

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA GURU SERTIFIKASI
SMP NEGERI DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister manajemen*

MIKE PUTRI
2020422017

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG**

2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIKE PUTRI
No. Bp : 2020422017
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program : MAGISTER MANAJEMEN

Menyatakan bahwa:

1. Sesungguhnya tesis yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam tesis yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan tesis baik pembuatan program/alat maupun tesis secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademis berupa pembatalan tesis dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



MIKE PUTRI

2020422017

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA GURU SERTIFIKASI SMP NEGERI DI
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun oleh :



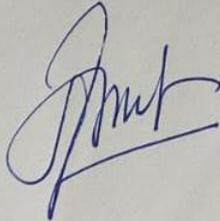
MIKE PUTRI

2020422017

Telah Memenuhi Persyaratan Untuk Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
pada Sidang Tertutup Program Pascasarjana Magister Manajemen

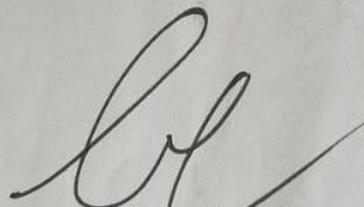
Padang, Agustus 2022

Pembimbing 1



Prof. Dr. Ismuhadjar, SE., MM
NIDK: 0305104201

Pembimbing 2



Dr. YULASML, SE., MM
NIDN: 1019087501

HALAMAN PENGESAHAN

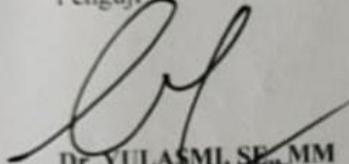
PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
GURU SERTIFIKASI SMP NEGERI DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Disusun Oleh :

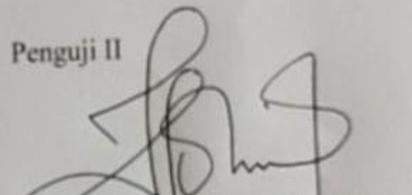
MIKE PUTRI
2020422017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan
pada Tanggal : 14 September 2022

Penguji I

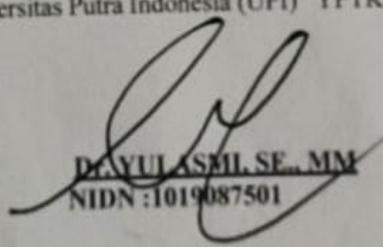

Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

Penguji II


Dr. Jhon Veri, S.Kom, MM, M.Kom
NIDN : 1008077101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK" Padang


Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada guru sertifikasi SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Sampel pada penelitian ini diambil dengan metode slovin dimana jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Structral Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coeficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)Sertifikasi guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 3) Sertifikasi guru berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 5)Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 6)Motivasi tidak memediasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. 7). Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi

Kata Kunci: *sertifikasi guru, kompetensi guru, motivasi, kinerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of teacher certification and competence on teacher performance with motivation as an intervening variable on teacher certification at State Junior High Schools in Kuantan Singingi Regency. The sample in this study was taken by the slovin method where the number of samples used was 100 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis, the Path Coefficient is used, which is a test carried out to see the direct effect and the Indirect Effect is a test that aims to see the indirect effect.

The results of this study indicate that: 1) Teacher certification has a negative and insignificant effect on motivation in state junior high school teachers in Kuantan Singingi Regency. 2) Competence has a positive and significant effect on motivation in State Junior High School teachers in Kuantan Singingi Regency. 3) Teacher certification has a positive and insignificant effect on teacher performance in state junior high school teachers in Kuantan Singingi Regency. 4) Competence has a positive and significant effect on teacher performance in state junior high school teachers in Kuantan Singingi Regency. 5) Motivation has a positive and significant effect on teacher performance in state junior high school teachers in Kuantan Singingi Regency. 6) Motivation does not mediate teacher certification on the performance of State Junior High School teachers in Kuantan Singingi Regency. 7). Motivation to mediate competence on the performance of public junior high school teachers in Kuantan Singingi Kabupaten

Keywords: teacher certification, teacher competence, motivation, performance

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنُ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin Puji dan syukukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya, serta senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan, kesempatan, kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sertifikasi Smp Negeri Di Kabupaten Kuantan Singingi** “. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu syarat guna mencapai gelas Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, semangat, nasehat, dan bantuan selama proses penyusunan Tesis ini dipersembahkan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zerni Melmusi, MM, Ak, CA. Ketua Yayasan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sarjon Defit, S.Kom, Msc. Selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
3. Bapak Dr. Yulasmi SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Sekaligus Pembimbing II.

4. Ibu Dr. Lusiana SE, MM. Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
5. Bapak Prof. Dr. Ismuhadjar, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan petunjuk, pengarahan, bimbingan, dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
7. Bapak dan Ibu karyawan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
8. Bapak dan ibu mahasiswa S2 Program magister manajemen Angkatan 44 Kelas A yang telah kebersamai dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Suami yang sudah sangat Mendukung dan Membantu baik dalam bentuk finansial maupun memberikan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Teristimewa untuk Ibunda tercinta yang yang sudah berpulang kehadirat Allah SWT dan juga keluarga besar “AZKIA FAMILY”.
11. Kepala sekolah SMP negeri 5 Singingi,Dinas pendidikan,dinas BKPP,rekan guru Kab.Kuantan Singingi yang sudah memberikan izin dan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini.

semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua. Amin
yarabal Alamin.

Padang , Agustus 2022



MIKE PUTRI

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PERNYATAAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI..... | iii |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 9 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESA | |
| 2.1 Kinerja guru | 12 |
| 2.2 Sertifikasi guru..... | 16 |
| 2.3 Kompetensi | 24 |
| 2.4 Motivasi..... | 34 |
| 2.5 Penelitian terdahulu..... | 40 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran..... | 40 |
| 2.7 Hipotesis..... | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 48 |
| 3.2 Objek Penelitian..... | 48 |
| 3.3 Definisi operasional variabel..... | 48 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 51 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 52 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 53 |
| 3.7 Metode Analisis | 54 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Karakteristik Responden | 60 |
| 4.2 Analisis Deskriptif | 62 |
| 4.3 Analisis Data Penelitian | 64 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 81 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 85 |
| 5.2 Saran | 85 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Nilai ANBK SMP se Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021 | 7 |
| Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu | 40 |
| Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian | 50 |
| Tabel 3.2 Skor jawaban kisi-kisi instrumen penelitian | 53 |
| Tabel 3.3 Kriteria R Square | 58 |
| Tabel 3.4 Tipe Pengujian Mediasi | 58 |
| Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden | 60 |
| Tabel 4.2 Data Usia Responden | 61 |
| Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir | 61 |
| Tabel 4.4 Data Masa kerja | 62 |
| Tabel 4.5 Statistik Deskriptif | 63 |
| Tabel 4.6 Nilai Outerloading Variabel Kinerja | 66 |
| Tabel 4.7 Nilai Outerloading Variabel Sertifikasi Guru | 68 |
| Tabel 4.8 Nilai Outerloading Variabel Kompetensi | 69 |
| Tabel 4.9 Nilai Outerloading Variabel Motivasi | 71 |
| Tabel 4.10 Nilai AVE | 72 |
| Tabel 4.11 Nilai Reliabilitas | 72 |
| Tabel 4.12 Hasil Path Coefficient | 74 |
| Tabel 4.13 Evaluasi Nilai R Square | 75 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Path | 77 |
| Tabel 4.15 Hasil uji specific indirect effect | 80 |
| Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 46 |
| Gambar 4.1 Outer loadings Variabel Kinerja guru (K) | 65 |
| Gambar 4.2 Outer loadings Variabel Sertifikasi Guru (S)..... | 67 |
| Gambar 4.3 Outer loadings Variabel Kompetensi (KP)..... | 69 |
| Gambar 4.4 Outer loadings Variabel Motivasi (M) | 70 |
| Gambar 4.5 Structural Model | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi kualitas pendidikannya. Menurut Deuthsce Welle, pada akhir tahun 2017, Indonesia berada di posisi 108 di dunia dengan skor 0,603, di mana umumnya kualitas pendidikan di Indonesia berada di bawah Palestina, Samoa dan Mongolia. Hanya sebanyak 44% penduduk menuntaskan pendidikan menengah, sementara 11% murid gagal menuntaskan pendidikan menengah. Berbagai faktor di sinyalir memberikan andil pada tingkat kualitas pendidikan di Indonesia (Sari et al., 2019).

