasi pendidikan Indonesia. Diharapkan melalui program guru penggerak dengan dasar pemikiran mulia dari Ki Hajar Dewantara mampu menciptakan pendidikan yang berpihak pada murid dan memiliki profil Pancasila. Program guru penggerak diperuntukan untuk guru taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK) dan sekolah luar biasa (SLB). Selama proses pendidikan pada program guru penggerak, calon guru penggerak akan dibersamai oleh instruktur, fasilitator, dan pengajar praktik. Melalui program guru penggerak, pemerintah ingin memajukan pendidikan Indonesia dengan menciptakan pembelajaran yang berpusat pada murid dan menggerakkan ekosistem pendidikan yang lebih baik.

Fenomena akhir-akhir ini terjadi penurunan kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, beberapa guru mulai sering datang terlambat, minimnya keinginan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan, disisi lain banyak guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi guru berhapap dapat terjaring progam sertifikasi guru. Pada tahun 2022 ada dua guru terjaring program guru penggerak dan mengikuti pelatihan selama 6 bulan, dengan fenomena-fenomena ini menjadi latar belakang penelitian ini.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang timbul di SMK PGRI 5 JEMBER tentang kinerja guru yang kurang maksimal, Peneliti berusaha mengidentifikasi dan menganalisa pengaruh dari tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru secara simultan di SMK PGRI 5 JEMBER?
2. Apakah terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER?
4. Apakah terdapat pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan berdasar pada perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru secara parsial di SMK PGRI 5 JEMBER.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara prinsip penelitian ini akan membawa manfaat bagi beberapa sektor, baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung, antara lain:

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER.

1.4.2. Manfaat praktis

1.4.2.1. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

1.4.2.2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan- kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

1.4.2.3. Bagi Guru

Dapat memberi masukan kepada guru untuk memahami kondisi real pekerjaannya di lapangan, sebagai alat ukur dan evaluasi kinerja diri sendiri dan berupaya untuk bisa memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan kerjanya.

1.4.2.4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini juga akan digunakan sebagai bahan pembelajaran dan memotivasi agar bisa melakukan hal yang lebih baik lagi bagi diri sendiri dan masyarakat.

1.5. Pembatasan Masalah

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4)

manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi, kemudian peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul yang memengaruhi kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan keterbatasan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel bebas yaitu tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak dan variabel terikat yaitu kinerja guru sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 5 JEMBER.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil 10 Penelitian yang relevan untuk memperkuat landasan teori sebagai landasan untuk menyusun kerangka konseptual, berikut 10 penelitian yang relevan:

1. Madi, Kalimin (2019), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah SMK Negeri 4 Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dimana instrument penelitian ini berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah guru yang sudah sertifikasi di sekolah SMK Negeri 4 Kendari dengan sampel berjumlah 30 guru yang sekaligus responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Darnitasari, 2020, Penelitian ini berfokus kepada Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri sekota Makassar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota

Makassar, (2) Bagaimanakah gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar, (2) mengetahui gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan Jenis penelitian ini adalah *ex-post factod* dengan jumlah sampel 88 guru ditetapkan dengan teknik Random sampling. Instrumen yang digunakan berupa Kuesioner dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis Inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

3. Sodik, Oviyanti, Win Afgani (2021), Kemendikbud telah meluncurkan program Guru Penggerak. Program tersebut adalah program pendidikan kepemimpinan yang ditujukan guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Program Guru Penggerak ini sebagai program pelatihan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin dalam pembelajaran yang berimbas kepada siswa. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis Program Guru Penggerak di Kecamatan Jakabaring Kota Palembang, (2) Menganalisis Strategi Meningkatkan Kinerja

Guru Melalui Program Guru Penggerak di Kecamatan Jakabaring Kota Palembang, (3) Menganalisis Faktor yang memengaruhi Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Program Guru Penggerak di Kecamatan Jakabaring Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data analisis menggunakan model interaktif dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Program Guru Penggerak ini merupakan Program yang dilakukan sebagai program kepelatihan kepemimpinan bagi seluruh guru yang ada di Indonesia untuk menjadi pemimpin dalam pembelajaran yang berimbas kepada siswa. Kedua, strategi pelaksanaan Program guru penggerak dimulai dari perencanaan yang dilakukan menyiapkan modul, kemudian pelaksanannya dengan aksi nyata. Setelah itu menyiapkan hasil evaluasi dengan mengisi buku jurnal tentang perasaan anak-anak dalam mengikuti program guru penggerak. Ketiga, Faktor-faktor yang memengaruhi Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Program Guru Penggerak diantaranya adalah faktor pendukung Program Guru Penggerak meliputi pemerintah, sekolah dan lingkungan. Sedangkan faktor penghambat adalah sarana siswa, signal, sekolah daring dan akses internet.

4. Munawwarah (2021), Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 4) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi

Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif dengan pendekatan *ex post facto* (noneksperimen) dengan rancangan korelasional. Subjek penelitian adalah guru di SMK Negeri Kabupaten Soppeng dengan sampel 72 orang guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, dan dianalisis dengan uji t, uji F, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 3) Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 4) Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.

5. Laila (2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Arrahmah di Depok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional stratified random sampling. Sampel terdiri dari 2 kelompok yaitu guru yang telah menerima tunjangan profesi dan yang belum menerima tunjangan profesi. Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel penentuan ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, untuk populasi 26 orang dengan tingkat kesalahan 5%, sampel 26 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,1%; (2)

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dengan pengaruh sebesar 17,2%; (3) ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDIT Arrahmah Depok sebesar 98,7%.

6. Agustina, Fitria, Fitriani (2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian Korelasional. Populasi penelitian sebanyak 111 orang yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman yang telah memiliki Sertifikat Pendidik. Sampel penelitian 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara acak (*random sampling*). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman baik parsial maupun simultan.
7. Nawawi (2021), Artikel *literature review* ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kebijakan pemberian sertifikasi guru oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terhadap kompetensi, kesejahteraan dan motivasi guru, serta pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru. Sertifikasi guru memberikan konsekuensi hak untuk dapat diberikan Tunjangan Profesi Guru (TPG), atau sering disebut juga Tunjangan Sertifikasi guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang sudah memiliki sertifikat pendidik

sebagai penghargaan sudah mengikuti sertifikasi guru dan atas profesionalitasnya. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 dengan dasar hukum Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Sertifikat pendidik dapat diperoleh melalui mekanisme: 1). Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), 2). Portofolio (PF), 3). Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau 4). Pendidikan Profesi Guru (PPG). Sertifikasi guru idealnya harus berpengaruh atau berdampak terhadap kinerja dan kompetensi guru. Hasil artikel *literatur review* ini mengungkapkan bahwa: 1) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru; 2) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru; 3) Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru; 4) Sertifikasi, kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

8. Saskia (2022), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru yang terdaftar di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah responden berjumlah 90. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan tunjangan profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 21% yang berarti

variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi sebesar 21%.

9. Sari, Ekawarna, Sulistiyo (2022), Latar belakang penelitian rendahnya kinerja guru di sekolah dilihat dari stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan *P value* dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,624$ (62,4%), terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan *P value* dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,098$ (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan *P value* dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan *P value* dibawah 0,05 dengan *original sample* sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan *Original Sample* sebesar $(\beta) = 0,134$ (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan *P value* dibawah 0,05 dengan *original sample* sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%).
10. Sijabat (2022) Penelitian ini membahas tentang meningkatkan kualitas guru melalui program guru penggerak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, melalui

kajian telaah pustaka, penggunaan buku dan jurnal yang berkaitan dengan artikel ini, sehingga melalui artikel ini diharapkan dapat menumbuhkan minat guru untuk mengikuti program guru penggerak. Di era Industri 4.0, guru harus mampu berkembang dengan mengembangkan keterampilan pendidikan sehingga dapat mengajar dan mengajar siswa untuk memanfaatkan keterampilan berpikir mereka dengan lebih baik. Empat Standar kompetensi guru penggerak adalah; (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi profesional; (4) Kompetensi sosial. Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mampu menerapkan kemerdekaan dalam belajar dan ikut serta menggerakkan ekosistem dunia pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Melalui program guru penggerak, dibekali berbagai pelatihan dan lokarya yang tentunya akan dapat meningkatkan kualitas guru di Indonesia.

Dari penelitian terdahulu di atas mengangkat variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru, yaitu tunjangan profesi/sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak, banyak persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, berikut tabel penelitian terdahulu untuk mempermudah mendapatkan informasi hasil penelitian, persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Riski Amali Madi, La Ode Kalimin (2019)	(1) sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Meneliti pengaruh sertifikasi guru dan motivasi	Meneliti pengaruh sertifikasi guru terhadap

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		terhadap kinerja guru; (2) sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	kerja terhadap kinerja guru di SMKN 4 Kendari menggunakan survey	kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER menggunakan kusioner
2	Deva Darnitasari (2020)	(1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.	Meneliti pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar	Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER
3	Nur Sodik, Fitri Oviyanti, Muhammad Win Afgani (2021)	Pertama, Program Guru Penggerak ini merupakan Program yang dilakukan sebagai program pelatihan kepemimpinan bagi seluruh guru yang ada di Indonesia untuk menjadi pemimpin dalam pembelajaran yang berimbas kepada siswa. Kedua, strategi pelaksanaan Program guru penggerak dimulai dari perencanaan yang dilakukan menyiapkan modul, kemudian	Pengaruh Program Guru Penggerak terhadap strategi meningkatkan kinerja	Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		<p>pelaksanannya dengan aksi nyata. Setelah itu menyiapkan hasil evaluasi dengan mengisi buku jurnal tentang perasaan anak-anak dalam mengikuti program guru penggerak. Ketiga, Faktor-faktor yang memengaruhi Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Program Guru Penggerak diantaranya adalah faktor pendukung Program Guru Penggerak meliputi pemerintah, sekolah dan lingkungan. Sedangkan faktor penghambat adalah sarana siswa, signal, sekolah daring dan akses internet</p>		
4	Rofiqah AL Munawwarah (2021)	<p>1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 3) Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 4)</p>	<p>Meneliti pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng</p>	<p>Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER</p>

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng		
5	Miftahul Laila (2021)	(1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,1%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dengan pengaruh sebesar 17,2%; (3) ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDIT Arrahmah Depok sebesar 98,7%.	Meneliti pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru	Menambahkan pengaruh program guru penggerak pada penelitian ini
6	Agustina, Happy Fitria, Yessi Fitriani (2021)	Tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman baik parsial maupun simultan	Meneliti pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru	Agustina dkk meneliti pengaruh terhadap profesionalisme guru, sedangkan peneliti meneliti Pengaruh terhadap kinerja guru
7	Muhamad Sidi Nawawi (2021)	1) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru; 2) Sertifikasi guru	Meneliti pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru	Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru; 3) Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru; 4) Sertifikasi, kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru		guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru
8	Saskia (2022)	Tunjangan profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 21% yang berarti variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi sebesar 21%	Meneliti pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru menggunakan metode penelitian kuantitatif	Peneliti menggunakan regresi linear sederhana dan berganda
9	Heni Fitriratna Sari, Eka-warna Eka-warna, Urip Sulistiyo (2022)	Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan <i>P value</i> dibawah 0,05 dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) = 0,624$ (62,4%), terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan <i>P value</i> dibawah 0,05 dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) =$	Meneliti pengaruh stress kerja terhadap motivasi dan kinerja di SD Negeri di KEc Danau Sipin Jambi	Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		<p>0,098 (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan <i>P value</i> dibawah 0,05 dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan <i>P value</i> dibawah 0,05 dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan <i>Original Sample</i> sebesar $(\beta) = 0,134$ (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan <i>P value</i> dibawah 0,05 dengan <i>original sample</i> sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%)</p>		
10	Oslen Parulian Sijabat (2022)	<p>Di era Industri 4.0, guru harus mampu berkembang dengan mengembangkan keterampilan pendidikan sehingga dapat mengajar dan mengajar siswa untuk memanfaatkan keterampilan berpikir mereka dengan lebih baik. Empat Standar</p>	<p>Melalui program guru penggerak, dibekali berbagai pelatihan dan karya yang tentunya akan dapat meningkatkan kualitas guru di Indonesia</p>	<p>Meneliti pengaruh Tunjangan Sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER</p>

NO	PENELITI	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		kompetensi guru penggerak adalah; (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi profesional; (4) Kompetensi social, Melalui program guru penggerak, dibekali berbagai pelatihan dan lokarya yang tentunya akan dapat meningkatkan kualitas guru di Indonesia		

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu, yang membedakan salah satu variabelnya adalah pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru belum banyak dilakukan penelitian oleh peneliti lain khususnya di Kabupaten Jember, penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh tunjangan profesi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Kinerja Guru

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sedangkan Hasibuan (2005)

menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang jadi menurut bahasa, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak merupakan wujud keberhasilan kerja pada diri seseorang. Pada hakekatnya dapat dikatakan bahwa, prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang itulah perwujudan dari kinerja.

Kesimpulannya bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

2.2.1.2. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang

berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.) Sementara itu, Mathis dan Jackson pada Madjid (2016), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak lakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran ditempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan

dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

1.2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru.

Istiarini, Risma dkk (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru,
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- e. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Menurut Sunyoto pada Sunarso dan Sumadi (2007), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan perannya di sekolah di antaranya:

a. Motivasi

Motivasi sebagai kekuatan yang dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu. Motivasi membuat orang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Moekijat mengatakan bahwa para peneliti menunjukkan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moral yang tinggi, dan moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif terhadap hasil kerja yang tinggi.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu unit kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dikondisikan dan menjadi strategi pencapaian visi dan misi unit kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi organisasi atau individu yang terlibat baik secara internal maupun eksternal.

Kondisi lingkungan kerja internal suatu unit kerja adalah keadaan yang dapat dirasakan seorang dalam bekerja yang meliputi: faktor-faktor kenyamanan, ketertiban, dan kecepatan kerja, keadilan dan transparansi, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja yang ada di sekitarnya dan hubungan antar manusia (antara sesama teman maupun atasan). Sedangkan kondisi lingkungan kerja eksternal meliputi kondisi ruangan yang sejuk, penataan ruang, kerindangan, sarana prasarana yang memadai, serta pengaturan tempat.

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

d. Standar Kinerja Guru

Menurut Madjid (2016) standar kinerja perlu dirumuskan untuk

dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif.

Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Invancevich pada Madjid (2016), patokan tersebut meliputi:

- a) Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- b) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- c) Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Rusman (2011) menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan

pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Madjid (2006) Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Kendati demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk menunaikan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan

baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang. Esensi dari kinerja guru ini tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang digelutinya, dalam hal ini proses pembelajaran di sekolah khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas.

e. Indikator Kinerja Guru

Menurut Uno dan Lamatenggo dalam Koswara (2016), ada lima indikator yang dapat diukur pada kinerja seseorang, sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, berkaitan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapannya dari hasil pembelajaran dalam kelas.
- b) Kecepatan/ketetapan kerja, berkaitan pada ketepatan guru dalam menyesuaikan materi pembelajaran.
- c) Inisiatif dalam kerja, berkaitan dengan inisiatif guru dalam menggunakan model pembelajaran yang sesuai dengan materi belajar,
- d) Kemampuan kerja, berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan didalam kelas agar tetap kondusif.

- e) Komunikasi, berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kelima komponen diatas dapat dijadikan standar mengenai gambaran bagaimana kinerja seorang guru yang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentu saja akan memiliki nilai yang baik pada kelima point yang telah disebutkan diatas.

Kinerja Guru menurut Aina Mulyana (2018) , Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Indikator pencapaian kinerja guru adalah 1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) evaluasi/ penilaian pembelajaran dan 4) hubungan antar pribadi.

