

STUDY KOMPARASI KINERJA GURU SEBELUM DENGAN SESUDAH SERTIFIKASI DI SMPN 1 KECAMATAN UTAN

Abdul Rahim¹, Yayat Fitriani², Siti Aisyah³, Kamaruddin^{4*}

1-4. Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

E-mail:

kamaruddin@universitas-samawa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to know the comparison of teacher performance before and after certification at SMPN 1, Utan Sub-District. Type of this study was comparative study. The type of data used in this study was quantitative data in the form of data on the number of teacher performance scores before and after certification at SMP Negeri 1, Utan Sub-District. The source of the data used was secondary data obtained through the collection of administrative of work implementation appraisal document (DP3) at SMP Negeri 1 Utan Sub-District. Data analysis method using two difference test analysis means (paired sample test). Based on the results of data analysis, showed that there was a difference between the performance of teachers at SMPN 1 in Utan District before and after certification. Teacher performance at SMPN 1 in Utan Sub-District increased after certification. This was indicated by the value work implementation appraisal document (DP3) of teachers at SMPN 1 in Utan District after certification was higher than before certification.

Keywords: *Teacher Performance, Teacher DP3 Value Before Certification, Teacher DP3 Value After Certification.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelek.

Tujuan pendidikan berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Peran para guru untuk melahirkan peserta didik yang berkualitas merupakan peran kunci karena baik buruknya kualitas peserta didik tergantung dari baik buruknya kualitas para guru. Peran seorang guru bagi peserta didik tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan/ilmu saja tetapi guru memiliki peran yang cukup banyak seperti pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik, menanamkan nilai-nilai serta hal-hal lain.

Menurut Djamarah (2011), guru adalah pemegang posisi dan peranan penting, bukan hanya di sekolah tetapi juga di dalam dunia pendidikan. Guru merupakan cermin pribadi yang mulia bagi anak didiknya, yakni guru yang rela menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didiknya, dari membimbing, mendengarkan keluhan, menasehati, bersenda gurau, dan membantu anak didiknya dalam menghadapi kesulitan yang dapat menghambat aktivitas belajarnya. Guru merupakan ujung tombak dalam pembangunan pendidikan nasional, utamanya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan formal. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang Pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada Jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang undangan (Sisdiknas, 2003).

Adapun upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan para guru, yaitu melalui pemberian tunjangan sertifikasi bagi para guru yang telah memenuhi syarat sebagai guru profesional. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru sertifikat pendidik yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Tunjangan Sertifikasi guru diberikan sebesar gaji pokok yang diterima guru setiap bulannya. Gaji pokok diberikan kepada guru atas dasar tingkat golongan dan masa kerja. Tunjangan sertifikasi ini biasanya dibayarkan per periode dimana periodenya adalah setiap tiga bulan sekali (Trianto, 2007).

Tujuan dari sertifikasi guru adalah untuk menghasilkan guru-guru yang berkompeten dalam bidang tugasnya masing-masing dan meningkatkan kesejahteraan guru. Menurut Sagala (2010), sertifikasi guru idealnya berdampak pada kinerja guru. Hal ini seiring dengan syarat sertifikasi guru yang mengharuskan adanya kualifikasi dan kompetensi tertentu yang menyebabkan guru berhak mendapatkan tunjangan. Disamping itu, tujuan dari adanya sertifikasi guru adalah untuk mendorong dan memotivasi para guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga bermuara pada peningkatan sumber daya peserta didik sehingga menghasilkan peserta didik yang cerdas, baik secara intelektualitas maupun kecerdasan lain seperti kecerdasan perilaku, emosional serta kecerdasan lain.

Salah satu satuan pendidikan yang memberikan tunjangan sertifikasi guru di kabupaten Sumbawa adalah sekolah menengah pertama 1 kecamatan Utan. tunjangan sertifikasi diberikan kepada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerjanya lebih dari 5 (lima) tahun yang memiliki Akta mengajar D4 sesuai dengan kompetensi atau mata pelajaran yang diajarkan disekolah, setelah itu guru tersebut melakukan kopetisi dengan mengajukan portofolio. Karena uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan Atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Dengan adanya tunjangan sertifikasi guru yang diberikan kepada seluruh guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru profesional diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru khususnya para guru yang ada di satuan pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) 1 Kecamatan Utan. Adapun jumlah guru serifikasi di kecamatan Utan adalah sebanyak 18 guru. Dengan adanya sertifikasi pendidik yang diberikan kepada seluruh guru tersebut, diharapkan mereka dapat memiliki motivasi untuk menjadi para guru profesional serta dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik bila dibandingkan dengan ketika mereka belum memiliki sertifikasi pendidik serta mereka belum menerima tunjangan