Beberapa ahli menyebutkan bahwa faktor tersebut antara lain, rendahnya kualitas sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi yang dimiliki siswa, kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahalny biaya pendidikan. Dari kesemua faktor yang disinyalir memberikan andil besar pada dunia pendidikan di Indonesia, faktor kualitas guru disebut sebagai pemberi andil terbesar. Data UNESCO, pada *Global Education Monitoring (GEM) Report 2018* menyatakan bahwa pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke - 10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke 14 dari 14 negara berkembang di dunia (Sari et al., 2019)

Guru adalah komponen yang amat sangat menentukan pada keseluruhan sistem pendidikan, karena perannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah dan

evaluator bagi para peserta didik (Mardalena et al., 2020). Oleh karena perannya yang sangat penting, pemerintah Indonesia selalu melakukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan memajukan sistem pendidikan agar dapat menciptakan tenaga pendidik yang professional, berkualitas dan berdaya saing tinggi (Mardalena et al., 2020).

Menjadi seorang guru yang professional adalah guru yang dapat memahami seluk beluk pendidikan serta dapat memahami dan mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu (Hafid, 2017). Profesi sebagai seorang guru sangatlah berbeda dengan profesi pegawai biasa yang hanya menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan profesi yang dimiliki serta disiplin ilmu yang dipikunya. Guru memiliki tanggung jawab khusus yang berhubungan dengan keberlangsungan sebuah bangsa dan negara karena guru sangat berkaitan erat dengan siswa yang menentukan masa depan bangsa dan negara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemajuan negara sangatlah dipengaruhi oleh kualitas pendidikan nasional di negara tersebut di mana kualitas pendidikan nasional sangat ditentukan oleh para guru (Hafid, 2017).

Setiap sekolah memerlukan guru yang memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas. Dengan kinerja tersebut, seorang guru dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan dengan baik. Apabila seorang guru memiliki kinerja buruk, maka ia akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan

non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Manik & Syafrina, 2018).

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Malik et al., 2020). Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri guru dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri guru yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019).

Kinerja membawa kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seorang guru yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu dan berkualitas, menunjukkan guru tersebut memiliki kinerja yang baik. guru yang kinerjanya rendah sulit untuk meraih sukses karena bekerja yang kurang sistematis, membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, ataupun kualitas hasil kerjanya rendah. Seorang guru yang sudah bekerja keras, namun belum mencapai sukses yang

diinginkannya harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan guru yang sudah cukup lama ternyata belum memperoleh kesempatan dalam promosi akan cenderung untuk bekerja secara tidak maksimal (Sari et al., 2019).

Dengan dasar pemikiran tersebut, maka sejak tahun 2007 pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan program sertifikasi guru di mana guru yang dianggap mampu dan mempunyai kompetensi yang baik berhak untuk mendapatkan tunjangan profesi (Madi & Kalimin, 2019). Melalui program sertifikasi ini, semua guru di Indonesia berhak mendapatkan tunjangan tambahan baik yang bekerja di sekolah negeri maupun swasta (Madi & Kalimin, 2019). Guru 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 tunjangannya ditentukan oleh pemerintah.

Data anggaran pendidikan tahun 2017 (Doksetjen RI, 2017) menunjukkan bahwa untuk mendukung program sertifikasi guru, maka 20% dari total APBN RI dialokasikan untuk membiayai anggaran pendidikan, dengan nilai mencapai 419 triliun rupiah. Sebagian besar dari anggaran pendidikan tersebut digunakan untuk memberikan gaji dan tunjangan bagi guru. Semua usaha yang dilakukan ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru yang pada akhirnya diharapkan akan berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Dalam psikologi organisasi, sering diungkapkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan seseorang. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari

seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior (Rina & Kusuma, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan sikap yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Manik & Syafrina, 2018). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang guru yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Pujanira & Taman, 2017). Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Widyatama et al., 2017).

Agar kinerja selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya instansi selalu memperhatikan motivasi, dan kesejahteraan, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Hafid, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan

dalam diri pegawai (Saleh & Utomo, 2018). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup instansi.

Lusri & Siagian,(2017) juga menuturkan bahwa motivasi adalah seberapa keras pegawai akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung. Motivasi pegawai berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga mau bekerja dengan baik. Pemberian motivasi kepada tenaga kerja dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja tersebut (Fitriana & Siagian, 2020). Tujuan motivasi yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan alat-alat dan bahan baku.

ANBK adalah singkatan dari Asesmen Nasional Berbasis Komputer yang dulunya lebih dikenal dengan UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer). ANBK sendiri merupakan evaluasi dari pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berikut ini adalah rekapitulasi nilai ANBK SMP se Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Nilai ANBK
SMP se Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

| No | Kecamatan | Target | Realisasi | Keterangan |
|----|-----------------------------|--------|-----------|-------------|
| 1 | Kec. Kuantan Mudik | 100 | 45 | Kurang |
| 2 | Kec. Kuantan Tengah | 100 | 40 | Kurang |
| 3 | Kec. Benai | 100 | 80 | Baik |
| 4 | Kec. Singingi | 100 | 76 | Baik |
| 5 | Kec. Kuantan Hilir | 100 | 86 | Baik |
| 6 | Kec. Cerenti | 100 | 65 | Cukup |
| 7 | Kec. Pangean | 100 | 85 | Baik |
| 8 | Kec. Logas Tanah Darat | 100 | 90 | Sangat Baik |
| 9 | Kec. Inuman | 100 | 89 | Baik |
| 10 | Kec. Singingi Hilir | 100 | 50 | Kurang |
| 11 | Kec. Hulu Kuantan | 100 | 55 | Kurang |
| 12 | Kec. Gunung Toar | 100 | 60 | Cukup |
| 13 | Kec. Kuantan Hilir Seberang | 100 | 75 | Baik |
| 14 | Kec. Sentajo Raya | 100 | 65 | Cukup |
| 15 | Kec. Pucuk Rantau | 100 | 90 | Sangat Baik |

Data: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (2022)

Terlihat pada table 1.1 di atas bahwa kualitas hasil pendidikan di Kabupaten Kuansing masih rendah, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga tahun 2022 dan telah diolah menunjukkan bahwa dari 75 SMP Negeri Yang tersebar di 15 Kecamatan terdapat 45 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Kurang (Nilai Rerata ≤ 55), 20 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Cukup (Nilai Rerata ≤ 70), 2 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Baik (Nilai Rerata ≤ 85), dan hanya 10 SMP Negeri yang berhasil memperoleh Nilai ANBK dengan kategori Sangat Baik (Nilai Rerata ≥ 86). Rendahnya kualitas hasil pendidikan ini salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas/kinerja guru.

Fenomena di atas menunjukkan adanya dugaan kecenderungan bahwa Sertifikasi guru, Kompetensi dan Motivasi Mengajar Masih Rendah. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SERTIFIKASI SMP NEGERI DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja guru yang ditandai hanya sepuluh SMP yang memperoleh predikat Sangat Baik pada ANBK.
2. Kompetensi kerja sebagian guru masih rendah diduga menjadi salah satu sebab kinerja guru belum memenuhi harapan.
3. Beberapa guru yang masih belum tersertifikasi mengindikasikan kinerja guru belum maksimal.
4. Motivasi guru dalam belajar mengajar yang tergolong rendah ditandai dengan masih terdapat beberapa nilai ANBK kategori kurang.
5. Komitmen guru masih rendah diduga menjadi salah satu sebab kinerja guru belum memenuhi harapan.
6. Pelatihan yang diberikan kepada guru belum maksimal.
7. Ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh sertifikasi guru dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi. Sertifikasi guru dan kompetensi sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022 dengan menyebarkan kuesioner kepada guru pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
3. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?

6. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
7. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik:

1. Pengaruh sertifikasi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
2. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
3. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
6. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
7. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan aspek sertifikasi guru, kompetensi, motivasi dan kinerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi dalam mengembangkan SDM di SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja guru

2.1.1. Pengertian Kinerja guru

Dalam konteks perilaku organisasi, kinerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (PURWANTO et al., 2020). Tujuan organisasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Dessler, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Orang yang kinerjanya tinggi dan optimal disebut orang yang produktif di mana orang yang produktif ini biasanya banyak dicari sebuah perusahaan guna meningkatkan pencapaian perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Uloli & Asnawi, 2018). Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat (Syam, 2016). Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Malik et al., 2020).