2.2.2. Tunjangan Sertifikasi Guru

2.2.2.1. Pengertian Sertifikasi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa: “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen”. Pengertian sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan

pemberian sertifikat pendidik Mulyasa (2007). Sedangkan Kunandar (2009) menyatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Guru profesional tidak hanya diuntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

Sertifikasi guru dan tenaga kependidikan pada jenis dan satuan pendidikan yang dimulai sejak tahun 2007 dilaksanakan melalui penilaian portofolio yaitu menilai seluruh kegiatan guru di sekolah atau di luar sekolah sehingga memberi gambaran komprehensif tentang kemampuan dan unjuk kerja guru. Namun sertifikasi guru dan tenaga kependidikan dengan portofolio dipandang banyak kelemahan maka perlu dilaksanakan dengan pola Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Fattah (2004) mengemukakan bahwa dimensi penting guru yang bermutu terdiri dari aspek-aspek tentang mutu profesional jabatan guru dan kesesuaian dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Mewujudkan

mutu profesional jabatan guru dan kesesuaian dengan bidang keahlian yang dibutuhkan, memerlukan suatu usaha strategis dari berbagai *stakeholders* yang bertanggung jawab terhadap mutu profesional guru. Menurutnya, upaya-upaya pembinaan profesi guru perlu dilakukan di dalam suatu sistem sehingga pembinaan profesi guru akan menjadi kegiatan yang bersifat berlanjut dan terprogram.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Selanjutnya ditetapkan berbagai peraturan perundang-undangan tentang pelaksanaan sertifikasi guru bagi guru dalam jabatan.

Ada pun yang melaksanakan sertifikasi guru jika merujuk pada UUGD Pasal 11 ayat (2) dinyatakan bahwa sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh

pemerintah. Dengan demikian sertifikasi guru diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang terakreditasi. Pada hakikatnya, program sertifikasi guru merupakan program dari pemerintah sebagai upaya untuk mendapatkan guru yang profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk mengangkat martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional tentunya guru tersebut memiliki kompetensi dalam bidangnya.

Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial/personal dan kompetensi sosial. Azwar (2015) rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan yang cukup pula, maka akan didapati kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka kegiatan belajar mengajar (KBM) juga bagus. Dengan KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu diberikan sertifikat pendidik sebagai pengakuan akan profesionalisme guru.

Sertifikasi guru bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut: (1) melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) melindungi masyarakat dari praktek - praktek yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan, (3) membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar

yang kompeten, (4) membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, dan (5) memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedangkan Sudjanto (2009) mengungkapkan bahwa manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut: (1) melindungi profesi guru dari praktikpraktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, (2) melindungi masyarakat dari praktikpraktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional, (3) menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut Maulidi (2016) tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun indikator tunjangan profesi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Berdasarkan pengertian dari sertifikasi guru yang sudah di jelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program pemberian sertifikasi guru adalah suatu proses yang memiliki agenda untuk tidak hanya meningkatkan citra guru, memberi penghargaan pada profesi guru akan tetapi juga agar para guru bisa lebih berkonsentrasi pada peningkatan kapasitas diri agar bisa menjadi tenaga professional yang handal dalam bekerja sehingga akan pula meningkatkan kualitas pendidikan dan

pengajaran di sekolah yang tentu saja akan berdampak pada peningkatan kualitas siswa di sekolah tersebut.

2.2.2.2. Tunjangan Sertifikasi Guru

Wuryanti (2014) mengatakan keterampilan dalam pekerjaan profesi sangat didukung oleh teori yang telah dipelajarinya. Jadi, seorang profesional dituntut banyak belajar, membaca dan mendalami teori tentang profesi yang ia geluti. Suatu profesi bukanlah sesuatu yang permanen, melainkan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia. Dengan bermodal penguasaan materi dan kemampuan menyampaikannya kepada siswa, belum menjadikan seorang guru dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional. Sebab guru yang profesional harus memiliki beberapa keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Pasal 16 Ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Lebih lanjut tertuang pada ayat 2 bahwa tunjangan profesi diberikan setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Pada pasal 16 Ayat 3 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 terurai

bahwa tunjangan profesi guru dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Dengan demikian, tunjangan profesi merupakan hak yang patut diterima oleh guru yang telah memenuhi persyaratan sertifikasi guru yang dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik yang telah dimiliki. Tunjangan profesi telah dialokasikan di dalam APBN dan APBD sebagai salah satu bentuk pemenuhan hak guru atas keprofesionalannya di dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2.3. Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Menurut Dirjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional tahun 2007, dasar hukum sertifikasi profesi guru adalah sebagai berikut: (a) Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional: a. Pasal 42 ayat (1), pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. b. Pasal 43 ayat (2), sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, (b) Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen: (a) Pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. b. Pasal 11

ayat (1), Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, ayat (2) sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah, ayat (3) sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel, ayat (4) ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah, (c) Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, (d) Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

2.2.2.4. Kriteria dan Persyaratan Sertifikasi Guru

Guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S1 atau D4. Sertifikasi bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat memilih proses sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau memilih proses sertifikasi berbasis bidang studi yang diajarkan. Jalur sertifikasi mana yang akan dipilih oleh guru, sepenuhnya diserahkan guru yang bersangkutan dengan segala konsekuensinya.

Bagi guru yang belum memiliki ijazah S1/D4 wajib menyelesaikan dahulu kuliah S1/D4 sampai yang bersangkutan memperoleh ijazah S1/D4. Program studi yang diambil harus sesuai dengan

mata pelajaran yang diampu atau sesuai dengan program studi yang dimiliki sebelumnya.

Bagi guru yang sudah S1/D4 mempersiapkan diri dengan mengumpulkan portofolio yang merekam jejak profesionalitas guru selama mengabdikan diri sebagai guru. Disamping itu, sambil menunggu kesempatan mengikuti sertifikasi, guru meningkatkan profesionalitasnya dengan melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan dan melakukan inovasi pembelajaran di sekolah.

Guru calon peserta sertifikasi yang memenuhi kriteria kualifikasi bisa mendaftarkan diri ke dinas pendidikan kabupaten/kota untuk dimasukkan dalam daftar calon peserta sertifikasi. Dinas kabupaten/kota menyusun daftar prioritas guru berdasarkan urutan kriteria yang telah ditetapkan. Guru mencari informasi ke dinas kabupaten/ kota. Berikut adalah syarat-syarat sertifikasi guru:

- a) Kualifikasi akademik, dilihat dari pendidikan terakhir responden ketika mengikuti sertifikasi.
- b) Pendidikan dan pelatihan, keikutsertaan guru dalam pendidikan dan pelatihan kompetensi serta sertifikasi.
- c) Pengalaman mengajar, dilihat dari lamanya responden menjadi guru, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dilihat dari responden menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara sistematis.
- d) Penilaian dari atasan dan pengawas, dilihat dari apakah responden

mendapat penilai dari atasan dan pengawas ketika di kelas dan lingkungan sekolah.

- e) Karya pengembangan profesi, dilihat dari apakah yang dilakukan responden dalam mengembangkan mutunya sebagai tenaga pendidik.
- f) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, dilihat dari apakah responden pernah mengikuti forum ilmiah. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dilihat dari tingkat keikutsertaan responden dalam organisasi pendidikan dan sosial.
- g) Prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik, dilihat dari pernah atau tidaknya responden berprestasi dan mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang akademiknya.

2.2.2.5. Manfaat Sertifikasi Guru

Adapun manfaat dari sertifikasi guru adalah pengawasan mutu, lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik, peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya, untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetisinya secara berkelanjutan, profesi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu, maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme, Penjaminan

mutu, adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak-pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan atau pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

2.2.3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi seringkali didefinisikan sebagai daya pendorong dari keinginan individu agar apa yang menjadi tujuannya dapat terwujud. Motivasi berasal dari dalam diri kita sendiri. Motivasi erat hubungannya dengan keinginan dan ambisi dimana jika salah satunya tidak ada maka motivasi tidak akan timbul dalam diri seseorang. Banyak individu yang mempunyai keinginan dan ambisi yang besar, tapi kurang memiliki inisiatif dan kemauan untuk mengambil langkah untuk mencapainya. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya energy pendorong dari dalam diri individu tersebut atau sering disebut dengan kurang motivasi.

Motivasi dalam diri seseorang akan meningkatkan inisiatif dan mengarahkan energi yang ada untuk mencapai apa yang diimpikan. Motivasi yang berjalan dengan benar akan dapat menuntun seseorang untuk mendekati keinginannya. Motivasi akan bertambah jika seseorang mempunyai visi yang

jelas mengenai apa yang diinginkannya. Motivasilah yang akan membuat seseorang melangkah maju dan menyusun langkah selanjutnya untuk merealisasikan apa yang diinginkannya.

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Seperti dikutip oleh Hamalik, McDonald menjelaskan bahwa, “*Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*” (2011). Motivasi adalah perubahan energy dalam diri (pribadi) seseorang yang tandai dengan adanya dorongan perasaan dan reaksi untuk menggapai tujuan.

Pernyataan senada diutarakan oleh Sanjaya (2006), motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, motivasi bekerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang akan menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan tertentu atau bekerja untuk mencapai apa yang menjadi tujuan.

Definisi menarik mengenai motivasi disampaikan oleh Hamzah B. Uno (2008), “motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sementara itu, Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dari kedua definisi diatas, para ahli tersebut menggaris bawahi adanya kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan segala daya upaya untuk mencapai hal yang diinginkan dan dicita citakan. Menurut Mulyasa (2007) menyebutkan bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan – kegiatan yang berkaitan langsung yang langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja.

2.2.3.2. Pengertian Motivasi Kerja

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja

ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang memengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat memengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Wan & Tan, 2013). Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Hal yang selanjutnya harus ditelaah adalah faktor – faktor yang memberi pengaruh terhadap motivasi kerja tersebut. Komang Ardana dkk (2008) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu, seperti: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan,

emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai – nilai.

2. Faktor faktor pekerjaan seperti: (a). Faktor lingkungan pekerjaan seperti gaji yang diterima, kebijakan – kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, dan budaya organisasi; (b). faktor dalam pekerjaan, seperti: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sedarmayanti (2006) mengutip pernyataan Hersberg dengan menyatakan bahwa pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada enam faktor yang memengaruhi motivasi bekerja, antara lain: prestasi, pengakuan, kemajuan atau kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk tumbuh, dan tanggung jawab. Sedangkan untuk memelihara motivasi seseorang, ada sepuluh hal yang perlu diperhatikan, yaitu: kebijaksanaan, supervise teknis, hubungan antar manusia dengan atasan, hubungan manusia dengan pembinanya, hubungan antar manusia dengan bawahannya, gaji dan upah, kestabilan kerja, kehidupan pribadi, kondisi tempat kerja, dan status.

Pembahasan mengenai faktor yang memengaruhi motivasi guru juga dibahas oleh Sudarwan Danim (2011) yang menyatakan bahwa

motivasi guru paling tidak mencakup enam unsur penting, seperti: tujuan yang ingin dicapai pada proses pembelajaran, semangat atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita –cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai, semangat untuk mengembangkan diri dan terakhir adalah aneka proses kreatif, inovatif dan alternatif.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa faktor –faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan dari luar guru tersebut atau kita sebut dari lingkungannya. Faktor dari dalam diri bisa meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai – nilai. Sedangkan faktor dari luar guru tersebut (eksternal) antara lain: gaji yang diterima, kebijakan – kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, dan adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang bercakup pada situasi belajar yang berasal dari kebutuhan dan tujuan siswa itu sendiri, dengan kata lain tidak membutuhkan rangsangan dari luar melainkan dari diri siswa itu sendiri. Pada dasarnya, siswa belajar didorong dengan keinginannya sendiri maka secara mandiri siswa tersebut dapat menentukan tujuan yang akan dicapainya dan hal-hal apa saja yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan belajar.

Guru dapat menggunakan beberapa strategi dalam pembelajaran agar siswa termotivasi secara instrinsik, yaitu:

- a) Mengaitkan tujuan belajar dengan tujuan siswa.
- b) Memberi kebebasan kepada siswa untuk memperluas aktivitas dan materi belajar selama masih dalam batas belajar yang pokok.
- c) Memberikan waktu ekstra yang cukup bagi siswa untuk mengembangkan tugas mereka dan memanfaatkan sumber belajar yang ada disekolah.
- d) Memberikan penghargaan atas pekerjaan siswa.
- e) Meminta siswa untuk menjelaskan dan membacakan tugas-tugas yang mereka buat jika mereka ingin melakukannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang membutuhkan rangsangan atau dorongan dari luar, yang berupa pujian, celaan, hadiah, hukuman dan teguran dari guru. Guru sangat berperan dalam rangka

menimbulkan motivasi ekstrinsik. Pemberian motivasi ekstrinsik harus juga disesuaikan dengan kebutuhan siswa, karena jika diberikan motivasi ekstrinsik secara berlebihan, maka motivasi intrinsik yang sudah ada dalam diri siswa akan hilang.

2.2.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut meliputi keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan sertifikasi profesi guru menjadi faktor meningkatnya motivasi kerja guru, karena berpengaruh secara positif dan signifikan.

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik menurut Elva (2019) Dalam artian bahwa dorongan atau semangat itu berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Terdapat 2 indikator pada motivasi kerja guru yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Menurut Sudarnoto (2015), organisasi kerja dapat berperan meningkatkan motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Tempat kerja yang nyaman merupakan lingkungan tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa dihargai, dengan demikian mereka merasa bangga bekerja di lingkungan organisasi tersebut. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang dialami oleh setiap individu yang bekerja di dalam lingkungan

tersebut. Persepsi terhadap kondisi kerja merupakan penghayatan situasi dalam lingkungan kerja atau kondisi eksternal dalam lingkungan tempat kerja yang berperan dalam pengalaman kerja karyawan. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang dialami oleh setiap individu yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Persepsi terhadap kondisi kerja merupakan penghayatan situasi dalam lingkungan kerja atau kondisi eksternal dalam lingkungan tempat kerja yang berperan dalam pengalaman kerja karyawan. Oleh sebab itu, kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain penciptaan kondisi kerja, berbagai kebijakan dan peraturan dalam organisasi kerja dapat menarik atau mendorong motivasi kerja para karyawannya. Salah satu contoh kebijakan yang dilakukan oleh organisasi adalah kegiatan Gugus Kendali Mutu (GKM = *Quality Circles*) yang merupakan satu kebijakan yang dituangkan ke dalam berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan yang mengatur pertemuan pemecahan masalah dalam kelompok kecil. Kebijakan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja ialah kebijakan di bidang imbalan keuangan. Selain gaji pokok, juga diberikan insentif atau bonus pekerjaan tambahan atau prestasi kerja yang sangat luar biasa telah dilakukan oleh tenaga kerja. Hal ini tentu akan semakin meningkatkan motivasi

kerja individu yang telah bekerja dengan maksimal.

2.2.3.5. Tujuan Motivasi

Riyadi (2017) menyatakan motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi, membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam memotivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2.2.3.6. Pentingnya Motivasi Kerja bagi Guru

Syaodih (2009) mengemukakan bahwa guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu. Kepribadian seorang guru sama seperti halnya kepribadian individu pada umumnya yakni terdiri dari aspek jasmaniah, intelektual, sosial, emosional dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu kesatuan yang utuh, tentunya membentuk ciri-ciri yang khas.

Menurut Winkel (1991), kepribadian guru mencakup 3 hal yakni; penghayatan nilai-nilai kehidupan (*values*), motivasi kerja, serta sifat

dan sikap. Kepribadian yang dimiliki seorang guru tentu memiliki peran penting dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru dinilai sebagai tokoh yang dapat membawa anak didiknya memasuki masa depan. Dedi (1998) dalam tulisannya, Nawal, seorang dari Maroko, mengatakan bahwa guru yang baik mampu mengantarkan anak didiknya menjadi generasi masa depan dengan cara memberikan pada mereka sesuatu yang paling berharga yaitu kebudayaan dan pendidikan.