sertifikasi. Adapun upaya untuk mengetahui ada tidaknya peningkatan kinerja guru sebelum dan sesudah menerima tunjangan sertifikasi yang terjadi di SMP 1 Utan yaitu dengan melakukan study komparasi sebelum dan sesudah sertifikasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh individu yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Kinerja merupakan ukuran tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Adapun indikator kinerja guru dituangkan dalam Kemendiknas di dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang digunakan oleh tiap pimpinan atau kepala sekolah untuk menilai kinerja guru yang mengajar disekolahnya. Penilaian DP3 tertuang dalam PP RI No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang meliputi delapan (8) unsur, yaitu:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disetiati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Ketaatan adalah kesanggupan seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundang-undang dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
4. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepada, seperti Kemampuan tidak menyalah gunakan wewenangan
5. Prakarsa adalah kemampuan seorang PNS untuk mengambi keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, seperti Inisiatif pengambilan keputusan
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang PNS untuk berkerja bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, seperti Kemampuan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas secara bersama-sama baik horizontal maupun secara vertikal

7. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya, seperti Keberanian menanggung resiko kerja
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok, seperti Kemampuan untuk memanager orang lain.

Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas profesional dalam mengajar atau layanan pendidikan dalam jenjang pendidikan tertentu setelah melalui uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikasi. Menurut Djamarah (2011), pada hakekatnya sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan nasional pada umumnya sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Karena melalui standar dan sertifikasi diharapkan dapat dipilih dan dipilih guru-guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesi dan guru yang tidak profesional serta tidak berhak untuk mendapatkannya.

Iskandar (2011) menyebutkan bahwa kelangsungan pertumbuhan dan pengembangan merupakan dimensi fundamental dari semua profesi. Ternyata hanya sedikit guru yang mau pensiun untuk menyegarkan keterampilan. Pengembangan profesional dipahami bahwa proses yang merupakan secara menimal meninggalkan level kompetensi profesional dan mengembangkan pemahaman mereka tentang diri, peran, konteks, dan karir. Mendukung pilihan pengembangan profesional guru, maka pengambilan kebijakan harus memelihara pendanaan yang mencukupi. Seperti halnya berbagai perusahaan yang selalu merancang persentase dari operasional anggaran mereka bagi pelatihan dan pengembangan sebagai suatu sistem, sekitar menciptakan garis kebijakan permanen anggaran tahunan bagi pengembangan staf guru.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif jenis penelitian yang membandingkan keberadaan suatu keadaan, kelompok, dan variabel tertentu dengan keadaan, kelompok dan variabel lainnya yang dapat dilakukan pada sampel yang sama ataupun pada dua atau lebih sampel yang berbeda (Sugiyono, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kinerja guru sebelum dan setelah adanya Sertifikasi di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka, data atau data kualitatif yang diangkakan (Hartono, 2008). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data nilai kinerja guru sebelum dan setelah adanya sertifikasi di SMP negeri 1 Kecamatan Utan. Data yang digunakan diperoleh dari sumber sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti. data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri walaupun data itu asli (Sugiyono, 2014).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang terdiri atas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan yang berjumlah 18 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena populasi kecil, maka seluruh populasi dipilih menjadi sampel atau menggunakan teknik sensus sampling (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pandangan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 18 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui pengambilan tertulis, seperti arsip-arsip dan termaksud buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014). Penggunaan metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang jumlah guru sertifikasi dan jumlah nilai kinerja guru (DP3) di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji beda dua rata-rata, dengan membandingkan nilai kinerja guru sebelum dan setelah adanya sertifikasi guru. Untuk menguji dampak perbedaan kinerja guru sebelum dan setelah adanya sertifikasi guru tersebut, maka menggunakan rumus *two paired test* sebagai berikut (Hartono, 2008):

$$Z_{\text{hit}} = \frac{\bar{X}_2 - \bar{X}_1}{\sqrt{\frac{SD_1^2 + SD_2^2}{N}}}$$

Dimana :

- Z_{hit} = Pendapatan
- \bar{X}_1 = Rata-rata Nilai Kinerja sebelum adanya Sertifikasi Guru
- \bar{X}_2 = Rata-rata Nilai Kinerja setelah adanya Sertifikasi Guru
- SD_1^2 = Standar deviasi Nilai Kinerja sebelum adanya Sertifikasi Guru
- SD_2^2 = Standar deviasi Nilai Kinerja setelah adanya Sertifikasi Guru
- n = Jumlah Sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden guru yang menerima tunjangan sertifikasi di SMPN 1 Utan adalah sebanyak 18 orang. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai *two paired test* sebagai berikut.

Paired Sample Statistics**Tabel 1. Hasil Uji Beda Dua Rata-Rata *Paired Sample Statistic***

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|-------------------------|---------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | DP3 Sebelum Sertifikasi | 83,6428 | 18 | 2,99351 | 0,70558 |
| | DP3 Setelah Sertifikasi | 83,8817 | 18 | 2,99073 | 0,70492 |

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa terdapat perbedaan kinerja guru sebelum dan setelah adanya sertifikasi. Nilai rata-rata kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum sertifikasi adalah sebesar 83,64, sedangkan nilai rata-rata kinerja guru SMPN 1 Utan setelah sertifikasi adalah sebesar 83,88. Artinya, terjadi peningkatan kinerja guru setelah adanya tunjangan sertifikasi dibandingkan sebelum menerima tunjangan sertifikasi.