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja (Azizah et al., 2017):

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, guru yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian

dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja (Kamanjaya et al., 2017) adalah sebagai berikut:

- a) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g) Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (Kamanjaya et al., 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan guru, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, pendidikan / pelatihan , terhadap kinerja guru.
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan guru (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Kinerja/prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang guru ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis (Rina & Kusuma, 2017).

2.1.3. Indikator kinerja guru

Ada beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut (Radianto & Sunuharyo, 2017):

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Kompetensi
5. Motif

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa **kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang**

diberikan kepadanya, Adapun indikatornya; (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan balik. (4) Kompetensi (5) Motif.

2.2. Sertifikasi Guru

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 (Hafid, 2017). Sedangkan (Madi & Kalimin, 2019) menyatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Guru Profesional tidak hanya dituntut 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).

(Kartini & Kristiawan, 2019) 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 kontinu 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. (Kartini & Kristiawan, 2019) Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan yang cukup pula, maka 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.

2.2.2 Tunjangan Sertifikasi Guru

Kartini & Kristiawan, (2019) 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 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.

2.2.3 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.

2.2.4 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 S-1 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-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.
- d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dilihat dari responden menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara sistematis
- e) Penilaian dari atasan dan pengawas, dilihat dari apakah responden mendapat penilaian dari atasan dan pengawas ketika di kelas dan lingkungan sekolah.
- f) Karya pengembangan profesi, dilihat dari apakah yang dilakukan responden dalam mengembangkan mutunya sebagai tenaga pendidik.
- g) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, dilihat dari apakah responden pernah mengikuti forum ilmiah.

h. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dilihat dari tingkat keikutsertaan responden dalam organisasi pendidikan dan sosial.

i) Prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik, dilihat dari pernah atau tidaknya responden berprestasi dan mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang akademiknya.

2.2.5 Manfaat Sertifikasi Guru

Manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut (Madi & Kalimin, 2019):

- (1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru,
- (2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik 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..

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disintesis bahwa **sertifikasi guru adalah suatu proses yang memiliki agenda untuk tidak hanya meningkatkan citra guru, dan memberi penghargaan pada profesi guru, akan tetapi juga agar para guru bisa lebih berkonsentrasi pada peningkatan kapasitas diri agar bisa menjadi tenaga profesional yang handal dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah yang berdampak pada peningkatan kualitas siswa di sekolah tersebut.** Adapun indikatornya pada penelitian ini yaitu : 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang akan

diajarkan kepada anak, 3) Penguasaan metoda dan strategi mengajar, 4) Pemberian tugas kepada anak, 5) Kemampuan mengelola kelas, 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung guru yang berkompetensi tinggi.

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Pujanira & Taman, 2017).

Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standard kualitas professional dalam pekerjaan mereka (Purwanto et al., 2019)

Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attribute*) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi (Halomoan, 2020).

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Widyatama et al., 2017).

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan perilaku dapat dikontrol dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak di antara keduanya dan

dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Rina & Kusuma, 2017). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh

seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer (Rina & Kusuma, 2017).

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang terdiri dari *skill*, *knowledge*, dan *personal attribute* yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan seseorang dalam bekerja pada suatu posisi.

2.4.2 Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Widyatama et al., 2017):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.3.3 Tingkatan Kompetensi SDM

Terdapat tiga tingkatan kompetensi yaitu (Nursyifa, 2019):

1. *Behavioral Tools*
 - a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
 - b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.
2. *Image Attribute*
 - a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok *social* atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
 - b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.
3. *Personal Characteristic*
 - a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya menjadi pendengar yang baik.
 - b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.3.4 Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut (Pujanira & Taman, 2017):

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.3.5 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu (Rina & Kusuma, 2017):

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping, mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin

keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.3.6 Indikator Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dipengaruhi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang sebagai berikut (Simamora, 2017):

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang berfikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperhatikan dan diperbaiki.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individual akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap kompetensi yang secara spesifik dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik pribadi

Keperibadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik dari pada mereka yang mudah mengelola walaupun dapat berubah, keperibadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubahnya.

5. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa **kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki guru, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.** Adapun indikator dari kompetensi ini ialah: 1) keyakinan dan nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) karakteristik pribadi, dan 5) kemampuan intelektual.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Menurut Susanto, (2019) motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya yang disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Dan juga yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Adha et al., (2019) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan Supriyanto & Mukzam, (2018).

Menurut Nesmi Seo et al., (2020) “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi. Menurut Fadli & Hasanudin, (2020) Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Saleh & Utomo, (2018) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai di mana faktor – faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Mahendra & Surya, (2017) mengemukakan bahwa Tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi: a. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan. b. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan c. Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan”. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Murtiyoko, (2018) Motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Motivasi menurut Minarsi et al., (2017) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Shoim et al., (2019) bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Bagi manajemen motivasi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja melakukan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya berlangsung efektif dan efisien, jika manager mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Robbins dalam Susanto, (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

2. Kebutuhan keamanan

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

3. Kebutuhan social

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4. Harga Diri

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

5. Aktualisasi diri

Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Murtiyoko, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja

5. Perlakuan yang adil dari manajemen

2.4.4 Mengukur Motivasi Kerja

Islami & Mayliza, (2017) menyatakan bahwa untuk mengukur motivasi kerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik. Merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar. Dalam hubungan kebutuhan ini, perusahaan perlu memberikan gaji serta upah tunjangan untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan.

2. Kebutuhan keamanan. Merupakan kebutuhan yang mendorong karyawan untuk memperoleh rasa aman dalam hidupnya. Dalam hubungan kebutuhan ini, perusahaan perlu memberikan jaminan pensiun dan santunan kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi. Merupakan kebutuhan untuk bergabung dalam suatu unit kerja serta sebagai teman pribadi & profesional oleh rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan. Merupakan kebutuhan untuk dihargai atas kinerja yang dicapai serta memperoleh promosi jabatan yang membuat kebutuhan akan harga dirinya terpenuhi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi yang mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Dari bahasan teoritik di atas, dapat disimpulkan bahwa **motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya**. Adapun indikator Motivasi kerja yaitu 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan keamanan, 3) Kebutuhan social, 4) Harga diri, 5) Aktualisasi diri

2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berikut jurnal-jurnal yang menjadi referensi pada penelitian ini:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Variabel | Kesamaan Variabel | Hasil |
|----|------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| 1 | Madi & Kalimin, (2019) | Dependen : -Kinerja guru Independen : -Pemberian tunjangan sertifikasi -Motivasi Kerja | -Kinerja -Sertifikasi -Motivasi | Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. |
| 2 | Manik & Syafrina, (2018) | Dependen : -Kinerja Independen : -kompetensi | -Kinerja -Kompetensi | Based on the result of research that competence with R square value can be 0,541, which means competence contributed 54,1% to lecturer performance, and have positive and significant influence to lecturer performance with sig level. 0,000 |
| 3 | PURWANTO et al., (2020) | Dependen : -Kinerja Independen : -iklim organisasi -kepemimpinan transformasional | -Kinerja | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan |
| 4 | Radianto & Sunuharyo, (2017) | Dependen : -Kinerja Independen : -iklim organisasi -Budaya organisasi | -Kinerja | The result of the survey that the climate organization and culture organization significant of the performance of employees |
| 5 | Sapengga, | Dependen : | -Kinerja | Hasil analisis ini menunjukkan |