Oleh karena itu, motivasi seorang guru dalam menjalankan amanahnya untuk mendidik akan sangat memengaruhi dalam keberhasilan belajar mengajar. Contohnya saja, jika seorang guru bekerja karena ada dorongan untuk mendapatkan penghasilan semaksimal mungkin, maka fokus utamanya adalah pendapatan. Ia akan memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk mendapatkan uang, bahkan sekolah akan dipandang sebagai organisasi penjamin guru. Dalam melakukan pekerjaannya, baik di kelas maupun tugas tambahan lainnya di luar kelas, guru tersebut akan selalu mempertimbangkan berapa honor yang ia dapatkan. Pada akhirnya, ia tak sempat mempersiapkan pelajaran dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran pun tak tercapai.

Guru yang baik hendaknya memiliki cita-cita untuk menyumbangkan keahliannya demi perkembangan siswa, sehingga ia akan memandang pekerjaannya sebagai kepuasan pribadi, biarpun tak lepas dari tantangan. Dia akan rela untuk mengorbankan waktu dan tenaga lebih banyak daripada yang dituntut secara formal. Masalah pendapatan

tentu dipikirkan juga, namun tak sampai mengaburkan cita-cita keguruannya. Motivasi kerja guru bukan persoalan batin saja, namun hendaknya tercetus dalam kata-kata dan perbuatan.

Pendidikan di Indonesia memang tengah membutuhkan guru yang menghayati tugasnya sebagai panggilan hati. David Hansen dalam buku, *The Call To Teach* (1995), menjelaskan dua unsur penting dari panggilan hati, yaitu (1) pekerjaan itu membantu mengembangkan orang lain, dan (2) pekerjaan itu juga mengembangkan dan memenuhi diri sendiri sebagai pribadi.

Unsur pertama, pekerjaan disebut sebagai panggilan hati nurani bila pekerjaan itu mengembangkan orang lain ke arah kesempurnaan. Isjoni (2009) guru disini akan menjalankan fungsinya untuk membantu anak didiknya berkembang menjadi manusia yang utuh. Ia rela akan waktu, tenaga dan pikirannya bagi perkembangan dan keberhasilan anak didiknya. Dalam penghayatan nurani ini, guru akan penuh dedikasi dan loyalitas bagi perkembangan anak didik. Kepuasan guru justru jika mereka berhasil dalam membantu anak didiknya untuk maju mengatasi persoalannya.

Unsur kedua adalah memenuhi kebutuhan pribadi. Pekerjaan guru akhirnya menghasilkan hasil bagi perkembangan dan keterampilan guru sendiri. Dalam hal ini, mereka mengharapkan ada hasil berupa materi meski itu bukan yang utama. Dengan berprofesi sebagai guru, ia akan berkembang menjadi lebih manusiawi, dan mempunyai harga diri,

yang mana tak bisa diganti dengan materi.

2.2.4. Program Guru Penggerak

Guru merupakan agen utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Guru memegang peranan penting dalam sistem pendidikan. Pengembangan potensi guru sangat diperlukan agar guru mampu meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang guru profesional. Terdapat berbagai cara dalam mengembangkan potensi guru salah satunya dengan dilaksanakannya Program Guru Penggerak (PGP). PGP merupakan program pelatihan Jurnal Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan Vol. 11 (3), edisi Juni 2022: 1-14 2 guru dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pembelajaran yang berpusat pada siswa agar menciptakan hasil belajar siswa yang lebih optimal.

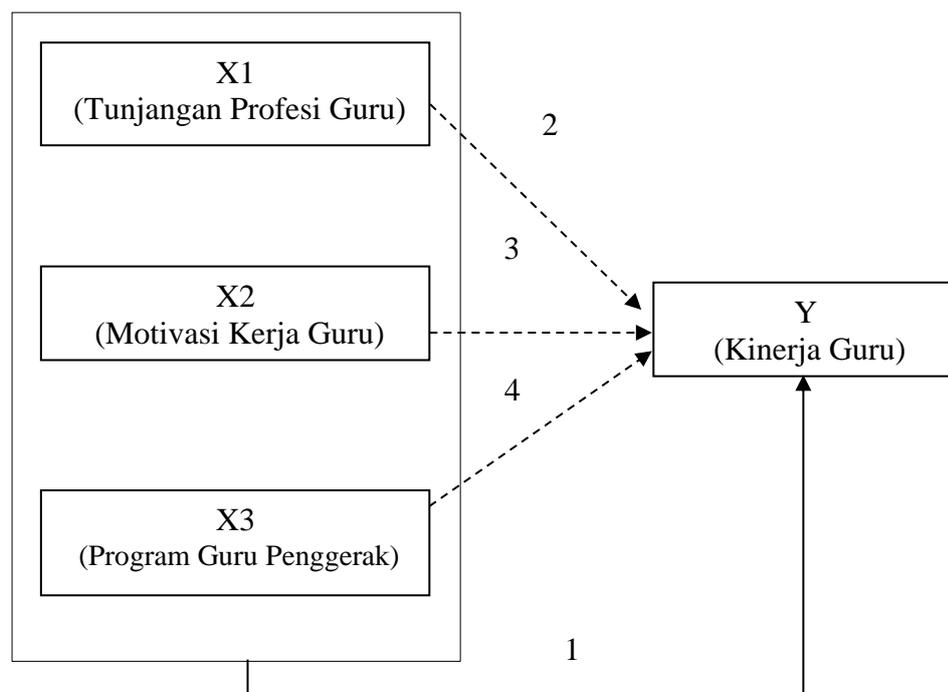
PGP dijelaskan melalui surat keputusan direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan nomor 1917/B.BI/HK.01. 01/2021 mengenai pedoman program guru penggerak. Guru di Indonesia belum mampu menguasai empat kompetensi dasar yaitu kompetensi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal ini dibuktikan dengan fakta lainnya yaitu guru cenderung mengajar dengan cara yang monoton dan tidak kreatif yang membuat para siswa cenderung kurang semangat belajar. Guru juga tidak menjadikan tujuan pembelajaran sebagai acuan dalam merancang strategi pembelajaran, bahan ajar, dan juga alat penilaian pembelajaran (Leonard, 2015). Implikasinya, kompetensi guru yang rendah memengaruhi hasil belajar siswa dan mutu pendidikan. Hal ini

dibuktikan dalam penelitian Syaidah, Suyadi & Ani (2018) bahwasannya kompetensi guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Istilah Guru Penggerak yang berada dalam kebijakan merdeka belajar merupakan seseorang yang berusaha memberikan pengarahan kepada peserta didik untuk mengembangkan dirinya secara maksimal (Sibagariang, Sihotang, Muniarti, 2021). Guru penggerak merupakan seseorang yang menjadi pemimpin pembelajaran dengan mendorong seluruh potensi peserta didik dan melakukan pembelajaran yang berpusat pada murid. Program guru penggerak adalah program pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan melalui kegiatan pelatihan serta kegiatan kolektif guru ,pada program guru penggerak, merujuk pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang kompetensi guru dan bersumber dari modul 1.2 Aditya Dharma (2022) program guru penggerak ada 4 kompetensi guru harus dikuasai yaitu a) memimpin pembelajaran, b) mengembangkan diri dan orang lain, c) memimpin manajemen sekolah dan d) memimpin pengembangan sekolah.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Kuncoro dalam Widagdo, S dan Handayani, Y.I (2020; 53) “kerangka konseptual/teoritis merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.” Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka dapat disusun kerangka konseptual yang menjelaskan mana variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konseptual ini

menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian dan untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMKS PGRI 5 JEMBER. Hubungan tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak dengan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

Keterangan garis:

- Pengaruh secara simultan
- Pengaruh secara parsial

Kerangka konseptual pada gambar 2.1 didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Mengacu pada kondisi di SMK PGRI 5 JEMBER tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak

terhadap kinerja guru secara simultan, tetapi belum ada penelitian secara simultan.

2. Pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Laila (2021), Riski Amali, Madi, La Ode Kalimin (2019), Rofiqah Al Munawarah (2021), Agustina, Happy Fitria, Yessi Fitriani (2021), Muhammad Siddi Nawaswi (2021), Saskia (2022).
3. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Deva Darnitasari (2020), Riski Amali, Madi, La Ode Kalimin (2019), Rofiqah Al Munawarah (2021), Miftahul Laila (2021), Heni Fitriratna Sari, Eka Warna, Urip Sulistyio (2022).
4. Pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Saskia tubagus dkk (2022), Oslan Parulian Sijabat (2022), Nur Sodik, Fitri Oviyanti, Muhammad Win Afgani (2021).

2.4. Hipotesis

Mengacu pada kondisi di SMK PGRI 5 JEMBER tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru secara simultan, tetapi belum ada penelitian secara simultan.

H1 1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan sertifikasi guru,

motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Laila (2021), Riski Amali, Madi, La Ode Kalimin (2019), Rofiqah Al Munawarah (2021), Agustina, Happy Fitria, Yessi Fitriani (2021), Muhammad Siddi Nawaswi (2021), Saskia (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Deva Darnitasari (2020), Riski Amali, Madi, La Ode Kalimin (2019), Rofiqah Al Munawarah (2021), Miftahul Laila (2021), Heni Fitriatna Sari, Eka Warna, Urip Sulistyio (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh program guru penggerak terhadap kinerja guru, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Saskia tubagus dkk (2022), Oslan Parulian Sijabat (2022), Nur Sodik, Fitri Oviyanti, Muhammad Win Afgani (2021). Hasilnya menunjukkan bahwa program guru penggerak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1 4 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan program guru penggerak terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PGRI 5 JEMBER dengan alamat Jl. Krakatau No. 60 Desa Kencong, Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember.

3.1.2. Waktu Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Maret 2023 dan Penelitian diperkirakan selesai pada Bulan Juni 2023.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Dalam bukunya, Sugiono (2011) menyebutkan bahwa “populasi sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Hal yang disampaikan ahli tersebut menjadi acuan penulis untuk menentukan populasi bagi penelitian ini, sehingga penulis menentukan bahwa populasi dalam penelitian ini menurut data pokok kependidikan (DAPODIK) SMK PGRI 5 JEMBER per 14 Nopember 2022 adalah 59 guru.

3.2.2. Sampel

Melihat jumlah populasi yang hanya 59 orang guru termasuk peneliti, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Widagdo, dkk, 2021; 76). Teknik pengambilan sampel (teknik sampling) adalah non-probability, dengan sampling jenuh atau sampel jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020; 152). Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini dikurangi peneliti berjumlah 58 orang.

3.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih untuk digunakan pada penelitian ini Karena spesifikasi dari desain ini adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Musfiqon, menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Selain itu, Sugiyono memaparkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dimana teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data nya menggunakan instrument penelitian, dan analisis datanya menggunakan kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan

agar dapat mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian dengan baik. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Supangat (2008) menyebutkan bahwa teknik analisis regresi linear berganda merupakan model persamaan regresi linear dengan variable lebih dari satu. Kemudian Misbahudin (2014) juga menyebutkan bahwa uji tersebut digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variable melalui koefisien regresinya. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, metode ini mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar mendapatkan hasil regresi yang baik.

3.4. Identifikasi Variable

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Khusus pada penelitian ini ada dua variable yang akan di libatkan yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independen*) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (*Dependen*), dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*Independen*), dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

3.5. Definisi Operasional

Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel, maka variabel tersebut harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud. Definisi operasional juga dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Definisi operasional akan bermanfaat sebagai pembatas permasalahan. Setiap penelitian harus memiliki definisi operasional agar penelitian tersebut dapat diukur. Ukuran dalam konsep penelitian inilah yang akan menentukan nilai dalam suatu penelitian. Definisi operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Tunjangan Sertifikasi Guru

Program sertifikasi guru dipandang sebagai sebuah proses yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para guru itu sendiri maupun manfaat untuk peserta didik, lingkungan sekolah dan secara umum juga bagi masyarakat menurut Maulidi (2016) tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun indikator tunjangan profesi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

3.5.2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik menurut Elva (2019) Dalam artian bahwa dorongan atau semangat itu berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Terdapat 2 indikator pada motivasi kerja guru yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

3.5.3. Program Guru Penggerak

Program Guru Penggerak adalah program pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan melalui kegiatan pelatihan serta kegiatan kolektif guru ,pada program guru penggerak, merujuk pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang kompetensi guru dan bersumber dari modul 1.2 Aditya Dharma (2022) program guru penggerak ada 4 kompetensi guru harus dikuasai yaitu a) memimpin pembelajaran, b) mengembangkan diri dan orang lain, c) memimpin manajemen sekolah dan d) memimpin pengembangan sekolah.

Diharapkan disamping mampu meningkatkan kinerja guru setelah lulus program calon guru penggerak dan menjadi guru penggerak guru tersebut mampu memberikan arah yang positif dengan kata lain mampu menggerakkan rekan guru dan siswa dengan tujuan semua siswa di Indonesia memiliki profil pelajar Pancasila.

3.5.4. Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Aina Mulyana (2018), kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah

ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Indikator pencapaian kinerja guru adalah 1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) evaluasi/ penilaian pembelajaran dan 4) hubungan antar pribadi.

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
Tunjangan Sertifikasi Guru	tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan	1. Kompetensi pedagogic 2. Kompetensi professional 3. Kompetensi Kepribadian 4. Kompetensi sosial	a) Kualifikasi akademik b) Pendidikan dan pelatihan. c) Pengalaman mengajar d) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran e) Penilaian dari atasan f) Karya pengembangan profesi g) Keikutsertaan dalam forum ilmiah h) Prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik	Maulidi (2016)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk	1. Motivasi Internal. 2. Motivasi Eksternal.	a) Keinginan untuk berprestasi b) Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri	Elva (2019)

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
	me-nyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.		<ul style="list-style-type: none"> c) Fasilitas mendukung pekerjaan d) Adanya hubungan harmonis antara semua rekan kerja . e) Kompensasi dalam bekerja (Gaji) 	
Program Guru Penggerak	Program Guru Penggerak adalah program pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan melalui kegiatan pelatihan serta kegiatan kolektif guru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memimpin pembelajaran. 2. Mengembangkan diri dan orang lain. 3. Memimpin Manajemen sekolah 4. Memimpin pengembangan sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> a) Memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid b) Memimpin merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid c) Menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan pribadi (self regulated learning) d) Menunjukkan kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai kode etik. e) Memimpin upaya mewujudkan visi sekolah menjadi 	Aditya Dharma , S.Si, M.B.A (2022)

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
			budaya belajar yang berpihak pada murid. f) Memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid. g) Memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. h) Melibatkan orang tua dan komunitas dalam pengembangan sekolah.	
Kinerja Guru	Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan	1. perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. evaluasi/ penilaian pembelajaran. 4. hubungan antar pribadi.	a) Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran b) Penguasaan materi Pembelajaran c) Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran d) Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran e) Kemampuan mengelola kelas f) Kemampuan melaksanakan	Aina Mul- yana (2018)

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
	oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.		penilaian	

3.6. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument berbentuk kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan. Sebelum menyusun kuesioner, diperlukan beberapa hal yang harus diperhatikan, seperti jenis pertanyaan, bentuk pertanyaan, dan prinsip-prinsip dalam menyusun kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir- formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008) Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden. Khusus pada penelitan ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan mengenai sertifikasi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Pada instrument penelitian yang berbentuk kuesioner, sebelum dipergunakan dalam penelitian, maka instrumen tersebut harus diuji terlebih dahulu melalui uji keabsahan (*validity*) dan uji kehandalan (*reliability*).

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Hasil penelitian dikatakan valid apabila nilai validitas(r_{xy}) sebesar 0,30 atau lebih, sehingga faktor tersebut dapat dikatakan memiliki validitas konstruksi yang baik, dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 maka instrument penelitian dikatakan tidak valid (Sugiyono,2018).