Paired Samples Correlations**Tabel 2. Hasil Uji Beda Dua Rata-Rata *Paired Samples Correlations***

| | N | Correlation | Sig. |
|--------------------------|----|-------------|------|
| Pair 1 sebelum & sesudah | 18 | .999 | .000 |

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil analisis paired samples correlations, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara nilai DP3 sebelum dengan setelah sertifikasi adalah 0,999 dan angka signifikansinya (probabilitas) adalah 0,000. Pengambilan keputusan didasarkan atas hasil probabilitas yang diperoleh, yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$, artinya tidak ada perbedaan antara nilai DP3 sebelum dan setelah sertifikasi.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, artinya ada perbedaan antara nilai DP3 sebelum dan setelah sertifikasi.

Mengacu pada hal tersebut di atas, angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dengan setelah sertifikasi.

Paired Sampel Test**Tabel 3. Hasil Uji Beda Dua Rata-Rata *Paired Sampel Test***

| | | Paired Differences | | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
|--------|--------------------|--------------------|---|-----------------|---|-----------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | | |
| Pair 1 | Sebelum Sesudah | - | -0,23889 | 0,14832 | 0,03496 | -0,31265 |
| | | | | | | |
| | | | Paired Differences | T | Df | Sig. (2-tailed) |
| | | | 95% Confidence Interval of the Difference | | | |
| | | | Upper | | | |
| Pair 1 | Sebelum Sesudah | - | -0,16513 | -6.833 | 17 | .000 |

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil pengujian pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dan setelah sertifikasi adalah sebesar -0,23889. Perbedaan terendah keduanya adalah sebesar -0,31265, dan perbedaan tertinggi keduanya adalah sebesar -0,16513. Sedangkan nilai t hasil perhitungan adalah sebesar -6,833, dan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) = 17 untuk taraf signifikan 5% adalah sebesar 1,734. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-6,833 > -1,734$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dengan setelah adanya tunjangan sertifikasi.

Pembahasan

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan, yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelektual.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Siagian, 2002). Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta motivasi untuk berkembang.

SMP Negeri 1 Kecamatan Utan tunjangan sertifikasi diberikan kepada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerjanya lebih dari 5 (lima) Tahun yang memiliki Akta mengajar D4 sesuai dengan kompetensi atau mata pelajaran yang diajarkan disekolah, setelah itu guru tersebut melakukan kompetensi dengan mengajukan portofolio. Karena uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat perbedaan antara kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dengan setelah adanya tunjangan sertifikasi. Terjadi peningkatan kinerja guru setelah adanya tunjangan sertifikasi, kinerja guru di SMPN 1 Utan menjadi lebih baik dibandingkan sebelum menerima tunjangan sertifikasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, dan tunjangan dapat membantu individu dalam mendefinisikan harapan kinerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lesy Gustina (2012) tentang pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Arah hubungan antara kedua variabel tersebut positif, yang berarti

bahwa semakin tinggi nilai sertifikasi guru, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis *paired samples test* diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dengan setelah sertifikasi adalah sebesar 0,23889, Perbedaan terendah keduanya adalah sebesar -0,31265 sedangkan perbedaan tertinggi keduanya adalah sebesar -0,16513. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($-6,833 > -1,734$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja guru SMPN 1 Utan sebelum dengan setelah adanya tunjangan sertifikasi.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi, yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi guru dalam memberikan pembelajaran yang baik kepada siswa-siswanya harus selalu ditingkatkan dan salah satunya melalui pemberian tunjangan.
2. Kinerja guru yang baik akan sangat menentukan kualitas dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, bagi guru yang telah sertifikasi harus selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Djamarah, Syaiful Bari. 2011. *Sertifikasi dan Profesionalisme Guru*. [online] Available: [http://id.shovoong.com social sciences education](http://id.shovoong.com/social-sciences-education).
- Gustina, Lesy. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru*. [online] <http://digilib.iainkendari.ac.id/1338/3/BAB%20II.pdf>.
- Hartono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2008. *SPSS 16.0 Analisis data Statistik dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iskandar. 2011. *Indikator-indikator Kinerja Guru*. [online] Available: <http://urayiskandar.blogspot.com/indikator-kinerja-guru.2011>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Resdakarya.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Purwasih, Dewi. 2010. *Studi Komparatif Kinerja Guru Sebelum Dengan Sesudah Bersertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran di SMAN 1 Tabanan*. [online] <https://media.neliti.com/media/publications/5162-ID-studi-komparatif-kinerja-guru-sebelum-dengan-sesudah-bersertifikasi-dalam-melaks.pdf>.

Sagala, Syaiful. 2010. *Sertifikasi Guru*. [online] Available: <http://sertifikasiguru.org/uploads-/file/panduan>

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN)
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Trianto, Titik Triwulan Tutik, 2007. *Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.