| No | Peneliti | Variabel | Kesamaan Variabel | Hasil |
|----|---------------------------|---|--------------------------|---|
| | (2016) | -Kinerja Independen : -Kepemimpinan melayani | | bahwa love, empowerment, vision, humility, dan trust ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Pratiwi & Idawati, (2019) | Dependen : -Kinerja Independen : -Kepemimpinan melayani - Kepuasan kerja -Motivasi intrinsik | -Kinerja -Motivasi | The results of the study are (1) servant leadership positively effect on intrinsic motivation, (2) job satisfaction has a positive effect on intrinsic motivation, (3) intrinsic motivation has a positive effect on teacher performance, (4) servant leadership has a positive effect on performance teachers, and (5) job satisfaction has a positive effect on teacher performance |
| 7 | Rina & Kusuma, (2017) | Dependen : -OCB Independen : -Kompetensi -Budaya organisasi -Motivasi kerja | -Kompetensi -Motivasi | Terdapat pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap OCB |
| 8 | Mahendra & Surya, (2017) | Dependen : -OCB Independen : -Iklim organisasi -motivasi kerja -keadilan organisasi | -Motivasi | Hasil analisis data menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap organizational citizenship behavior, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap organizational citizenship behavior dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap organizational citizenship behavior |
| 9 | Pujanira & Taman, (2017) | Dependen : -Kualitas laporan Independen : -Kompetensi -penerapan standar akuntansi | -Kompetensi | (1))Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan (2)Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan |
| 10 | Syam, (2016) | Dependen : -performance Independen : -situational leadership -reward | -Kinerja | Results of this study revealed that 1) situational leadership improves teacher performance, 2) reward also improves teacher performance, and 3) taken together situational leadership and reward improves teacher performance |
| 11 | Halomoan, | Dependen : | -Kinerja | Hasil analisis jalur secara parsial |

| No | Peneliti | Variabel | Kesamaan Variabel | Hasil |
|----|--------------------------|--|--------------------------|--|
| | (2020) | -kinerja Independen : -Iklim organisasi -Kompetensi -Motivasi kerja | -Kompetensi -Motivasi | pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru |
| 12 | Kamanjaya et al., (2017) | Dependen : -kinerja -Komitmen Independen : -Kepemimpinan melayani | -Kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru |
| 13 | Utami, (2019) | Dependen : -kinerja Independen : -iklim organisasi -OCB | -Kinerja | Hasil analisis menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi (X1) dan OCB (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel Kinerja anggota koperasi (Y). |
| 14 | Hariani et al., (2019) | Dependen : -komitmen Independen : -iklim organisasi -pengalaman kerja -motivasi kerja | -Motivasi | The results of the study show that the organizational climate, work experience and work motivation significantly influence employee work commitment |

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Sertifikasi terhadap Motivasi

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. Meningkatnya guru yang bersertifikasi maka para guru juga akan meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Dengan demikian, diduga sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Pengetahuan bagi seorang guru turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Guru yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi. Namun bagi guru yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Guru yang memiliki pengetahuan yang minim juga akan kurang bersemangat dalam bekerja, hal itu semua disebabkan kompetensi yang rendah. Dengan demikian, diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja

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. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, diduga sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Adapun penelitian Manik & Syafrina, (2018) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dengan meningkatnya kompetensi seorang guru akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Zainun, (2018), motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. Dengan meningkatnya dorongan yang diberikan kepada para guru maka diharapkan kinerja juga akan meningkat. Maka dari itu, diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi

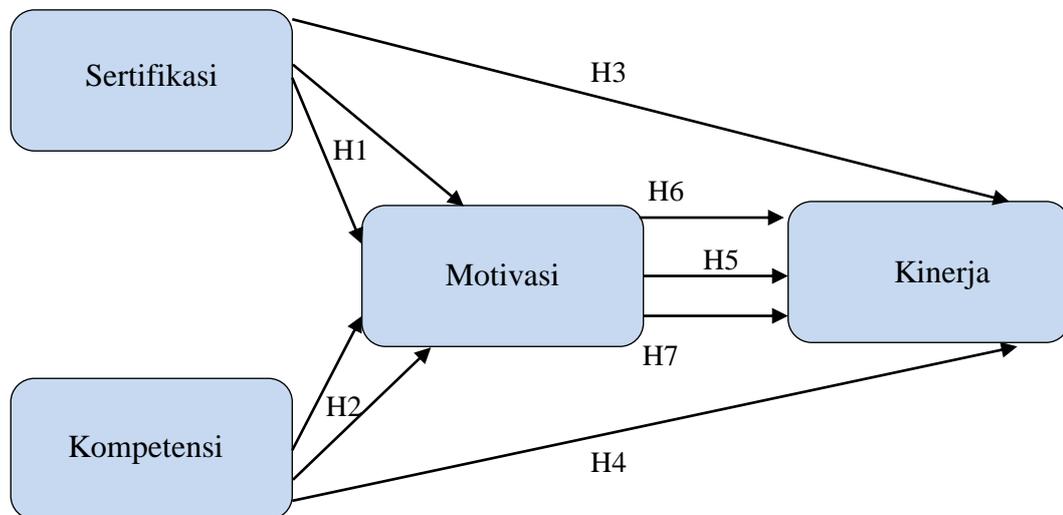
Meningkatnya guru yang bersertifikasi maka para guru juga akan meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Serta dengan meningkatnya dorongan yang diberikan kepada para guru maka diharapkan kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian, diduga motivasi berperan memediasi antara sertifikasi guru terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Motivasi

Guru yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi. Namun bagi guru yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Guru yang memiliki pengetahuan yang minim juga akan kurang bersemangat dalam bekerja, hal itu semua disebabkan kompetensi yang rendah. Serta dengan meningkatnya dorongan yang diberikan kepada para guru maka diharapkan kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian, diduga motivasi berperan memediasi antara kompetensi terhadap kinerja.

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat dikemukakan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab.

Kuantan Singingi

H2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab.

Kuantan Singingi

H3.Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab.

Kuantan Singingi

H4.Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan

Singingi

H5.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan

Singingi

H6.Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi

H7.Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini memakai desain deskriptif analisis. Desain deskriptif merupakan studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat dan desain analisis merupakan analisis yang ditujukan untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan antar variabel.

3.2. Objek Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan sesuai dengan persyaratan dalam penelitian.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a) Variabel Penelitian

Variabel Bebas : Sertifikasi guru dan Kompetensi

Variabel Mediasi : Motivasi

Variabel Terikat : Kinerja guru

b) Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun untuk masing-masing variabel dapat dilihat defenisi sebagai berikut:

1. Kinerja guru (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya, Adapun indikatornya; (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan balik. (4) Kompetensi (5) Motif

2. Sertifikasi (X_1)

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 profesional 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. Adapun indikatornya pada penelitian ini yaitu: 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak, 3) Penguasaan metoda dan strategi mengajar, 4) Pemberian tugas kepada anak, 5) Kemampuan mengelola kelas, 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

3. Kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki guru, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Adapun indikator dari kompetensi ialah: 1) keyakinan dan nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) karakteristik pribadi, dan 5) kemampuan intelektual.

4. Motivasi (Z)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Adapun indikator Motivasi kerja yaitu 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan keamanan, 3) Kebutuhan social, 4) Harga diri, 5) Aktualisasi diri

Adapun kisi-kisi instrumen yang akan diteliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Jumlah Item | No Item |
|------------------|--|-------------|---------|
| Kinerja guru | (1) Tujuan, | 2 | 1,2 |
| | (2) Standar, | 2 | 3,4 |
| | (3) Umpan balik. | 2 | 5,6 |
| | (4) Kompetensi | 2 | 7,8 |
| | (5) Motif | 2 | 9,10 |
| Sertifikasi Guru | 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, | 2 | 1,2 |
| | 2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak, | 2 | 3,4 |
| | 3) Penguasaan metoda dan strategi mengajar, | 2 | 5,6 |
| | 4) Pemberian tugas kepada anak, | 2 | 7,8 |
| | 5) Kemampuan mengelola kelas, | 2 | 9,10 |
| | 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi | 2 | 11,12 |
| Kompetensi | 1. keyakinan dan nilai, | 2 | 1,2 |
| | 2. keterampilan, | 2 | 3,4 |
| | 3. pengalaman, | 2 | 5,6 |
| | 4. karakteristik pribadi, dan | 2 | 7,8 |
| | 5. kemampuan intelektual | 2 | 9,10 |
| Motivasi | 1) Kebutuhan fisik, | 2 | 1,2 |
| | 2) Kebutuhan keamanan, | 2 | 3,4 |
| | 3) Kebutuhan social, | 2 | 5,6 |
| | 4) Harga diri, | 2 | 7,8 |
| | 5) Aktualisasi diri | 2 | 9,10 |

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan yang lengkap dari elemen-elemen yang dilakukan dengan jalan mencatat seluruh elemen yang menjadi objek penelitian Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sertifikasi tingkat SMP Negeri yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu 623 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari objek penelitian yang mewakili populasi Sugiyono, (2017). Adapun pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

$$n = \frac{623}{1 + 6.23}$$

$$n = 86,16$$

Untuk mengurangi error maka sampel penelitian ini dibulatkan sebanyak 100 Orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Random Sampling*. Di mana data diambil berdasarkan keacakan penulis memilih sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan cara melakukan survei dan observasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi, yang menjadi objek penelitian sedangkan data sekunder diperoleh dengan mempelajari literatur-literatur, buku-buku serta makalah yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas.