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n = Jumlah sampel (responden)

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variable X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel Y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Widagdo dkk (2021) Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Ketika jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah konsisten, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini dapat dikatakan reliabel ketika nilai reliabilitas instrument penelitian lebih besar dari 0,60 (*Alpha Cronbach* > 0,60).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah regresi linier *ordinary least squares* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Widagdo dan Handayani, 2020). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat mempunyai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara konsisten.

Berikut uji asumsi klasik yang sering digunakan adalah:

3.7.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Firdaus, 2019), uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal, metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogrov Smirnov* menggunakan *exact Monte Carlo*, data berdistribusi normal apabila hasil Signifikansi lebih dari 0,05 (Firdaus, 2019)

3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Fidau, 2019). Pada output SPSS apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Firdaus, 2019).

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Firdaus, 2019). Pada *output* SPSS apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Tunjangan sertifikasi guru (X1), Motivasi Kerja guru (X2) dan Program guru penggerak (X3) terhadap kinerja guru (Y). Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Menurut Firdaus (2019) persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} + e_i$$

Y = Variabel tak bebas
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X = Variabel bebas
 e = Termerror

Sedangkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + b_3 X_{3i} + e_i$$

Y = Kinerja guru
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X₁ = Tunjangan sertifikasi guru
 X₂ = Motivasi kerja guru
 X₃ = Program guru penggerak
 e = Termerror

3.7.5. Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji F

Pengujian hipotesis koefisien regresi parsial secara menyeluruh dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Analisis varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperlukan untuk menunjukkan sumber-sumber variasi yang menjadi komponen dari variasi total model regresi, dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel tidak bebas, statistik uji yang digunakan adalah statistik uji F (Firdaus, 2019).

Kriteria pengujian uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0), sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).
2. Dengan menggunakan nilai signifikan (sig.) dari hasil *output* SPSS jika nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan (0,05) maka H_0 ditolak dan jika signifikansinya (sig.) lebih besar dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan maka H_0 diterima.

3.7.5.2 Uji t

Analisis untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi secara parsial yang diperoleh dengan metode *ordinary least squares* (OLS) adalah statistik uji t (*t test*) (Firdaus, 2019). Rumus persamaan untuk mencari nilai t_{hitung} dari masing-masing koefisien regresi (b) menurut Firdaus (2019) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

S_b = Standart deviasi dari variabel bebas

Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka keputusannya

adalah menolak hipotesis nol (H_0), sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).

2. Dengan menggunakan nilai signifikan (sig.) dari hasil *output* SPSS jika nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan (0,05) maka H_0 ditolak dan jika signifikansinya (sig.) lebih besar dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan maka H_0 diterima.

3.7.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari regresi linear sederhana, yaitu merupakan persentase sumbangan X terhadap variasi Y, pengertian tersebut dapat diperluas untuk regresi linear berganda, dalam hal tiga variabel yaitu regresi Y terhadap X_2 dan X_3 ingin diketahui berapa besarnya persentase sumbangan X_2 dan X_3 terhadap variasi Y secara bersama-sama, besarnya koefisien determinasi berganda (*multiple coefficients of correlation*) dengan simbol R^2 . (Firdaus,2019).

Persamaan R^2 adalah:

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah Kuadrat dari regres (JKR)}}{\text{Jumlah Kuadrat total (JKT)}}$$

Dengan menggunakan nilai koefisien determinasi atau R square pada output SPSS, makin dekat R^2 dengan 1, makin cocok garis regresi untuk meramalkan Y, oleh karena itu R^2 digunakan sebagai suatu kriteria untuk mengukur cocok tidaknya suatu garis regresi untuk meramalkan variabel tak bebas Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK PGRI 5 JEMBER salah satu sekolah swasta yang berlokasi di Jl. Krakatau No.60 Desa Kencong, Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20548800 nomor telp (0336) 321 378, sekolah ini berdiri tanggal 7 Desember 1971 berada dibawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Persatuan Guru Republik Indonesia Jawa Timur (YPLP DAS-MEN PGRI JAWA TIMUR) dengan nomor SK pendirian 28/SK/PEN/YAY/X/82. Sejak tahun 2014 sampai saat ini sekolah ini dipimpin oleh Bapak Saiful Anwar, S.Pd dan merupakan periode ke-3 dan menjadi kepala sekolah ke-5 sejak berdiri, sekolah ini memiliki 1.623 siswa per Januari 2023 dengan 6 program keahlian yaitu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Bisnis Daring Pemasaran, Akuntansi Keuangan Lembaga, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Desain Komunikasi Visual dan Rekaya Perangkat Lunak , sekolah ini memiliki 59 guru dan 22 tenaga kependidikan.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Reponden

Penelitian berjudul Pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru, dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket/kuesioner berisikan 8 item pernyataan

untuk variabel tunjangan sertifikasi guru (X1), 5 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja guru (X2), 8 item pernyataan untuk variabel program guru penggerak (X3) dan 5 item pernyataan untuk kinerja guru (Y). Penelitian dilakukan kepada 58 orang responden yaitu guru di SMK PGRI 5 Jember, dengan tingkat partisipasi responden 100%, deskripsi data disajikan secara bertahap dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Deskripsi data hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk interval rata-rata jawaban. Penyajian data yang dibuat berbentuk kuantitatif yang diperoleh dari skor jawaban angket yang tersedia dengan menggunakan skala likert, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3) dan sangat setuju (4).

Berdasarkan angket dan hasil penyekoran jawaban dilaporkan dengan cara mendeskripsikan data diawali dengan pemaparan karakteristik responden, seperti nama lengkap, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut adalah data karakteristik responden guru SMK PGRI 5 JEMBER:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	57
2	Perempuan	25	43
	Jumlah	58	100

Sumber: Lampiran 1

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden guru yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 33 orang (57%) dan perempuan 25 orang (43%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden guru berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 25	7	12
2	26 – 30	10	17
3	31 – 35	15	26
4	36 – 40	8	14
5	41 – 50	8	14
6	>50	10	17
	Jumlah	58	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden guru pada kelompok usia dibawah responden guru kelompok usia diantara 20-25 tahun sebanyak 7 orang (12%), usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang (17%), usia 31-35 sebanyak 15 orang (26%), usia 36-40 tahun sebanyak 8 orang (14%), usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (14%), dan usia diatas 50 sebanyak 10 guru (17%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31-35 tahun.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	1	2%
2	S1	54	93%
3	S2	3	5%
	Jumlah	58	100 %

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden guru berdasarkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang sebesar 2 %, S1 sebanyak 54 orang sebesar 93 % dan S2 sebanyak 3 orang sebesar 5 % total 58 orang dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Penilaian responden terhadap tunjangan sertifikasi guru

Dalam Variabel tunjangan sertifikasi guru (X1) memiliki 8 indikator yang digunakan sebagai kusioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tunjangan sertifikasi guru di SMK PGRI 5 JEMBER, adapun hasil jawaban responden terhadap tunjangan sertifikasi guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.4
Variabel tunjangan sertifikasi guru (X1)

No	Indikator	Skor									
		1		2		3		4		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	15	26	43	74	58	100
2	X1.2	0	0	0	0	22	38	36	62	58	100
3	X1.3	0	0	0	0	17	29	41	71	58	100
4	X1.4	0	0	0	0	17	29	41	71	58	100
5	X1.5	0	0	0	0	29	50	29	50	58	100
6	X1.6	0	0	0	0	30	52	28	48	58	100
7	X1.7	0	0	0	0	18	31	40	69	58	100
8	X1.8	0	0	0	0	26	45	32	55	58	100

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui indikator pertama tentang tunjangan sertifikasi guru adalah kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 43 responden atau 74% dan setuju dengan jumlah 15 responden atau 26%.

Pada indikator kedua tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 36 responden atau 62% dan setuju dengan jumlah 22 responden atau 38%.

Pada indikator ketiga tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 71% dan setuju dengan jumlah 17 responden atau 29%.

Pada indikator keempat tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 71% dan setuju dengan jumlah 17 responden atau 29%.

Pada indikator kelima tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru mendapatkan penilaian dari atasan, jawaban sangat setuju dengan jumlah 29 responden atau 50% dan setuju dengan jumlah 29 responden atau 50%.

Pada indikator keenam tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru memiliki karya pengembangan profesi, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 30 responden atau 52% dan sangat setuju dengan jumlah 28 responden atau 48%.

Pada indikator ketujuh tentang tunjangan sertifikasi guru adalah guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 40 responden atau 69% dan setuju dengan jumlah 18 responden atau 31%.

Pada indikator kedelapan tentang tunjangan sertifikasi guru adalah Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan

jumlah 32 responden atau 55% dan setuju dengan jumlah 26 responden atau 45%.

4.1.3.2 Penilaian responden terhadap tunjangan motivasi kerja guru

Dalam Variabel motivasi kerja guru (X2) memiliki 5 indikator yang digunakan sebagai kusioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motiovasi kerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER , Adapun hasil jawaban responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.5
Variabel motivasi kerja guru (X2)

No	Indikator	Skor									
		1		2		3		4		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	0	0	11	19	47	81	58	100
2	X2.2	0	0	0	0	10	17	48	83	58	100
3	X2.3	0	0	0	0	17	29	41	71	58	100
4	X2.4	0	0	0	0	11	19	47	81	58	100
5	X2.5	0	0	0	0	17	29	41	71	58	100

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui indikator pertama tentang motivasi kerja guru adalah guru berkeinginan untuk berprestasi, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 47 responden atau 81% dan setuju dengan jumlah 11 responden atau 19%.

Pada indikator kedua tentang motivasi kerja guru adalah guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 48 responden atau 83% dan setuju dengan jumlah 10 responden atau 17%.

Pada indikator ketiga tentang motivasi kerja guru adalah guru mendapatkan fasilitas untuk mendukung pekerjaan, didominasi oleh

jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 71% dan setuju dengan jumlah 17 responden atau 29%.

Pada indikator keempat tentang motivasi kerja guru adalah adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 47 responden atau 81% dan setuju dengan jumlah 11 responden atau 19%.

Pada indikator keempat tentang motivasi kerja guru adalah Guru mendapatkan kompensasi dalam bekerja (Gaji) yang sesuai, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 71% dan setuju dengan jumlah 17 responden atau 29%.

4.1.3.3 Penilaian responden terhadap tunjangan program guru penggerak

Dalam Variabel program guru penggerak (X3) memiliki 8 indikator yang digunakan sebagai kusioner, Adapun hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Variabel program guru penggerak (X3)

No	Indikator	Skor									
		1		2		3		4		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0	0	0	19	33	39	67	58	100
2	X3.2	0	0	0	0	18	31	40	69	58	100
3	X3.3	0	0	0	0	19	33	39	67	58	100
4	X3.4	0	0	0	0	14	24	44	76	58	100
5	X3.5	0	0	0	0	21	36	37	64	58	100
6	X3.6	0	0	0	0	21	36	37	64	58	100
7	X3.7	0	0	0	0	22	38	36	62	58	100
8	X3.8	0	0	0	0	16	28	42	72	58	100

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui indikator pertama tentang program guru penggerak adalah guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 responden atau 67% dan setuju dengan jumlah 19 responden atau 33%.

Pada indikator kedua tentang program guru penggerak adalah guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 40 responden atau 69% dan setuju dengan jumlah 18 responden atau 31%.

Pada indikator ketiga tentang program guru penggerak adalah guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan pribadi, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 responden atau 67% dan setuju dengan jumlah 19 responden atau 33%.

Pada indikator keempat tentang program guru penggerak adalah guru mampu menunjukkan kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 44 responden atau 76% dan setuju dengan jumlah 14 responden atau 24%.

Pada indikator kelima tentang program guru penggerak adalah guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid, didominasi oleh jawaban sangat setuju

dengan jumlah 37 responden atau 64% dan setuju dengan jumlah 21 responden atau 36%.

Pada indikator keenam tentang program guru penggerak adalah guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 37 responden atau 64% dan setuju dengan jumlah 21 responden atau 36%.

Pada indikator ketujuh tentang program guru penggerak adalah guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 36 responden atau 62% dan setuju dengan jumlah 22 responden atau 38%.

Pada indikator kedelapan tentang program guru penggerak adalah guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 42 responden atau 72% dan setuju dengan jumlah 16 responden atau 28%.

4.1.3.4 Penilaian responden terhadap kinerja guru

Dalam Variabel kinerja guru (Y) memiliki 5 indikator yang digunakan sebagai kusioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, Adapun hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Variabel kinerja guru (Y)

No	Indikator	Skor									
		1		2		3		4		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X4.1	0	0	0	0	9	16	49	84	58	100
2	X4.2	0	0	0	0	13	22	45	78	58	100
3	X4.3	0	0	0	0	13	22	45	78	58	100
4	X4.4	0	0	0	0	12	21	46	79	58	100
5	X4.5	0	0	0	0	17	29	41	71	58	100

Sumber : Lampiran 7

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui indikator pertama tentang kinerja guru adalah guru menguasai materi pembelajaran, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 49 responden atau 85% dan setuju dengan jumlah 9 responden atau 15%.

Pada indikator kedua tentang kinerja guru adalah guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 45 responden atau 78% dan setuju dengan jumlah 13 responden atau 22%.

Pada indikator ketiga tentang kinerja guru adalah guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 45 responden atau 78% dan setuju dengan jumlah 13 responden atau 22%.

Pada indikator keempat tentang kinerja guru adalah guru mampu mengelola kelas, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 46 responden atau 79% dan setuju dengan jumlah 12 responden atau 21%.

Pada indikator kelima tentang kinerja guru adalah guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan, didominasi

oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 71% dan setuju dengan jumlah 17 responden atau 29%.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 dari 26 item pernyataan kuesioner yang dibagikan melalui *google form* dan telah dijawab oleh responden, peneliti menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Hasil penelitian dikatakan valid apabila nilai validitas(r_{xy}) sebesar 0,30 atau lebih, sehingga faktor tersebut dapat dikatakan memiliki validitas konstruksi yang baik, dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 maka instrument penelitian dikatakan tidak valid (Sugiyono,2018). Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Butir	N	r-hitung	Sig.	Keterangan
Tunjangan Sertifikasi Guru (X1)					
Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1	1	58	0.625	0,000	Valid
Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan	2	58	0.531	0,000	Valid
Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya	3	58	0.780	0,000	Valid
Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	4	58	0.569	0,000	Valid
Guru mendapatkan penilaian dari atasan	5	58	0.659	0,000	Valid
Guru memiliki karya pengembangan profesi	6	58	0.647	0,000	Valid
Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP	7	58	0.626	0,000	Valid
Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik	8	58	0.570	0,000	Valid
Motivasi Kerja Guru (X2)					
Guru berkeinginan untuk berprestasi	9	58	0.707	0,000	Valid
Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru	10	58	0.756	0,000	Valid
Guru mendapatkan fasilitas untuk mendukung pekerjaan	11	58	0.555	0,000	Valid
Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja	12	58	0.629	0,000	Valid

Variabel	Butir	N	r-hitung	Sig.	Keterangan
Guru mendapatkan kompensasi dalam bekerja (Gaji) yang sesuai	13	58	0.478	0,000	Valid
Program Guru Penggerak (X3)					
Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid	14	58	0.804	0,000	Valid
Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid	15	58	0.735	0,000	Valid
Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan pribadi	16	58	0.794	0,000	Valid
Guru mampu menunjukkan kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru	17	58	0.782	0,000	Valid
Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid	18	58	0.745	0,000	Valid
Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid	19	58	0.568	0,000	Valid
Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	20	58	0.626	0,000	Valid

Variabel	Butir	N	r-hitung	Sig.	Keterangan
Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah	21	58	0.681	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)					
Guru menguasai materi pembelajaran	22	58	0.788	0,000	Valid
Guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran	23	58	0.749	0,000	Valid
Guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran	24	58	0.754	0,000	Valid
Guru mampu mengelola Kelas	25	58	0.744	0,000	Valid
Guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan	26	58	0.689	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masing masing indikator yang digunakan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Widagdo dkk (2021) Realibilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Ketika jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah konsisten, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*,

dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini dapat dikatakan reliabel ketika nilai reliabilitas instrument penelitian lebih besar dari 0,60 (*Alpha Cronbach*>0,60). Adapun hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	92.3793	59.643	.590	.949
P2	92.5172	59.658	.482	.951
P3	92.4138	58.352	.755	.947
P4	92.4138	59.896	.528	.950
P5	92.6207	58.801	.621	.949
P6	92.6379	58.902	.608	.949
P7	92.4310	59.407	.589	.949
P8	92.5690	59.548	.525	.950
P9	92.3103	59.551	.681	.948
P10	92.2931	59.404	.734	.948
P11	92.4138	60.001	.513	.950
P12	92.3103	60.042	.598	.949
P13	92.4138	60.563	.432	.951
P14	92.4483	58.006	.781	.947
P15	92.4310	58.600	.706	.948
P16	92.4483	58.076	.771	.947
P17	92.3621	58.656	.759	.947
P18	92.4828	58.324	.716	.948
P19	92.5172	58.851	.515	.951
P20	92.5000	59.202	.587	.949
P21	92.3966	59.156	.649	.948
P22	92.2759	59.396	.770	.948
P23	92.3448	59.002	.725	.948
P24	92.3448	58.967	.730	.948
P25	92.3276	59.172	.720	.948
P26	92.4138	59.019	.657	.948

Sumber : Lampiran 9

Bedasarkan tabel 4.9 hasil pengujian menunjukkan masing masing indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel digunakan sebagai pengumpul data.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah regresi linier OLS terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Widagdo dan Handayani, 2020). Berikut hasil uji asumsi klasik yang digunakan:

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Firdaus, 2019), uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80239121
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.110
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c
Sig.		.206 ^d

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.195
		Upper Bound	.216
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Lampiran 10

Bedasarkan tabel 4.10 hasil pengujian menunjukkan nilai *Monte Carlo Significant* (digunakan untuk responden dibawah 100 orang) adalah 0,206 dan lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan semua indikator berdistribusi normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Fidus, 2019). Adapun hasil uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605		

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
X1	.183	.063	.292	2.899	.005	.415	2.409
X2	.394	.090	.379	4.369	.000	.561	1.782
X3	.185	.060	.330	3.098	.003	.372	2.688

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.11, ketiga variabel bebas yakni tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) memiliki nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Firdaus, 2019). Adapun hasil uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.051	.727		2.822	.007
	X1	.021	.033	.116	.624	.535
	X2	.056	.047	.188	1.177	.244
	X3	.019	.031	.108	.576	.487

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.12, ketiga variabel bebas yakni tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) memiliki nilai *Significant* diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Tunjangan sertifikasi guru (X1), Motivasi Kerja guru (X2) dan Program guru penggerak (X3) terhadap kinerja guru (Y). Adapun hasil pengujian seperti tabel berikut:

Tabel 4.13
Output Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605
	Tunjangan Sertifikasi Guru	.183	.063	.292	2.899	.005
	Motivasi Kerja Guru	.394	.090	.379	4.369	.000
	Program Guru Penggerak	.185	.060	.330	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran 13

Hasil dari persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,720 + 0,183 X_1 + 0,394 X_2 + 0,185 X_3$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta $a = 0,720$ bernilai positif, artinya angka ini merupakan konstanta yang mempunyai arti jika variabel tunjangan sertifikasi guru (X_1), motivasi kerja guru (X_2) dan program guru penggerak (X_3) nilainya nol maka kinerja guru (Y) bernilai positif. Ini berarti bahwa guru-guru di SMK PGRI 5 Jember menunjukkan kinerja yang baik.
2. Nilai koefisien variabel tunjangan sertifikasi guru (X_1) sebesar 0,183 bernilai positif, artinya jika tunjangan sertifikasi guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi bahwa motivasi kerja dan program guru penggerak tidak berubah.

3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja guru (X_2) sebesar 0,394 bernilai positif, artinya jika motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi bahwa tunjangan sertifikasi guru dan program guru penggerak tidak berubah.
4. Nilai koefisien variabel program guru penggerak (X_3) sebesar 0,185 bernilai positif, artinya jika program guru penggerak meningkat maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi bahwa tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru tidak berubah.

4.2.4 Deskripsi Uji Hipotesis

4.2.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis koefisien regresi parsial secara menyeluruh dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Analisis varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperlukan untuk menunjukkan sumber-sumber variasi yang menjadi komponen dari variasi total model regresi, dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas, statistik uji yang digunakan adalah statistik uji F (Firdaus, 2019). Adapun hasil pengujian seperti tabel berikut:

Tabel 4.14
Output Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres-sion	124.681	3	41.560	61.154	.000 ^b
	Residual	36.698	54	.680		
	Total	161.379	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Program Guru Penggerak, Motivasi Kerja Guru, Tunjangan Sertifikasi Guru						

Sumber: Lampiran 14

Nilai f hitung pada tabel 4.14 di atas adalah 61.154 lebih besar dari f tabel 2,55 dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H₀ ditolak, berarti tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) berpengaruh yang signifikan secara simlutan atau bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

4.2.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Analisis untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi secara parsial yang diperoleh dengan metode *ordinary least squares* (OLS) adalah statistik uji t (*t test*) (Firdaus, 2019). Adapun hasil pengujian seperti tabel berikut:

Tabel 4.15
Output Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605
	Tunjangan Sertifikasi Guru	.183	.063	.292	2.899	.005
	Motivasi Kerja Guru	.394	.090	.379	4.369	.000
	Program Guru Penggerak	.185	.060	.330	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran 15

Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:

- a. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0), sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).
- b. Dengan menggunakan nilai signifikan (sig.) dari hasil *output* SPSS jika nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan (0,05) maka H_0 ditolak dan jika signifikansinya (sig.) lebih besar dari pada taraf signifikansi yang disyaratkan maka H_0 diterima.

1. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.14 *output coefficients* di atas tentang variabel tunjangan sertifikasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 2,899 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan sertifikasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.13 *output coefficients* di atas tentang variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 4,369 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,000 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

3. Pengaruh Program Guru Penggerak (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.13 *output coefficients* di atas tentang variabel program guru penggerak (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 3,098 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari regresi linear sederhana, yaitu merupakan persentase sumbangan X terhadap variasi Y, pengertian tersebut dapat diperluas untuk regresi linear berganda, dalam hal tiga variabel yaitu regresi Y terhadap X_2 dan X_3 ingin diketahui berapa besarnya persentase sumbangan X_2 dan X_3 terhadap variasi Y secara bersama-sama, besarnya koefisien determinasi berganda (*multiple coefficients of correlation*) dengan simbol R^2 . (Firdaus,2019). Pada nilai *Adjusted R square* yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yaitu pada tabel “*Model Summary*” sebagai berikut:

Tabel 4.16
Model Summary Analisa Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.760	.82438
a. Predictors: (Constant), Program Guru Penggerak, Motivasi Kerja Guru, Tunjangan Sertifikasi Guru				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Lampiran 16

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* adalah sebesar 0,760. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah 0,760 atau sama dengan 76%.

Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3)

secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 76%. Sedangkan sisanya ($100\% - 76\% = 24\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error tersebut kita dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$ jadi $1 - 0,760$ nilai e adalah 0,240. Besarnya nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* ini umumnya berkisar antara 0-1. Dengan demikian 0,240 dinyatakan sudah cukup baik.

4.3 Interpretasi / Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Guru dan Program Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor internal maupun eksternal. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa baik hipotesis dua, hipotesis tiga dan hipotesis empat bersifat signifikan. Dengan demikian penelitian ini telah berhasil menunjukkan adanya pengaruh tunjangan sertifikasi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan program guru penggerak (X3) secara Bersama sama terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian, melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 telah membuktikan hal tersebut.

4.3.2 Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Program sertifikasi guru dipandang sebagai sebuah proses yang

diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para guru itu sendiri maupun manfaat untuk peserta didik, lingkungan sekolah dan secara umum juga bagi masyarakat Menurut Maulidi (2016) tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun indikator tunjangan profesi yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Secara tidak langsung untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru, maka guru akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPG) selama proses PPG berjalan akan ada peningkatan kompetensi guru dan akan berdampak positif terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I 2 yang menyatakan tunjangan sertifikasi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini berarti bahwa jika persepsi guru tentang tunjangan sertifikasi guru di SMK PGRI 5 JEMBER meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru, namun sebaliknya jika persepsi guru tentang tunjangan sertifikasi guru di SMK PGRI 5 JEMBER menurun, maka akan menurunkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Miftahul Laila (2021), Riski Amali Madi, La Ode Kalimin (2019) yang menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi guru secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik menurut Elva (2019) Dalam artian bahwa dorongan atau semangat itu berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Terdapat 2 indikator pada motivasi kerja guru yaitu motivasi Internal dan Motivasi Eksternal. Dengan tingginya motivasi kerja guru akan berdampak terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I 3 yang menyatakan motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini berarti bahwa jika persepsi guru tentang motivasi kerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru, namun sebaliknya jika persepsi guru tentang motivasi kerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER menurun, maka akan menurunkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Deva Darnitasari (2020), Riski Amali Madi, La Ode Kalimin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

4.3.4 Pengaruh Program Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru

Program Guru Penggerak adalah program pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan melalui kegiatan pelatihan serta kegiatan kolektif guru ,pada program Guru Penggerak, merujuk pada UU No. 14 Tahun

2005 tentang Kompetensi Guru dan bersumber dari modul 1.2 Aditya Dharma (2022) Program Guru Penggerak ada 4 kompetensi guru harus dikuasai yaitu a) memimpin pembelajaran, b) mengembangkan diri dan orang lain, c) memimpin manajemen sekolah dan d) memimpin pengembangan sekolah, diharapkan disamping mampu meningkatkan kinerja guru setelah lulus program calon guru penggerak dan menjadi guru penggerak guru tersebut mampu memberikan arah yang positif dengan kata lain mampu menggerakkan rekan guru dan siswa dengan tujuan semua siswa di Indonesia memiliki Profil Pelajar Pancasila.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa program guru penggerak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I 4 yang menyatakan program guru penggerak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini berarti bahwa jika persepsi guru tentang program guru penggerak di SMK PGRI 5 JEMBER meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru, namun sebaliknya jika persepsi guru tentang program guru penggerak di SMK PGRI 5 JEMBER menurun, maka akan menurunkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saskia tubagus dkk (2022), Nur Sodik, Fitri Oviyanti, Muhammad Win Afgani (2021) yang menyatakan bahwa program guru penggerak secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, maka disimpulkan dari masing-masing hipotesis konstruk adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah.
2. Tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 JEMBER, temuan ini bermakna bahwa dengan adanya tunjangan sertifikasi guru mampu meningkatkan kinerja guru, begitu juga dengan meningkatnya motivasi kerja guru mampu meningkatkan kinerja guru dan dengan adanya program guru penggerak mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari temuan penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan membuktikan bahwa: (1) tunjangan sertifikasi guru, (2) motivasi kerja guru dan (3) program guru penggerak secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Implikasi manajerial

Hasil penelitian ini memungkinkan manajemen di sekolah untuk mendorong meningkatkan kinerja guru melalui aspek tunjangan sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan program guru penggerak.

3. Implikasi metodologi

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga secara kontekstual terbatas pada eksplorasi data kusioner, hasil penelitian selanjutnya akan menjadi lebih baik jika dicoba dengan menggabungkan pendekatan kualitatif agar diketahui mengapa motivasi kerja guru merupakan faktor penting demikian juga variabel yang lainnya.

5.3 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka beberapa saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tunjangan sertifikasi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan

ini maka disarankan kepada Kepala SMK PGRI 5 JEMBER terus mendorong dan memfasilitasi semua guru bisa terjangkau pada program sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan sertifikasi guru sehingga akan mampu meningkatkan kinerja guru.

2. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan Kepala SMK PGRI 5 JEMBER untuk meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh melalui peningkatan motivasi kerja guru baik melalui faktor internal guru maupun eksternal.
3. Hasil penelitian ini menyatakan program guru penggerak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan Kepala SMK PGRI 5 JEMBER untuk mendorong dan memfasilitasi semua guru bisa terjangkau pada program guru penggerak sampai dengan tahun 2024 karena akan diproyeksikan program ini berakhir pada angkatan 10 tahun 2024 guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Happy Fitria, Yessi Fitriani,.2021. *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Vol. 5 No. 3.*
- Agustina, Fitria. H, Fitriani.Y.2021. *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. Vol 5. No. 3.*
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Khairul. dkk. 2015. *Pengaruh Sertifikasi Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2.*
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi. Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- David T. Hansen. 1995. *The call to teach*. Teachers College Press.
- Dedi Supriadi. 1998. *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita.
- Fattah Nanang. 2004. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Firdaus, Muhammad.2019. *Ekonometrika suatu pendekatan aplikatif*. Jakarta.PT Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapnita, Widia dkk. 2018. *Faktor Internal dan Eksternal yang DominanMemen-garuhi Hasil Belajar Menggambar dengan Perangkat Lunak Siswa Kelas XI Teknik Gamba rBangunan SMKN 1 Padang Tahun 2016/2017*. Cived Jurusan Teknik Sipil, Vol. 5, No.1.
- Hardianto.2018. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 5, No.2, hal.1.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.

<https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/393>

Isjoni. 2009. *“Cooperative Learning”*. Bandung: Alfabeta.

Ismet Basuki, Hariyanto.2014. *Asesmen Pembelajaran*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Istiarini&Sukanti. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*.

Juliandi.A, Irfan, Manurung.S.2013. *Metodologi penelitian kuantitatif: Untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung. Citapustaka Media Perintis.

Kemdikbudristek RI, 2005. UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Koswara, Rasto.2016, *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 No.1.

Kunandar.2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Laila, Miftahul. 2021.*Kinerja Guru ditinjau dari Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Arrahmah Vol. 2 . No.2*.

Madi. R. A, Kalimin.L.A.2019. *Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri 4 kendari*. EISSN 2797-4154.

Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru).

Mangkunegara, P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Miftahun, N & Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*, Vol. 37 No.1 : 94-109

Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Munawwarah.R.A.2021. *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan tunjangan profesi Guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri di kabupaten soppeng*. Vol 1. Issue 2.

- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, Muhamad Sidi .2022. *Pengaruh sertifikasi guru terhadap kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru, serta pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru (suatu kajian studi literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan) Vol 3 Issue 1*.
- Riyadi, slamet. 2017. *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU RADHATUL ATFAL DI KOTA PEKALONGAN. Vol 13*.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sanjaya, W. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Saraswathi. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar. Maju.
- Sari. H. F, Ekawarna, Sulistyio.U.2022. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Vol.4.No.1*.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju.
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. 2021. *Peran Guru Penggerak. Dalam Pendidikan*. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88–99.
- Sijabat. O. P, Manao. M. M, Situmorang. A. R, Hutauruk.A, & Panjaitan.S. 2022. *Mengatur kualitas guru melalui program guru penggerak. Vol.2.No.1*.
- Sodik.N, Oviyanti.F, Afgani.M.W.2021. *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Program Guru Penggerak: Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. Vol.6.No.2*.
- Sudarnoto, Wisnu. 2015. "Konflik Dan Resolusi." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 2 (1): 1–16. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v2i1.2236>.
- Sudjanto, B. 2009. *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: RAS.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarso dan Sumadi, 2007. *Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia, Vol. 2, No. 1.*
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta: Raja Grafindo Persada. Supriadi, Dedi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru,* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998)
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. 2018. *PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP HASIL BELAJAR EKONOMI DI SMA NEGERI RAMBIPUJI TAHUN AJARAN 2017/2018.*
- Tubagus, S. R, Mendo. A. Y, Podungge.R.2022. *Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Vol 5. No.1.*
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. 2013. *Generation Differences in work Motivation: From Developing Country Persepctive.* Journal of Economy, Management and sosial Sciences 2 (4), 97-103.
- Widagdo, S, Handayani, YI.2020. *Riset Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember: Mandala Press.
- Widagdo. S, Dimiyati, M, Handayani, YI. 2021. *Metodologi Penelitian Manajemen.* Jember: Mandala Press.
- Winkel, W.S. 1991. *Bimbingan dan Konseling di Instuti Pendidikan.* Jakarta: Grasindo.