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi berupa hasil pengamatan, wawancara serta penggunaan *questioner* dan angket.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku, literatur dan bacaan lain yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang di bahas.

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis.

b) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang didasarkan pada peninjauan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara,

pengamatan, mengajukan pertanyaan dan kombinasi dari semua cara di atas.

c) Teknik penyebaran Kuisisioner

Yaitu dengan menyebarkan angket yang berisikan daftar pertanyaan kepada responden, Hasil ini dapat dijadikan salah satu informasi untuk menjelaskan dan menganalisa yang ada dalam penelitian ini, Desain kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mampu mendiskripsikan semua variabel bebas, dan pengukuran dilakukan dengan skala *likert*.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah berupa *quisioner* yang dibagikan kepada karyawan quisioner tersebut memuat sejumlah pertanyaan yang sudah disediakan pilihan jawabannya. Jawaban dari responden akan diukur dengan skala *likert*, di mana untuk jawaban pertanyaan akan diberi skor dengan skala 1 sampai 5 dengan kriteria :

Tabel 3.2. Skor Jawaban Sertifikasi Guru, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja guru

| Jawaban | SS | S | R | TS | STS |
|---------|----|---|---|----|-----|
| Skor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

R : Ragu-ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

3.7. Metode Analisis

Berdasarkan hipotesisi yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan *software Smart PLS 3.2.8. PLS (Partial Least Square)* yang merupakan analisis persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*Measurement Model Assesement*). *Measurement Model Assesement* digunakan untuk uji validitas dan reabilitas atau kehandalan.

Sedangkan *Structural Model Assesement* digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan *predictive relevance*). PLS merupakan metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil atau di bawah 100 sampel Hair et al., (2014).

3.7.1 Measurement Model Assessment

Measurement Model Assesement (MMA) menspesialisasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau item-item pernyataannya. Dengan kata lain *MMA* menunjukkan bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya Hair et al., (2014). Uji yang peneliti lakukan terhadap *MMA* adalah sebagai berikut:

A. Convergent Validity

Covergent validity didefinisikan juga sejauh mana item-item pengukuran variable tertentu menyatu secara bersama (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini terdapat empat kriteria *convergent validity* yang harus diperhatikan, item dinyatakan valid ketika *outer loading* > 0,7 dan data dikatakan handal atau

reliable ketika *cronbach's alpha* > 0,7; *composite reliability* > 0,7; *average extracted variance (AVE)* > 0,5.

B. Discriminant Validity

Discriminant validity menunjukkan keunikan konstruk dari konstruk lain. Pengukuran *discriminant validity* dilakukan menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading*. Suatu variabel laten berbagi varian lebih dengan indikator yang mendasarinya dari pada dengan variabel laten lainnya. Hal ini dapat diartikan nilai unik yang dimaksud adalah nilai suatu variabel atau indikator atau item lebih besar terhadap variabel latennya di bandingkan dengan variabel laten lainnya Hair et al., (2014).

3.7.2 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017) Analisis deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dari masing-masing variable penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam sebuah table distribusi frekuensi dan menghitung tingkatcapaian responden (TCR). Penghitungan terhadap TRC bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden. Sebelum menghitung TCR, dilakukan perhitungan terhadap skor total dari jawaban responden untuk setiap item pernyataan. Adapun

rumus untuk menentukan besarnya skor total adalah sebagai berikut Arikunto, (2017):

$$Skor\ Total = (SS.f) + (S.f) + (R.f) + (TS.f) + (STS.f)$$

Di mana:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

R = Ragu-ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

f = Frekuensi

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kusioner dipakai rumus berikut:

$$Rata - Rata\ Skor = \frac{Skor\ Total}{n}$$

n = Jumlah Responden

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{Rata - rataskor}{5} \times 100\%$$

TCR = Tingkat Capaian Jawaban Responden

Kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklarifikasikan sebagai berikut Arikunto, (2017):

Tabel 3.2
Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)

| TCR (%) | Keterangan | | | |
|------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | X1 | X2 | Z | Y |
| 90 - 100 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Sangat Tinggi | Sangat Puas |
| 80 - 89,99 | Tinggi | Baik | Tinggi | Cukup Puas |
| 65 - 79,99 | Sedang | Cukup Baik | Sedang | Puas |
| 55 - 64,99 | Rendah | Tidak Baik | Rendah | Tidak Puas |
| 0 - 54,99 | Sangat Rendah | Sangat Tidak Baik | Sangat Rendah | Sangat Tidak Puas |

Sumber: Arikunto (2017)

3.7.3 R Square dan Q Square

R Square digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). *R Square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (Hair et al., 2014). *Q Square* digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, Nilai *Q square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Kekuatan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen dan kekuatan variabel eksogen dalam memprediksi variabel endogen sebagaimana terlihat pada tabel berikut Hair et al., (2014):

Tabel 3.3
Kriteria R square dan Kriteria Qsquare

| Nilai R square | Keterangan | Nilai Q square | Keterangan |
|----------------|------------|----------------|------------|
| >0,75 | Kuat | >0,35 | Kuat |
| 0,50-0,75 | Sedang | 0,15-0,34 | Sedang |
| 0,25-0,49 | Lemah | 0,02-0,14 | Lemah |

Sumber: Hair et al., (2014)

3.7.4 Structural Model Assessment

Structural Model Assesment (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi SMA pada SEM PLS dilakukan melalui prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiennya Hair et al., (2014).

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan dengan *bootstrapping*, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui nilai *t Statistics* dan nilai *P Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila memiliki *t statistic* > 1,96 dan *P values* < 0,05, maka dapat diartikan bahwa varibael eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya Hair et al., (2014).

3.7.5 Path Analysis (Efek Intervensi)

Selanjutnya untuk menguji efek mediasi, dilakukan dengan cara yang dikembangkan oleh Hair et al., (2014) dengan prosedur sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tipe Pengujian Mediasi

| Tipe | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Langsung | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| <i>Complementary mediation</i> | <i>Sig</i> | <i>Sig</i> | Searah |

| Tipe | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Langsung | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| <i>Competitive mediation</i> | <i>Sig</i> | <i>Sig</i> | berlawanan |
| <i>Indirect-only mediation</i> | <i>Sig</i> | <i>not sig</i> | - |
| <i>Direct-only mediation</i> | <i>not sig</i> | <i>Sig</i> | - |
| <i>No-effect non mediation</i> | <i>not sig</i> | <i>not sig</i> | - |

Sumber: Hair et al., (2014)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang melekat pada diri guru yang ada SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi, yang dalam hal ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 43 | 43 |
| 2 | Perempuan | 57 | 57 |
| Total | | 100 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (diolah) SMART PLS 3.0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat laki-laki 43 orang (43%) dan perempuan sebanyak 57 orang (57%), Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin guru di SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi adalah Perempuan

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Data Usia Responden

| No | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|-----------|-----------|----------------|
| 1 | <40 Tahun | 45 | 45 |
| 2 | >40 Tahun | 55 | 55 |
| Total | | 100 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (diolah) SMART PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berusia <40 tahun sebanyak 45 orang (45%), dan >40 tahun sebanyak 55 orang (55%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi adalah >40 tahun sebanyak 55 orang.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Data Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|------------|-----------|----------------|
| 1 | D3 | 5 | 5 |
| 2 | S1 | 69 | 69 |
| 3 | S2 | 26 | 26 |
| Total | | 100 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (diolah) SMART PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berpendidikan terakhir

D3 sebanyak 5 orang (5%), S1 sebanyak 69 orang (69%), S2 sebanyak 26 orang (26%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir rata-rata guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi adalah S1 Sederajat

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Hasil distribusi frekuensi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Data Masa kerja

| No | Pendapatan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|------------|-----------|----------------|
| 1 | < 5 tahun | 32 | 32 |
| 2 | >5 tahun | 68 | 68 |
| Total | | 100 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (diolah) SMART PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat masa kerja yang < 5 tahun sebanyak 32 orang (32%), dan yang >5 tahun sebanyak 68 orang (68%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja rata-rata guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi adalah > 5 tahun.