Lampiran

KUESIONER

Yth. Bapak Ibu Responden

Kami saat ini sedang melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Motivasi Kerja Guru dan Program Guru Penggerak Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 5 JEMBER”.

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan jawaban sesuai dengan data Bapak Ibu dengan mengisi pernyataan di dalam kuesioner, Informasi ini semata untuk kegiatan penelitian maka data Bapak/Ibu kami jamin kerahasiaannya.

DATA PRIBADI

Nama
Jenis Kelamin	1. Laki laki 2. Perempuan
Status Kepegawaian	1. GTY 2. GTT
Tugas Tambahan	Ada / Tidak ada
Usia	1. 20 – 25 2. 26 – 30 3. 31 – 35 4. 36 – 40 5. 41 – 45 6. Di atas 45
Tingkat Pendidikan	1. D3 2. S1 3. S2 4. S3
Jumlah Gaji + TPP (bila ada) / bulan	Rp.....,-

PETUNJUK PENGISIAN

Kami mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap pernyataan berikut ini dengan memberi tanda (X) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Keterangan :

STS Sangat Tidak Setuju

TS Tidak Setuju

S Setuju

SS Sangat Setuju

TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1				
2	Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan				
3	Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya				
4	Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
5	Guru mendapatkan penilaian dari atasan				
6	Guru memiliki karya pengembangan profesi				
7	Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP				
8	Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik				

MOTIVASI KERJA GURU

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Guru berkeinginan untuk berprestasi				
2	Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru				
3	Guru mendapatkan fasilitas untuk mendukung pekerjaan				
4	Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja				
5	Guru mendapatkan kompensasi dalam bekerja (Gaji) yang sesuai				

PROGRAM GURU PENGGERAK

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid				
2	Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid				
3	Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan pribadi				
4	Guru mampu menunjukkan kematangan moral, emosi dan				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
	spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru				
5	Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid				
6	Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid				
7	Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat				
8	Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah				

KINERJA GURU

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Guru menguasai materi pembelajaran				
2	Guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran				
3	Guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran				
4	Guru mampu mengelola Kelas				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
5	Guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan				

Lampiran 1

DAFTAR GURU
"TAHUN AJARAN 2022/2023"
SMK PGRI 5 JEMBER

NO	NAMA	JK	JABATAN	KET
1	Saiful Anwar, S.Pd	L	Kepala Sekolah	
2	Dra. Hj. Sulistyawati	P	Waka. Sarana Prasarana / Guru Mata Pelajaran	
3	M. Fuadi Farhan, S.Pd	L	Waka. Kurikulum / Guru Mata Pelajaran	
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	P	Waka. Kesiswaan / Guru Mata Pelajaran	
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	L	Ka.Progli Rekayasa Perangkat Lunak / Guru Mata Pelajaran	
6	Desi Susanti, S.Pd	P	Ka.Progli Manajemen Per- kantoran / Guru Mata Pela- jaran	
7	Isa Anshori, S.T	L	Ka.Progli Akuntansi / Guru Mata Pelajaran	
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	P	Ka.Progli Akuntansi / Guru Mata Pelajaran	
9	Masfud, S.Pd	L	Ka.Progli Pemasaran / Guru Mata Pelajaran	
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	L	Ka.Progli Desain Komu- nikasi Visual / Guru Mata Pelajaran	
11	H. Liswiadji, S.Pd	L	Konsultan / Guru Mata Pelajaran	

NO	NAMA	JK	JABATAN	KET
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	P	Bendahara Sekolah / Guru Mata Pelajaran	
13	A. Ali Aziz, S.Sos	L	Guru Mata Pelajaran	
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	L	Guru BP/BK	
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	L	Guru BP/BK	
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	L	Guru Mata Pelajaran	
18	Angga Noviaputri F, S.Km	P	Guru Mata Pelajaran	
19	Anton Budiono, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
20	Arfina Susanti, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
22	Avicena Rifanata	L	Guru Mata Pelajaran	
23	Budiono, A.Md	L	Guru Mata Pelajaran	
24	Chandra Cahya Adi, S.T	L	Guru Mata Pelajaran	
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
26	David Eko, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
28	Dina Novianto, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
29	Dra. Sri Hartatik	P	Guru Mata Pelajaran	
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	P	Guru Mata Pelajaran	
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	P	Guru Mata Pelajaran	
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
34	Fauzi Irnawanto, S.T	L	Guru Mata Pelajaran	
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
36	Gabby E. P., S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
37	H. Tjiptadi, S.Pd	L	Guru BP/BK	

NO	NAMA	JK	JABATAN	KET
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
39	Hesty Yunaini, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
40	Hj. Lilik Tri Aliyah, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
41	I'iswati, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
45	Mia Novita Santi, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
47	Nur Faizin, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
51	Saedi Anwar, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	P	Guru Mata Pelajaran	
53	Siti Mutmainah, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
55	Tri Suwarso, S.E	L	Guru Mata Pelajaran	
56	Umi Kulsum, S.Ag	P	Guru Mata Pelajaran	
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	L	Guru Mata Pelajaran	
58	Wieke Reistanita, S.Pd	P	Guru Mata Pelajaran	

Lampiran 2

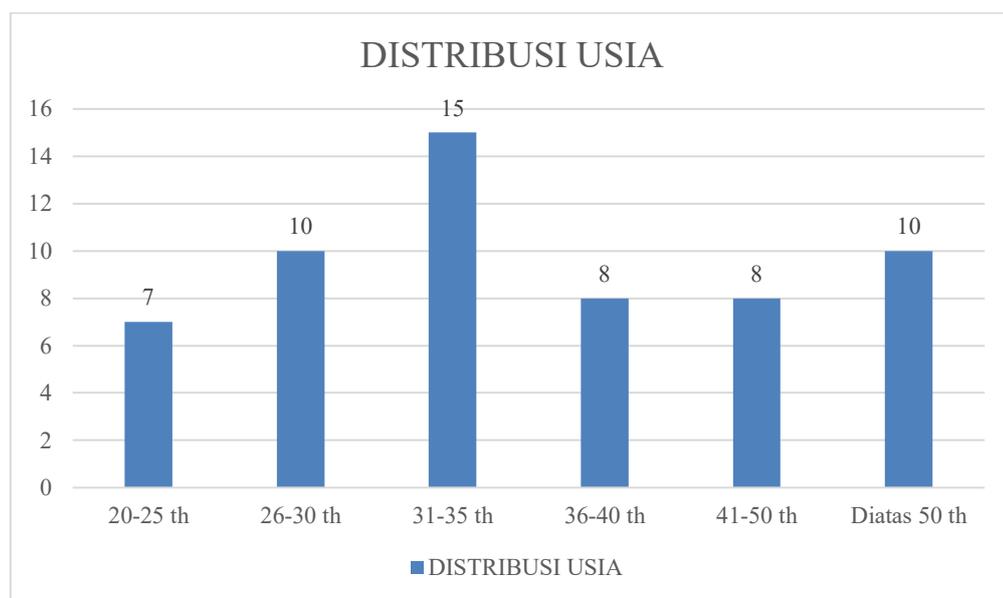
DAFTAR GURU BERDASARKAN USIA
"TAHUN AJARAN 2022/2023"
SMK PGRI 5 JEMBER

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Usia
1	Saiful Anwar, S.Pd	L	41 - 50
2	Dra. Hj. Sulistyawati	P	Di atas 50
3	Muhammad Fuadi Farhan, S.Pd	L	36 - 40
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	P	41 - 50
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	L	31 - 35
6	Desi Susanti, S.Pd	P	36 - 40
7	Isa Anshori, S.T	L	Di atas 50
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	P	36 - 40
9	Masfud, S.Pd	L	41 - 50
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	L	31 - 35
11	Liswiadji, S.Pd	L	Di atas 50
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	P	Di atas 50
13	A. Ali Aziz, S.Sos	L	31 - 35
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	L	26 - 30
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	L	31 - 35
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	L	20 - 25
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	L	20 - 25
18	Angga Noviaputri F, S.Km	P	36 - 40
19	Anton Budiono, S.Pd	L	36 - 40
20	Arfina Susanti, S.Pd	P	31 - 35
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	P	26 - 30
22	Avicena Rifanata	L	20 - 25
23	Budiono, A.Md	L	41 - 50
24	Chandra Cahya Adi, S.T	L	26 - 30

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Usia
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	P	Di atas 50
26	David Eko, S.Pd	L	31 - 35
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	L	26 - 30
28	Dina Novianto, S.Pd	L	31 - 35
29	Dra. Sri Hartatik	P	Di atas 50
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	P	Di atas 50
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	P	26 - 30
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	P	20 - 25
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	P	31 - 35
34	Fauzi Irnawanto, S.T	L	36 - 40
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	P	36 - 40
36	Gabby E. P., S.Pd	L	31 - 35
37	Tjiptadi, S.Pd	L	Di atas 50
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	L	26 - 30
39	Hesty Yunaini, S.Pd	P	31 - 35
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	P	Di atas 50
41	I'iswati, S.Pd	P	36 - 40
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	P	20 - 25
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	P	26 - 30
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	L	31 - 35
45	Mia Novita Santi, S.Pd	P	20 - 25
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	L	26 - 30
47	Nur Faizin, S.Pd	L	26 - 30
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	L	31 - 35
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	L	31 - 35
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	L	41 - 50
51	Saedi Anwar, S.Pd	L	Di atas 50
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	P	31 - 35
53	Siti Mutmainah, S.Pd	P	41 - 50

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Usia
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	L	20 - 25
55	Tri Suwarso, S.E	L	26 - 30
56	Umi Kulsum, S.Ag	P	41 - 50
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	L	41 - 50
58	Wieke Reistanita, S.Pd	P	31 - 35

GRAFIK DISTRIBUSI USIA GURU SMK PGRI 5 JEMBER



Lampiran 3

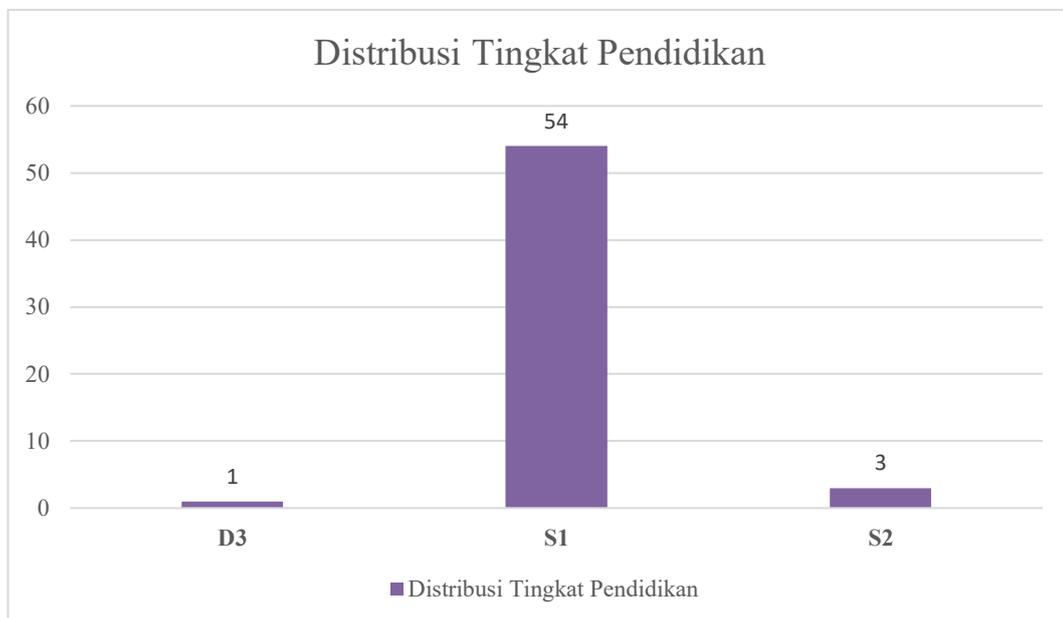
**DAFTAR GURU BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN
"TAHUN AJARAN 2022/2023"
SMK PGRI 5 JEMBER**

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan
1	Saiful Anwar, S.Pd	L	S1
2	Dra. Hj. Sulistyawati	P	S1
3	Muhammad Fuadi Farhan, S.Pd	L	S1
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	P	S1
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	L	S1
6	Desi Susanti, S.Pd	P	S1
7	Isa Anshori, S.T	L	S1
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	P	S1
9	Masfud, S.Pd	L	S1
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	L	S1
11	Liswiadji, S.Pd	L	S1
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	P	S1
13	A. Ali Aziz, S.Sos	L	S1
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	L	S1
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	L	S1
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	L	S1
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	L	S1
18	Angga Noviaputri F, S.Km	P	S1
19	Anton Budiono, S.Pd	L	S1
20	Arfina Susanti, S.Pd	P	S1
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	P	S1
22	Avicena Rifanata	L	S1
23	Budiono, A.Md	L	D3

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan
24	Chandra Cahya Adi, S.T	L	S1
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	P	S1
26	David Eko, S.Pd	L	S1
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	L	S1
28	Dina Novianto, S.Pd	L	S1
29	Dra. Sri Hartatik	P	S1
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	P	S1
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	P	S1
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	P	S1
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	P	S1
34	Fauzi Irnawanto, S.T	L	S1
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	P	S1
36	Gabby E. P., S.Pd	L	S1
37	Tjiptadi, S.Pd	L	S1
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	L	S1
39	Hesty Yunaini, S.Pd	P	S1
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	P	S1
41	I'iswati, S.Pd	P	S1
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	P	S1
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	P	S2
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	L	S1
45	Mia Novita Santi, S.Pd	P	S1
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	L	S1
47	Nur Faizin, S.Pd	L	S1
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	L	S2
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	L	S2
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	L	S1
51	Saedi Anwar, S.Pd	L	S1

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	P	S1
53	Siti Mutmainah, S.Pd	P	S1
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	L	S1
55	Tri Suwarso, S.E	L	S1
56	Umi Kulsum, S.Ag	P	S1
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	L	S1
58	Wieke Reistanita, S.Pd	P	S1

**GRAFIK DISTRIBUSI TINGKAT PENDIDIKAN GURU
SMK PGRI 5 JEMBER**



Lampiran 4

HASIL JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL : TUNJANGAN PROFESI (X1)

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)										
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan "	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya "	Pernyataan 4 " Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) "	Pernyataan 5 " Guru mendapatkan penilaian dari atas "	Pernyataan 6 " Guru memiliki karya pengembangan profesi "	Pernyataan 7 " Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP "	Pernyataan 8 " Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik "	
1	Saiful Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	Dra. Hj. Sulistyawati	3	3	3	4	3	3	4	4	
3	Muhammad Fuadi Farhan, S.Pd	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	4	4	3	4	4	4	3	3	
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	3	3	3	3	4	3	3	3	

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan"	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya"	Pernyataan 4 "Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)"	Pernyataan 5 "Guru mendapatkan penilaian dari atasannya"	Pernyataan 6 "Guru memiliki karya pengembangan profesi"	Pernyataan 7 "Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP"	Pernyataan 8 "Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik"
6	Desi Susanti, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Isa Anshori, S.T	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	3
9	Masfud, S.Pd	3	3	3	4	3	3	4	4
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	3	3	3	4	3	4	3	4
11	Liswiadji, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	4	3	4	4	3	4	4	3
13	A. Ali Aziz, S.Sos	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	3	3	3	3	3	3	4	3

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan "	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya "	Pernyataan 4 " Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) "	Pernyataan 5 " Guru mendapatkan penilaian dari atas an "	Pernyataan 6 " Guru memiliki karya pengembangan profesi "	Pernyataan 7 " Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP "	Pernyataan 8 " Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik "
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	4	4	3	4	3	3	3	3
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	4	3	3	3	3	3	3	3
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	4	3	3	4	3	3	3	3
18	Angga Noviaputri F, S.Km	4	3	4	3	3	3	3	4
19	Anton Budiono, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
20	Arfina Susanti, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
22	Avicena Rifanata	3	4	3	4	3	3	3	3

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		"Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	"Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan "	"Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya "	" Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) "	" Guru mendapatkan penilaian dari atas an "	" Guru memiliki karya pengembangan profesi "	" Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP "	" Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik "
23	Budiono, A.Md	3	4	4	4	4	3	4	3
24	Chandra Cahya Adi, S.T	4	4	4	4	4	4	4	4
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	4	3	3	4	3	3	3	3
26	David Eko, S.Pd	4	2	4	4	4	4	4	4
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	3
28	Dina Novianto, S.Pd	4	4	4	3	4	3	4	4
29	Dra. Sri Hartatik	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	4
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	4	3	4	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan "	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya "	Pernyataan 4 " Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) "	Pernyataan 5 " Guru mendapatkan penilaian dari atas an "	Pernyataan 6 " Guru memiliki karya pengembangan profesi "	Pernyataan 7 " Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP "	Pernyataan 8 " Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik "
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	4	3	4	3	4	4	3	4
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	3	4	4	3	4	4	4	4
34	Fauzi Irnawanto, S.T	4	4	4	4	4	4	4	4
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3
36	Gabby E. P., S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	3
37	Tjiptadi, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
39	Hesty Yunaini, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	3
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan"	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya"	Pernyataan 4 "Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)"	Pernyataan 5 "Guru mendapatkan penilaian dari atasannya"	Pernyataan 6 "Guru memiliki karya pengembangan profesi"	Pernyataan 7 "Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP"	Pernyataan 8 "Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik"
41	I'iswati, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	4	3	4	4	4	3	3	3
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
45	Mia Novita Santi, S.Pd	4	4	4	4	3	4	4	3
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	4	4	4	3	3	3	4	4
47	Nur Faizin, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	4	4	4	4	3	4	4	4
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	4	3	4	4	3	3	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Tunjangan Profesi)									
No.	Nama Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
		Pernyataan 1 "Kualifikasi akademik untuk guru SMK minimal S1"	Pernyataan 2 "Guru aktif dalam pendidikan dan pelatihan"	Pernyataan 3 "Guru memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan bidangnya"	Pernyataan 4 "Guru memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)"	Pernyataan 5 "Guru mendapatkan penilaian dari atasannya"	Pernyataan 6 "Guru memiliki karya pengembangan profesi"	Pernyataan 7 "Guru aktif dalam keikutsertaan dalam forum ilmiah /MGMP"	Pernyataan 8 "Guru memiliki prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik"
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	4	4	4	4	3	4	3	4
51	Saedi Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	4	4	4	4	4	4	4	4
53	Siti Mutmainah, S.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	3	3	4	3	3	3	4	3
55	Tri Suwarso, S.E	4	4	4	4	4	4	4	3
56	Umi Kulsum, S.Ag	3	3	4	4	3	3	4	3
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
58	Wieke Reistanita, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3

HASIL JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL : MOTIVASI KERJA GURU (X2)

Hasil Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja Guru)						
No.	Nama Guru	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
		Pernyataan 1 "Guru berkeinginan untuk berprestasi "	Pernyataan 2 " Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru "	Pernyataan 3 " Guru mendapat- kan fasilitas untuk mendukung peker- jaan "	Pernyataan 4 " Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja"	Pernyataan 5 " Guru mendapat- kan kompensasi da- lam bekerja (Gaji) yang sesuai "
1	Saiful Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4
2	Dra. Hj. Sulistyawati	3	3	4	3	4
3	Muhammad Fuadi Farhan, S.Pd	4	4	4	4	4
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	4	4	3	3	4
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	4	3	4	4	4
6	Desi Susanti, S.Pd	3	3	3	3	3
7	Isa Anshori, S.T	3	3	3	3	3
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	4	4	3	4	3
9	Masfud, S.Pd	4	4	4	4	4
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	3	4	3	4	3

Hasil Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja Guru)						
No.	Nama Guru	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
		Pernyataan 1 "Guru berkeinginan untuk berprestasi "	Pernyataan 2 " Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru "	Pernyataan 3 " Guru mendapat- kan fasilitas untuk mendukung peker- jaan "	Pernyataan 4 " Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja"	Pernyataan 5 " Guru mendapat- kan kompensasi da- lam bekerja (Gaji) yang sesuai "
11	Liswiadji, S.Pd	4	4	4	4	4
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	4	3	4	4	4
13	A. Ali Aziz, S.Sos	4	4	3	4	3
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	4	4	4	4	4
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	4	4	4	4	4
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	4	4	4	4	4
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	3	3	4	4	3
18	Angga Noviaputri F, S.Km	4	4	4	4	4
19	Anton Budiono, S.Pd	4	4	4	4	4
20	Arfina Susanti, S.Pd	4	4	4	4	4
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	4	4	4	4	4
22	Avicena Rifanata	4	4	4	4	4
23	Budiono, A.Md	4	4	4	3	4
24	Chandra Cahya Adi, S.T	4	4	4	4	4
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	4	4	4	4	4
26	David Eko, S.Pd	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja Guru)						
No.	Nama Guru	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
		Pernyataan 1 "Guru berkeinginan untuk berprestasi "	Pernyataan 2 " Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru "	Pernyataan 3 " Guru mendapat- kan fasilitas untuk mendukung peker- jaan "	Pernyataan 4 " Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja"	Pernyataan 5 " Guru mendapat- kan kompensasi da- lam bekerja (Gaji) yang sesuai "
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	3	4	4	4	4
28	Dina Novianto, S.Pd	4	4	4	4	3
29	Dra. Sri Hartatik	4	4	4	4	4
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	4	4	3	4	4
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	4	4	4	4	4
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	4	4	4	4	4
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	4	4	3	4	4
34	Fauzi Irnawanto, S.T	4	4	4	4	4
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	4	3	3	3	3
36	Gabby E. P., S.Pd	4	4	4	4	4
37	Tjiptadi, S.Pd	4	4	4	4	4
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	3	3	3	3	3
39	Hesty Yunaini, S.Pd	4	4	4	4	3
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	4	4	4	4	4
41	I'iswati, S.Pd	4	4	4	4	4
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	4	4	4	4	3

Hasil Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja Guru)						
No.	Nama Guru	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
		Pernyataan 1 "Guru berkeinginan untuk berprestasi "	Pernyataan 2 " Guru memiliki perasaan mencintai profesinya sebagai guru "	Pernyataan 3 " Guru mendapat- kan fasilitas untuk mendukung peker- jaan "	Pernyataan 4 " Adanya hubungan harmonis antar semua rekan kerja "	Pernyataan 5 " Guru mendapat- kan kompensasi da- lam bekerja (Gaji) yang sesuai "
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	4	4	4	4	4
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	4	4	4	4	4
45	Mia Novita Santi, S.Pd	4	4	3	3	3
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	3	4	3	3	3
47	Nur Faizin, S.Pd	4	4	4	4	4
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	4	4	4	4	4
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	4	4	4	4	4
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	4	4	3	4	3
51	Saedi Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	4	4	4	4	4
53	Siti Mutmainah, S.Pd	4	4	3	4	4
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	4	4	4	4	4
55	Tri Suwarso, S.E	4	4	4	4	3
56	Umi Kulsum, S.Ag	3	4	3	4	4
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	3	3	3	3	3
58	Wieke Reistanita, S.Pd	3	3	3	3	3

Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Guru Penggerak)									
No.	Nama Guru	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
		Pernyataan 1 "Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid"	Pernyataan 2 "Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid"	Pernyataan 3 "Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan Pribadi"	Pernyataan 4 "Guru mampu menunjukkan kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru"	Pernyataan 5 "Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid"	Pernyataan 6 "Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid"	Pernyataan 7 "Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat"	Pernyataan 8 "Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah"
6	Desi Susanti, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Isa Anshori, S.T	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Masfud, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	3	4	3	3	4	4	3	4
11	Liswiadji, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	3	4	4	4	3	4	4	4
13	A. Ali Aziz, S.Sos	4	4	4	4	4	4	3	4
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	3
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	3	3	3	4	3	3	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Guru Penggerak)									
No.	Nama Guru	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
		Pernyataan 1 "Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid"	Pernyataan 2 "Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid"	Pernyataan 3 "Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan Pribadi"	Pernyataan 4 "Guru mampu menunjukkan kemandirian moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru"	Pernyataan 5 "Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid"	Pernyataan 6 "Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid"	Pernyataan 7 "Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat"	Pernyataan 8 "Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah"
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	3	4	3	4	3	4	4	3
18	Angga Noviaputri F, S.Km	4	4	4	3	4	4	4	3
19	Anton Budiono, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
20	Arfina Susanti, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4
22	Avicena Rifanata	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Budiono, A.Md	4	4	4	4	4	4	4	4
24	Chandra Cahya Adi, S.T	4	4	4	4	4	4	4	4
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	3	3	3	4	3	3	3	3
26	David Eko, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	3	3	4	4	4	4	3	4
28	Dina Novianto, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Guru Penggerak)									
No.	Nama Guru	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
		Pernyataan 1 "Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid"	Pernyataan 2 "Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid"	Pernyataan 3 "Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan Pribadi"	Pernyataan 4 "Guru mampu menunjukkan kemandirian moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru"	Pernyataan 5 "Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid"	Pernyataan 6 "Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid"	Pernyataan 7 "Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat"	Pernyataan 8 "Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah"
29	Dra. Sri Hartatik	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	4	4	4	4	4	3	3	4
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	4	4	3	4	4	4	3	4
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	4	3	4	4	3	3	4	3
34	Fauzi Irnawanto, S.T	4	4	4	4	4	4	4	4
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
36	Gabby E. P., S.Pd	4	4	4	4	3	4	4	4
37	Tjiptadi, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3
39	Hesty Yunaini, S.Pd	4	4	3	4	4	3	3	4
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Guru Penggerak)									
No.	Nama Guru	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
		Pernyataan 1 "Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid"	Pernyataan 2 "Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid"	Pernyataan 3 "Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan Pribadi"	Pernyataan 4 "Guru mampu menunjukkan kemandirian moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru"	Pernyataan 5 "Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid"	Pernyataan 6 "Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid"	Pernyataan 7 "Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat"	Pernyataan 8 "Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah"
41	I'iswati, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
45	Mia Novita Santi, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	3	3	3	4	3	3	3	4
47	Nur Faizin, S.Pd	4	3	4	4	3	4	4	4
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	4	3	3	4	3	4	3	4
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
51	Saedi Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Guru Penggerak)									
No.	Nama Guru	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
		Pernyataan 1 "Guru mampu memimpin upaya membangun lingkungan belajar yang berpusat pada murid"	Pernyataan 2 "Guru mampu memimpin dalam merencanakan pembelajaran yang berpusat pada murid"	Pernyataan 3 "Guru mampu menunjukkan praktik pengembangan diri yang didasari kesadaran dan kemauan Pribadi"	Pernyataan 4 "Guru mampu menunjukkan kemandirian moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru"	Pernyataan 5 "Guru mampu memimpin upaya mewujudkan Visi sekolah menjadi budaya belajar yang berpihak pada murid"	Pernyataan 6 "Guru memimpin dan mengelola program sekolah yang berdampak pada murid"	Pernyataan 7 "Guru mampu memimpin pengembangan sekolah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat"	Pernyataan 8 "Guru melibatkan orang tua dan komunitas (DU/DI) dalam pengembangan sekolah"
53	Siti Mutmainah, S.Pd	3	4	4	4	3	3	3	4
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	4
55	Tri Suwarso, S.E	4	4	4	4	4	4	4	4
56	Umi Kulsum, S.Ag	3	3	4	3	4	3	4	4
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	4
58	Wieke Reistanita, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	3

HASIL JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL : KINERJA GURU (X4)

Hasil Jawaban Responden Variabel X4 (Kinerja Guru)						
No.	Nama Guru	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
		Pernyataan 1 "Guru menguasai Materi pembelajar- ajaran"	Pernyataan 2 "Guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran"	Pernyataan 3 " Guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran "	Pernyataan 4 "Guru mampu mengelola Kelas"	Pernyataan 5 "Guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di- rencanakan "
1	Saiful Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4
2	Dra. Hj. Sulistyawati	3	3	3	3	4
3	Muhammad Fuadi Farhan, S.Pd	4	4	4	4	3
4	Tias Rahmawati O, S.Pd	4	4	4	4	4
5	Bayu Ragiel Pamungkas, S.Kom	3	3	4	3	3
6	Desi Susanti, S.Pd	3	3	3	4	3
7	Isa Anshori, S.T	3	3	3	3	3
8	Lupi Martha Dian Perdana, S.Pd	4	4	4	4	4
9	Masfud, S.Pd	4	4	4	4	4
10	Rimba Fahmi Swara, S.Kom	4	4	3	3	4
11	Liswiadji, S.Pd	4	4	4	4	4
12	Hj. Erni Triningsih, S.Pd	4	4	4	4	4
13	A. Ali Aziz, S.Sos	4	4	4	4	4
14	Agung Setyo Nugroho, S.Pd	4	3	3	4	4
15	Ahmad Riyan Samporna, S.Pd	4	4	4	3	3
16	Alfian Yulianto Yanwar Putra, S.Pd	4	4	3	4	4
17	Angga Firman Setiawan, S.Kom	4	3	4	3	3
18	Angga Noviaputri F, S.Km	4	4	4	4	4
19	Anton Budiono, S.Pd	4	4	4	4	4
20	Arfina Susanti, S.Pd	4	4	4	4	4
21	Arida Rusmayanti, S.Pd	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X4 (Kinerja Guru)						
No.	Nama Guru	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
		Pernyataan 1 "Guru menguasai Materi pembelajaran"	Pernyataan 2 "Guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran"	Pernyataan 3 "Guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran"	Pernyataan 4 "Guru mampu mengelola Kelas"	Pernyataan 5 "Guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan"
22	Avicena Rifanata	4	4	4	4	4
23	Budiono, A.Md	4	4	4	4	4
24	Chandra Cahya Adi, S.T	4	4	4	4	4
25	Churrotul A'yun, S.Pt., S.Pd	4	3	3	4	3
26	David Eko, S.Pd	4	4	4	4	4
27	Dian Agus Cahyono, S.Pd	4	4	4	4	3
28	Dina Novianto, S.Pd	4	4	4	4	4
29	Dra. Sri Hartatik	4	4	4	4	4
30	Dwi Uji Wijayanti, S.Pd	4	4	4	4	4
31	Elita Pance Krisdianti, S. Sos	4	4	4	4	4
32	Ersya Nadia Candra, S.Kom	4	4	4	4	4
33	Faidatul Norjannah, S.Pd	4	3	3	3	4
34	Fauzi Irnawanto, S.T	4	4	4	4	4
35	Fidya Asri Sunarsiyanti, S.Pd	3	3	3	3	3
36	Gabby E. P., S.Pd	4	4	4	4	4
37	Tjiptadi, S.Pd	4	4	4	4	4
38	Hendrawan Arief Cahyo, S.Pd	3	3	3	3	3
39	Hesty Yunaini, S.Pd	4	3	4	4	4
40	Lilik Tri Aliyah, S.Pd	4	4	4	4	4
41	I'iswati, S.Pd	4	4	4	4	4
42	Ika Sri Wahyuningrum, S.Pd	4	4	4	4	4
43	Indiana Purnamasari, S.Pd	4	4	4	4	4
44	Mamat Hadi Wijanarko, S.Pd	4	4	4	4	4
45	Mia Novita Santi, S.Pd	4	4	4	4	4
46	Mukhlas Febriandi, S.Pd	4	4	4	3	3
47	Nur Faizin, S.Pd	4	4	4	4	3
48	Nur Rohim, S.PdI., M.Pd	4	4	4	4	4
49	Robith Maulana, S.Pd, M.Pd	4	4	4	4	4
50	Rustam Tarmuji, S.Pd	4	4	4	4	4