4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh sertifikasi guru dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam analisis ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu guru di SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dilakukan untuk menganalisis data demografi responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir dan masa kerja. Pada penelitian ini terdapat 100 kuesioner yang disebarikan kepada 100 orang responden. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan karakteristik responden guru sertifikasi SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka berikut ini penelitian akan mengemukakan persentase jumlah jawaban yang mayoritas dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini tentang identifikasi diri yang dimiliki.

Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden yang diukur dari nilai rata-rata (*mean*), varian, minimum maksimum, dan Tingkat Capaian Responden. Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | TCR |
|--------------------|----------|----------------|----------------|-------------|------------|
| Kinerja Guru | 100 | 1 | 5 | 4.24 | 84.94 |
| Sertifikasi guru | 100 | 1 | 5 | 3.97 | 79.41 |
| Kompetensi | 100 | 1 | 5 | 4.07 | 81.58 |
| Motivasi | 100 | 1 | 5 | 3.91 | 78.14 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

Sumber: Data Primer (diolah) SMART PLS 3.0

Tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah responden (n) adalah 100 orang, untuk variabel kinerja guru memiliki rata-rata 4.24 dan TCR sebesar 84.94 di mana dalam kategori Baik. Hingga dapat disimpulkan pemahaman responden tentang kinerja guru tergolong Baik. Variabel Sertifikasi guru memiliki nilai rata-rata 3.97 dan TCR sebesar 79.41 di mana dalam kategori Baik. Hingga dapat disimpulkan pemahaman responden tentang sertifikasi guru tergolong Baik.

Variabel Kompetensi memiliki nilai rata-rata 4.07 dan TCR sebesar 81.58 di mana dalam kategori Baik. Hingga dapat disimpulkan pemahaman responden tentang Kompetensi tergolong Baik. Variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata 3.91 dan TCR sebesar 78.14 di mana dalam kategori Baik. Hingga dapat disimpulkan pemahaman responden tentang motivasi tergolong Baik.

4.3 Analisis Data Penelitian

4.3.1 Menilai Outer Loadings atau Measurement Model

Penilaian *outer loadings* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer loadings* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer loadings* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* di atas 0,7, namun menurut **Saputro & Siagian (2017)** dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

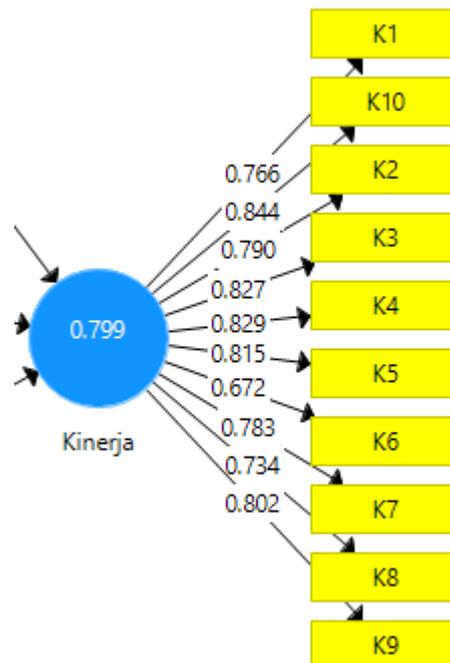
4.3.1.1 Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Kinerja Guru

Penelitian variabel kinerja guru dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Di mana item pernyataan dinotasikan dengan (K) Kinerja Guru. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan

valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

Gambar 4.1

***Outer Loadings* Variabel Kinerja Guru (K)**



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kinerja guru sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.1. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, di mana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5 Saputro & Siagian (2017). Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel kinerja guru pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Nilai *Outer Loadings* Variabel Kinerja Guru (K)

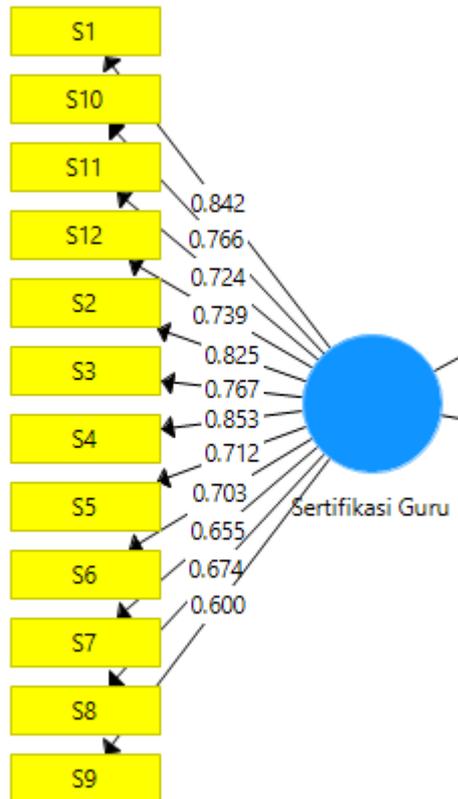
| Uraian | Original Sample (O) | Keterangan |
|--------|---------------------|------------|
| K1 | 0.766 | Valid |
| K2 | 0.79 | Valid |
| K3 | 0.827 | Valid |
| K4 | 0.829 | Valid |
| K5 | 0.815 | Valid |
| K6 | 0.672 | Valid |
| K7 | 0.783 | Valid |
| K8 | 0.734 | Valid |
| K9 | 0.802 | Valid |
| K10 | 0.844 | Valid |

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel kinerja guru (K) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kinerja guru dalam penilaian hipotesis.

4.3.1.2 Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Sertifikasi guru

Penelitian variabel sertifikasi guru dalam penelitian ini dijelaskan oleh 12 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Di mana item pernyataan dinotasikan dengan S (sertifikasi guru). Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 4.2

Outer Loadings Variabel Sertifikasi guru (S)

Berdasarkan hasil pengujian *outer loadings* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel sertifikasi guru sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.2. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, di mana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. (Saputro & Siagian, 2017). Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel sertifikasi guru pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Nilai *Outer Loadings* Variabel Sertifikasi guru (S)

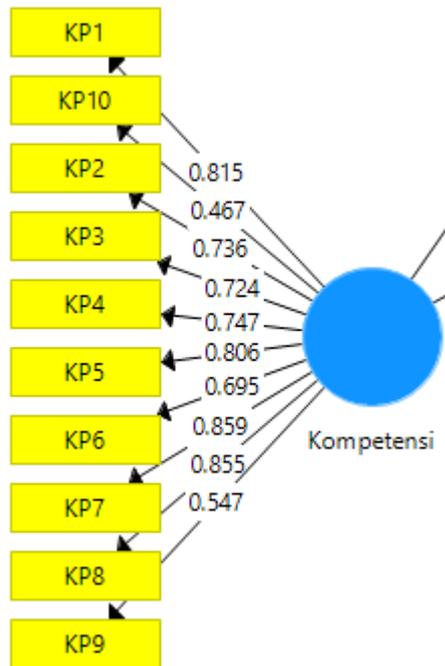
| Uraian | Original Sample (O) | Keterangan |
|--------|---------------------|------------|
| S1 | 0.842 | Valid |
| S2 | 0.825 | Valid |
| S3 | 0.767 | Valid |
| S4 | 0.853 | Valid |
| S5 | 0.712 | Valid |
| S6 | 0.703 | Valid |
| S7 | 0.655 | Valid |
| S8 | 0.674 | Valid |
| S9 | 0.6 | Valid |
| S10 | 0.766 | Valid |
| S11 | 0.724 | Valid |
| S12 | 0.739 | Valid |

Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*

Dari tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Sertifikasi guru (X1) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel sertifikasi guru dalam penilaian hipotesis.

4.3.1.3 Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kompetensi

Penelitian variabel kompetensi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Di mana item pernyataan dinotasikan dengan (KP) Kompetensi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*.