Hasil Jawaban Responden Variabel X4 (Kinerja Guru)						
No.	Nama Guru	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
		Pernyataan 1 "Guru menguasai Materi pembelajaran"	Pernyataan 2 "Guru menerapkan strategi dan pendekatan pembelajaran"	Pernyataan 3 "Guru mampu menggunakan sumber dan media pembelajaran"	Pernyataan 4 "Guru mampu mengelola Kelas"	Pernyataan 5 "Guru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan"
51	Saedi Anwar, S.Pd	4	4	4	4	4
52	Shelly Aprilia Fitri, S.E	4	4	4	4	4
53	Siti Mutmainah, S.Pd	4	4	4	4	3
54	Taufiqul Hadi, S.Pd	4	4	4	4	3
55	Tri Suwarso, S.E	4	4	4	4	4
56	Umi Kulsum, S.Ag	3	4	3	4	3
57	Utok Tri Wahyono, S.Pd	3	3	3	3	3
58	Wieke Reistanita, S.Pd	3	3	3	3	3

Lampiran 8

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations																										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.455**	.571**	.396**	.354**	.413**	.285**	.339**	.516**	.460**	.312**	.417**	.139	.343**	.370**	.343**	.587**	.292**	.273**	.269**	.428**	.617**	.532**	.627**	.476**	.312**	.625**
	Sig (2-tailed)		.000	.000	.002	.006	.001	.030	.009	.000	.000	.017	.001	.299	.008	.004	.008	.000	.026	.038	.041	.001	.000	.000	.000	.000	.017	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.455**	1	.453**	.308**	.362**	.337**	.418**	.244	.390**	.439**	.019	.138	.019	.384**	.275*	.454**	.420**	.320	.443**	.222	.343**	.403**	.383**	.462**	.264*	.236	.531**
	Sig (2-tailed)	.000		.000	.019	.005	.010	.001	.064	.002	.001	.889	.303	.889	.003	.037	.000	.001	.014	.000	.093	.008	.002	.003	.000	.046	.075	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.571**	.453**	1	.334*	.492**	.470**	.714**	.486**	.461**	.609**	.251	.461**	.251	.600**	.469**	.880**	.810**	.539**	.340**	.433**	.620**	.561**	.653**	.653**	.606**	.418**	.780**
	Sig (2-tailed)	.000	.000		.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.000	.057	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.396**	.308**	.334*	1	.265**	.395**	.387**	.257	.268**	.408**	.334*	.365**	.251	.277**	.305*	.358**	.345**	.382**	.276*	.395**	.450**	.456**	.471**	.471**	.419**	.501**	.569**
	Sig (2-tailed)	.002	.019	.010		.044	.002	.003	.051	.042	.001	.010	.005	.057	.035	.020	.006	.008	.003	.036	.006	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.354**	.362**	.492**	.265*	1	.621**	.373**	.485**	.484**	.365**	.417**	.308**	.265**	.688**	.522**	.478**	.493**	.538**	.265*	.426**	.386**	.333**	.289*	.455**	.341**	.417**	.659**
	Sig (2-tailed)	.006	.005	.000	.044		.000	.004	.000	.000	.005	.001	.019	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.001	.003	.011	.028	.000	.009	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.413**	.337**	.470**	.395**	.621**	1	.350**	.524**	.379**	.350**	.167	.291**	.167	.527**	.573**	.454**	.464**	.584**	.301**	.400**	.442**	.414**	.354**	.354**	.323*	.546**	.647**
	Sig (2-tailed)	.001	.010	.000	.002	.000		.007	.000	.003	.007	.209	.026	.209	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.002	.001	.001	.006	.006	.013	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.285**	.418**	.714**	.387**	.373**	.350**	1	.444**	.341**	.483**	.305*	.341**	.305*	.405**	.275*	.584**	.493**	.348**	.182	.397**	.420**	.433**	.444**	.444**	.485**	.387**	.626**
	Sig (2-tailed)	.030	.001	.000	.003	.004	.007		.000	.009	.000	.020	.009	.020	.002	.037	.000	.000	.008	.171	.002	.001	.001	.000	.000	.000	.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.339**	.244	.486**	.257	.485**	.524**	.444**	1	.271**	.415**	.257	.360**	.257	.479**	.295*	.331**	.302**	.403**	.218	.367**	.297**	.380**	.430**	.347**	.224	.486**	.570**
	Sig (2-tailed)	.009	.064	.000	.051	.000	.000	.000		.039	.001	.051	.006	.051	.000	.025	.011	.021	.002	.099	.005	.024	.003	.001	.008	.091	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P9	Pearson Correlation	.518**	.390**	.461**	.268*	.484**	.378**	.341**	.271**	1	.594**	.461**	.551**	.461**	.693**	.531**	.506**	.549**	.388**	.273*	.347**	.292**	.643**	.478**	.584**	.621**	.558**	.707**
	Sig (2-tailed)	.000	.002	.000	.042	.000	.003	.009	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.038	.008	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P10	Pearson Correlation	.460**	.439**	.609**	.408**	.365**	.350**	.483**	.415**	.594**	1	.308**	.594**	.408**	.557**	.384**	.557**	.596**	.606**	.315*	.302**	.535**	.813**	.740**	.521**	.688**	.508**	.756**
	Sig (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.005	.007	.000	.001	.000	.000		.019	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.016	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P11	Pearson Correlation	.312**	.019	.251	.334*	.417**	.167	.305*	.257	.461**	.308**	1	.568**	.584**	.438**	.387**	.277**	.433**	.303*	.340**	.511**	.196	.456**	.290*	.471**	.419**	.334*	.555**
	Sig (2-tailed)	.017	.889	.057	.010	.001	.209	.020	.051	.000	.019		.000	.000	.001	.003	.035	.001	.021	.009	.000	.141	.000	.027	.000	.001	.010	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P12	Pearson Correlation	.417**	.138	.461**	.365**	.308**	.291**	.341**	.360**	.551**	.594**	.558**	1	.461**	.412**	.436**	.412**	.447**	.388**	.273*	.347**	.292**	.643**	.478**	.478**	.513**	.365**	.629**
	Sig (2-tailed)	.001	.303	.000	.005	.019	.026	.009	.006	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.001	.000	.005	.038	.009	.026	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P13	Pearson Correlation	.139	.019	.251	.251	.265*	.167	.305*	.257	.461**	.408**	.584**	.461**	1	.358**	.223	.438**	.345**	.224	.146	.355**	.196	.352**	.381**	.290*	.419**	.251	.478**
	Sig (2-tailed)	.299	.889	.057	.057	.044	.209	.020	.051	.000	.001	.000	.000		.008	.092	.001	.008	.091	.274	.006	.141	.007	.003	.027	.001	.057	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P14	Pearson Correlation	.343**	.384**	.600**	.277**	.698**	.527**	.405**	.479**	.693**	.557**	.438**	.412**	.398**	1	.723**	.687**	.636**	.697**	.488**	.514**	.473**	.513**	.418**	.584**	.550**	.600**	.804**
	Sig (2-tailed)	.008	.003	.000	.035	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P15	Pearson Correlation	.370**	.275*	.469**	.305*	.522**	.573**	.275*	.295*	.531**	.384**	.387**	.436**	.223	.723**	1	.643**	.580**	.735**	.500**	.474**	.503**	.536**	.444**	.622**	.485**	.551**	.735**
	Sig (2-tailed)	.004	.037	.000	.020	.000	.000	.037	.025	.000	.003	.003	.001	.062	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P16	Pearson Correlation	.343**	.454**	.680**	.358**	.478**	.454**	.564**	.331**	.506**	.557**	.277**	.412**	.438**	.697**	.643**	1	.836**	.697**	.488**	.686**	.556**	.513**	.594**	.506**	.641**	.438**	.794**
	Sig (2-tailed)	.008	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.035	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P17	Pearson Correlation	.587**	.420**	.610**	.345**	.483**	.464**	.493**	.302**	.549**	.596**	.433**	.447**	.345**	.636**	.580**	.636**	1	.497**	.444**	.472**	.643**	.780**	.470**	.588**	.607**	.433**	.782**
	Sig (2-tailed)	.000	.001	.000	.008	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.001	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P18	Pearson Correlation	.292**	.320**	.539**	.382**	.538**	.584**	.348**	.403**	.368**	.606**	.303*</																

HASIL UJI RELIABILITAS**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	92.3793	59.643	.590	.949
P2	92.5172	59.658	.482	.951
P3	92.4138	58.352	.755	.947
P4	92.4138	59.896	.528	.950
P5	92.6207	58.801	.621	.949
P6	92.6379	58.902	.608	.949
P7	92.4310	59.407	.589	.949
P8	92.5690	59.548	.525	.950
P9	92.3103	59.551	.681	.948
P10	92.2931	59.404	.734	.948
P11	92.4138	60.001	.513	.950
P12	92.3103	60.042	.598	.949
P13	92.4138	60.563	.432	.951
P14	92.4483	58.006	.781	.947
P15	92.4310	58.600	.706	.948
P16	92.4483	58.076	.771	.947
P17	92.3621	58.656	.759	.947
P18	92.4828	58.324	.716	.948
P19	92.5172	58.851	.515	.951
P20	92.5000	59.202	.587	.949
P21	92.3966	59.156	.649	.948
P22	92.2759	59.396	.770	.948
P23	92.3448	59.002	.725	.948
P24	92.3448	58.967	.730	.948
P25	92.3276	59.172	.720	.948
P26	92.4138	59.019	.657	.948

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

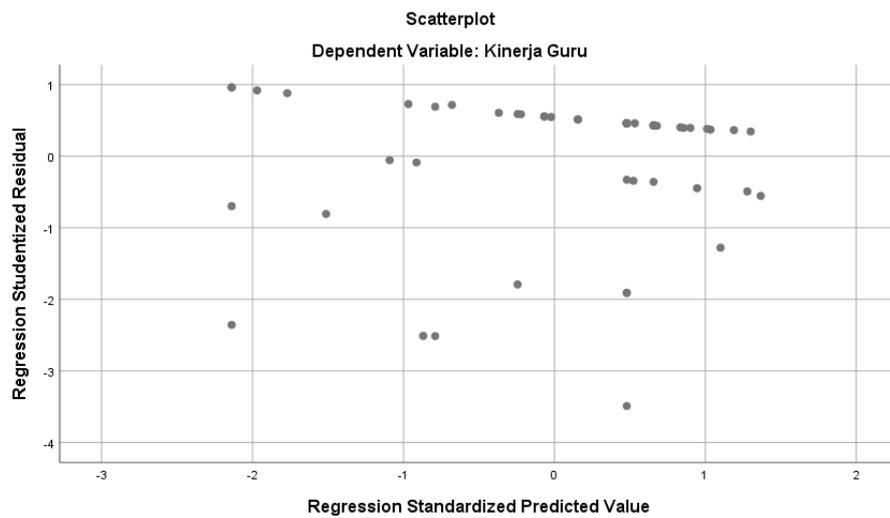
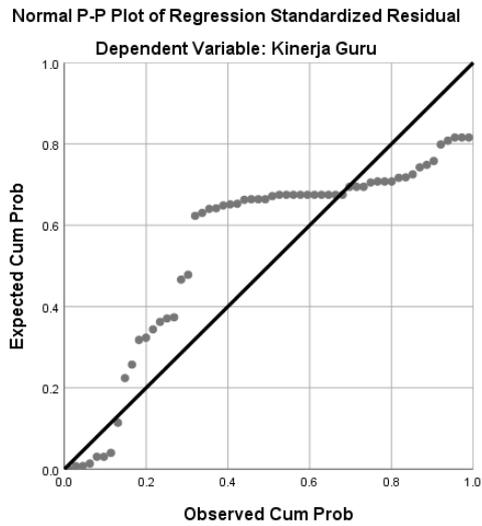
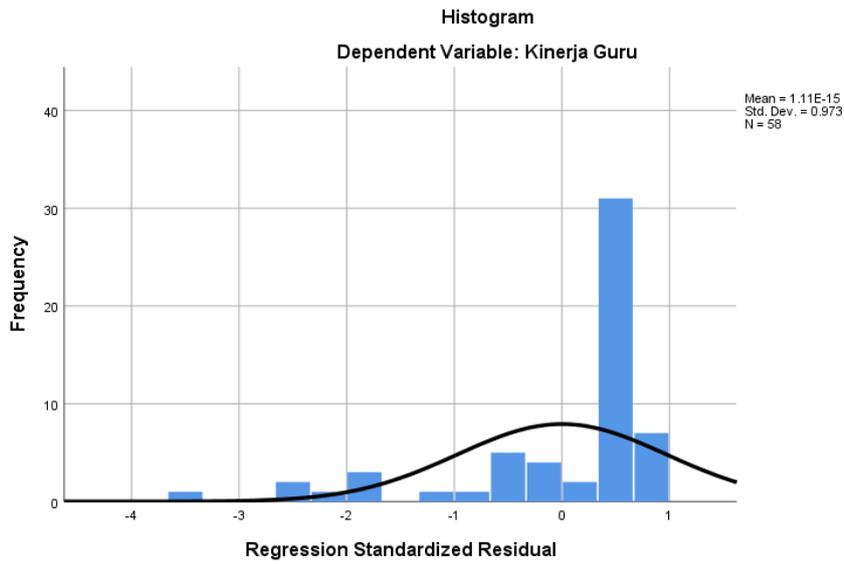
		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.80239121	
Most Extreme Differences	Absolute	.137	
	Positive	.137	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.137	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.206 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.195
		Upper Bound	.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



HASIL UJI MULTIKOLINERITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605		
	X1	.183	.063	.292	2.899	.005	.415	2.409
	X2	.394	.090	.379	4.369	.000	.561	1.782
	X3	.185	.060	.330	3.098	.003	.372	2.688

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	26.948	.67	.07	.00	.19
	3	.003	35.859	.20	.24	.89	.00
	4	.002	42.892	.13	.69	.11	.80

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.4614	20.3752	18.8966	1.47898	58
Residual	-1.87447	2.44370	.00000	.80239	58
Std. Predicted Value	-2.323	1.000	.000	1.000	58
Std. Residual	-2.274	2.964	.000	.973	58

a. Dependent Variable: Y

**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS
LINEAR BERGANDA**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.051	.727		2.822	.007
	X1	.021	.033	.116	.624	.535
	X2	.056	.047	.188	1.177	.244
	X3	.019	.031	.108	.576	.487

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 13

HASIL UJI ANALISA REGRESI LINIER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605
	Tunjangan Sertifikasi Guru	.183	.063	.292	2.899	.005
	Motivasi Kerja Guru	.394	.090	.379	4.369	.000
	Program Guru Penggerak	.185	.060	.330	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

HASIL UJI-T PARSIAL**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.383		.521	.605
	Tunjangan Sertifikasi Guru	.183	.063	.292	2.899	.005
	Motivasi Kerja Guru	.394	.090	.379	4.369	.000
	Program Guru Penggerak	.185	.060	.330	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 14

HASIL UJI-F SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.681	3	41.560	61.154	.000 ^b
	Residual	36.698	54	.680		
	Total	161.379	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Program Guru Penggerak, Motivasi Kerja Guru, Tunjangan Sertifikasi Guru

HASIL UJI REGRESI LINIER

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.760	.82438

a. Predictors: (Constant), Program Guru Penggerak, Motivasi Kerja Guru, Tunjangan Sertifikasi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