Gambar 4.3

***Outer Loadings* Variabel Kompetensi (KP)**

Berdasarkan hasil pengujian *outer loadings* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kompetensi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.3. Pada variable kompetensi terdapat beberapa variable yang valid dan tidak valid. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel kompetensi pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Nilai *Outer Loadings* Variabel Kompetensi (KP)

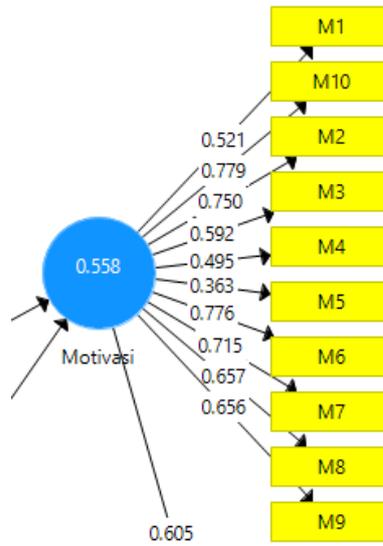
| Uraian | Original Sample (O) | Keterangan |
|--------|------------------------|-------------|
| KP1 | 0.815 | Valid |
| KP2 | 0.736 | Valid |
| KP3 | 0.724 | Valid |
| KP4 | 0.747 | Valid |
| KP5 | 0.806 | Valid |
| KP6 | 0.695 | Valid |
| KP7 | 0.859 | Valid |
| KP8 | 0.855 | Valid |
| KP9 | 0.547 | Valid |
| KP10 | 0.467 | Tidak Valid |

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Dari tabel di atas, terlihat KP1 – KP9 memiliki nilai *outer loading* >0,5 namun KP10 di bawah <0.5, maka KP10 tidak digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.1.4 Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Motivasi

Penelitian variabel motivasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Di mana item pernyataan dinotasikan dengan (M) motivasi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 4.5 Outer Loadings Variabel Motivasi (M)

Berdasarkan hasil pengujian *outer loadings* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel motivasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.5. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, di mana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. **Saputro & Siagian (2017)**. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel motivasi pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Nilai *Outer Loadings* Motivasi (M)

| Uraian | Original Sample (O) | Keterangan |
|--------|---------------------|-------------|
| M1 | 0.521 | Valid |
| M2 | 0.75 | Valid |
| M3 | 0.592 | Valid |
| M4 | 0.495 | Tidak Valid |
| M5 | 0.363 | Tidak Valid |
| M6 | 0.776 | Valid |
| M7 | 0.715 | Valid |
| M8 | 0.657 | Valid |
| M9 | 0.656 | Valid |
| M10 | 0.779 | Valid |

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Dari tabel di atas, terlihat M4 dan M5 di bawah <0.5 , setelah M4 dan M5 dieliminasi, M4 dan M5 tidak digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.2 Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel:

Tabel 4.10
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

| Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) |
|------------------|---|
| Kinerja Guru | 0.621 |
| Sertifikasi guru | 0.55 |
| Kompetensi | 0.581 |
| Motivasi | 0.522 |

Sumber: Hasil Uji *Outer Model*

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.3.3 Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel:

Tabel 4.11
Nilai *Reabilitas*

| Variabel | Composite Reliability | Coronbachs Alpha | Keterangan |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Kinerja Guru | 0.942 | 0.931 | Reliabel |
| Sertifikasi guru | 0.936 | 0.924 | Reliabel |
| Kompetensi | 0.925 | 0.907 | Reliabel |
| Motivasi | 0.883 | 0.844 | Reliabel |

Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity*

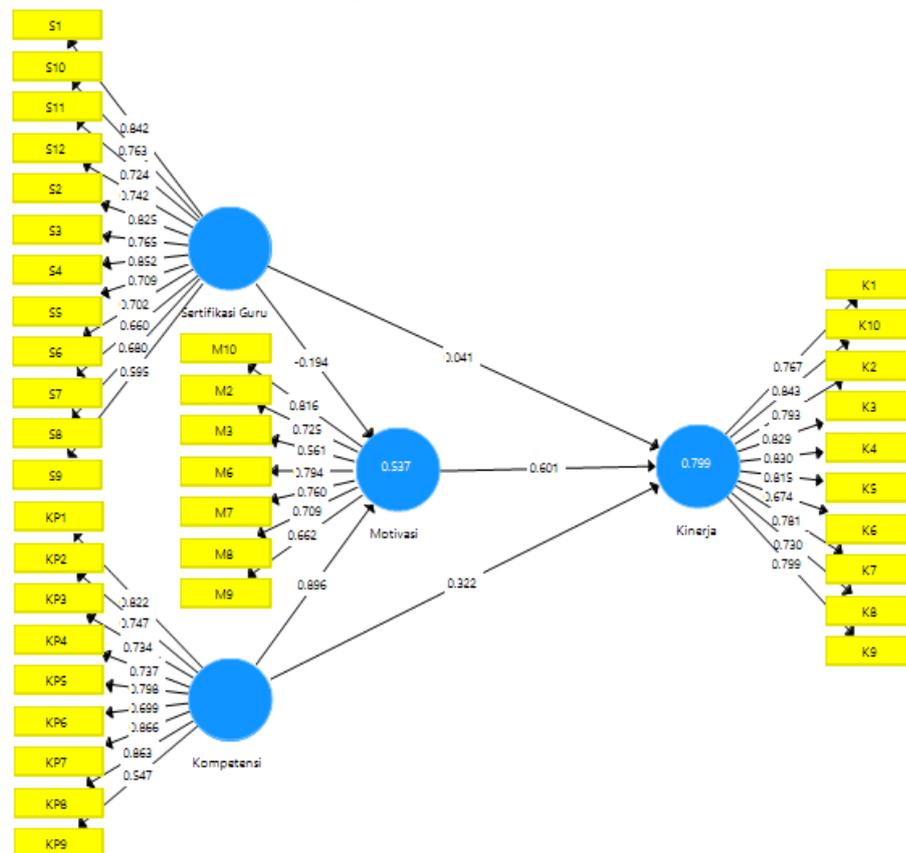
Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

4.3.4 Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai

R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*.

Gambar 4.5
Structural Model



Tabel 4.12

Result for Path Coefficient

| Path | Original Sampel |
|----------------------------------|-----------------|
| Kompetensi -> Kinerja Guru | 0.322 |
| Kompetensi -> Motivasi | 0.896 |
| Motivasi -> Kinerja Guru | 0.601 |
| Sertifikasi guru -> Kinerja Guru | 0.041 |
| Sertifikasi guru -> Motivasi | -0.194 |

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient

Berdasarkan tabel model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk sertifikasi guru dan kompetensi terhadap motivasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut:

- Motivasi (Z) = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Motivasi (Z) = $-0.194 X_1 + 0.896 X_2 + e_1$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien sertifikasi guru sebesar -0.194 yang artinya apabila sertifikasi guru ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi mengalami penurunan senilai 0.194. kemudian nilai koefisien kompetensi sebesar 0.896 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi mengalami kenaikan sebesar 0.896.

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk sertifikasi guru, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut:

- Kinerja Guru(Y) = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$.
- Kinerja Guru (Y) = $0.041 X_1 + 0.322 X_2 + 0.601 Z + e_2$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien sertifikasi guru sebesar 0.041 yang artinya apabila sertifikasi guru ditingkatkan satu

satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja guru mengalami peningkatan senilai 0.041. kemudian nilai koefisien kompetensi sebesar 0.322 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja guru mengalami peningkatan senilai 0.322. Selanjutnya nilai koefisien motivasi sebesar 0.601 yang artinya apabila motivasi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja guru mengalami peningkatan senilai 0.601.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Evaluasi Nilai R Square

| Variabel | R Square |
|--------------|----------|
| Kinerja Guru | 0.799 |
| Motivasi | 0.558 |

Sumber: Hasil *Uji R Square*

Pada Tabel 4.13 terlihat nilai nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja guru sebesar 0.799 atau sebesar 79.9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja guru dari konstruk sertifikasi guru, kompetensi, dan motivasi atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk sertifikasi guru, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Sementara motivasi sebesar 0,558 atau sebesar 55.8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi guru dan kompetensi dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi.

Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk..

4.3.5 Pengujian Hipotesis *Path Coefficient*

Path Coefficient untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan smart PLS 3.

Table 4.14
Result For Path Coefficient

| Uraian | T Statistic | P Values | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Kompetensi -> Kinerja Guru | 2.884 | 0.004 | Hipotesis Diterima |
| Kompetensi -> Motivasi | 7.558 | 0 | Hipotesis Diterima |
| Motivasi -> Kinerja Guru | 8.926 | 0 | Hipotesis Diterima |
| Sertifikasi guru -> Kinerja Guru | 0.42 | 0.675 | Hipotesis Ditolak |
| Sertifikasi guru -> Motivasi | 1.419 | 0.156 | Hipotesis Ditolak |

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

1. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *original sample* -0,194 yang menunjukkan bahwa pengaruh Sertifikasi guru terhadap Motivasi adalah negatif. Nilai p-value 0,156 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,156 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1.419 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Sertifikasi guru terhadap Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *original sample* 0.896 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $7.558 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi

3. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *original sample* 0,041 yang menunjukkan bahwa pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru adalah

positif. Nilai p-value 0,675 besar dari alpha 5% yaitu $0,675 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,42 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru pada Guru sertifikasi SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *original sample* 0,322 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Nilai p-value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,884 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Guru sertifikasi SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *original sample* 0,601 yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Nilai p-value 0,000 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $8,926 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.

Indirect Effect

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk *intervening* yang diolah menggunakan smart PLS 3.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Table 4.15
Spesific Indirect Effect

| Uraian | T Statistic | P Values | Keterangan |
|---|------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Sertifikasi guru -> Motivasi -> Kinerja Guru | 1.225 | 0.221 | Hipotesis Ditolak |
| Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja Guru | 5.169 | 0 | Hipotesis Diterima |

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.15 terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh konstruk sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi dan pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

6. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat nilai original sample $-0,116$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah negatif. Nilai p-value $0,221$ lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,221 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,225 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Artinya motivasi tidak memediasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat nilai original sample $0,538$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah positif. Nilai p-value $0,000$ lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $5,169 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Artinya motivasi mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru

Berdasarkan uraian di atas semua hipotesis pada penelitian ini yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Table 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

| Hipotesis | Pernyataan | P-Value | Keterangan |
|-----------|---|----------------|---------------------------|
| H1 | Sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | $0,156 > 0,05$ | Hipotesis Ditolak |
| H2 | Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | $0,000 < 0,05$ | Hipotesis Diterima |
| H3 | Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru | $0,675 > 0,05$ | Hipotesis Ditolak |

| SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | | | |
|--|--|------------|---------------------------|
| H4 | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | 0.004<0.05 | Hipotesis Diterima |
| H5 | Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | 0.000<0.05 | Hipotesis Diterima |
| H6 | Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | 0.221>0.05 | Tidak Memediasi Hipotesis |
| H7 | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi | 0.000<0.05 | Memediasi Hipotesis |

Sumber: Hasil olah smart PLS 3.0

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Motivasi

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Sertifikasi guru Terhadap Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 1.419 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1.419 < 1,96$) dengan nilai p-value ($0.156 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa guru yang sudah tersertifikasi maka tidak termotivasi kembali. Para guru beranggapan bahwa adanya program sertifikasi maka para guru berlomba-lomba (Termotivasi) untuk mendapatkan sertifikasi. Namun setelah guru tersertifikasi maka para guru tidak termotivasi lagi karena tidak terdapat tujuan yang akan dicapai.

Jika dilihat pada TCR sertifikasi guru yaitu S5 di mana memiliki nilai TCR terendah, Adapun S5 tentang para guru memastikan peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif. Hal ini mendasari

bahwa para guru perlu menguasai metoda dan strategi mengajar yang baik dalam proses belajar dan mengajar.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 7.558 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($7.558 > 1,96$) dan nilai p-value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Falilah & Wahyono, (2019; Shoim et al., (2019) yang memperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan meningkatnya kompetensi maka motivasi guru meningkat. Bertambahnya kompetensi para guru akan meningkatkan skill para guru dalam proses belajar mengajar, dengan demikian guru tertantang untuk menghadapi peserta didik yang berbeda serta meningkatnya motivasi.

3. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 0.42 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0.42 < 1,96$) dan p-value ($0.675 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa adanya sertifikasi belum tentu meningkatkan kinerja, diperoleh sertifikasi para guru maka menjadikan para guru tidak tertantang kembali dalam meningkatkan *skill* diri sendiri sehingga berdampak pada penurunan kinerja Andayani & Soehari, (2019; Madi & Kalimin, (2019).

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi Terhadap kinerja guru pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 2.884 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.884 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Kariyamin et al., (2020; Rumimpunu et al., (2018) di mana hasil penelitian mereka menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja guru. Bertambahnya kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 8.926 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($8.926 > 1,96$) dan p-value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shoim et al., (2019; Syahidin, (2019) yang memperoleh bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Meningkatnya motivasi guru menjadi dasar dalam peningkatan kinerjanya.

6. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Sertifikasi guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 1.225 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1.225 < 1,96$) dan p-value ($0,221 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_6 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi tidak memediasi antara variabel Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru .

7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi. Terlihat bahwa t-statistik 5.169 dan t-tabel 1,96 di mana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($5.169 > 1,96$) dan p-value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_7 diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang memperoleh bahwa Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Sertifikasi guru dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening dapat disimpulkan bahwa:

1. Sertifikasi guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Sertifikasi guru berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
6. Motivasi tidak memediasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi.
7. Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi

5.2 .Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran - saran sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi

Diharapkan SMP Negeri di Kabupaten Kuantan Singingi lebih mempertahankan kompetensi guru dan memberikan pelatihan tentang strategi pembelajaran di era saat ini, dengan adanya tantangan tersebut guru yang telah tersertifikasi akan merasa termotivasi untuk belajar lebih giat dan meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel – variabel yang relevan seperti variabel kompensasi, kepemimpinan dan masih banyak lainnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga instansi dapat meningkatkan kinerja gurunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Azizah, F. N., Thoyib, A., & Irawanto, D. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–12.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6790>
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syaifi'iyah Sukorejo. *JPII*, 1(2), 293–314.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Halomoan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22–28.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Semen padang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1–16.
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731.

<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>

- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Madi, R. A., & Kalimin, L. O. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kendari. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–56.
- Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 242659.
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA*, 8(1), 2189–2197.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- Mardalena, Arafat, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualitas: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 1–12.
- Minarsi, M., Nirwana, H., & Syukur, Y. (2017). Kontribusi Motivasi Menyelesaikan Masalah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Strategi Pemecahan Masalah Siswa Sekolah Menengah. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.29210/02017113>
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Komepnsasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 105–116.
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, & J.N., M. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58.
- Nursyifa, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 143–154.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Pujanira, P., & Taman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. *Jurnal Nominal*, VI(2).

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 Dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6, 158–166.
- PURWANTO, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. *Journal EVALUASI*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Kreet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 14–20.
- Rina, & Kusuma, A. H. P. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar. *Jurnal Riset Edisi XIX*, 3(008), 88–100.
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3358–3367.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA*, 4(1), 645–650.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sari, H. P., Murtadlo, & Basuki, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78.
- Shoim, I., Kustiyah, E., & Sudarwati. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Al-Islam 1 Surakarta. *Edunomika*, 03(01), 186–192.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA*, 7(1).

- Syahidin, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dokter Di Rs X Tipe C. *Sosiohumanitas*, 21(1), 46–51. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v21i1.997>
- Syam, A. (2016). The Influence of Situational Leadership and Reward on State Vocational High School 1 Teacher Performance in Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 2. <https://media.neliti.com/media/publications/209694-pengaruh-kepemimpinan-situasional-dan-pe.pdf>
- Uloli, S., & Asnawi, M. A. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 223–240.
- Utami, H. N. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Koperasi. *Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Widyatama, A., Novita, L., & Diarespati. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (ADD). *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 1–20.

KUESIONER
PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA GURU SERTIFIKASI SMP NEGERI DI
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Petunjuk pengisian pertanyaan:

1. Daftar isian ini tidak ada hubungannya dengan jabatan dan kantor Bapak/Ibu, tetapi hanya semata-mata untuk kepentingan ilmiah, kerahasiaan jawaban akan dijaga dengan baik.
2. Bacalah dengan seksama pertanyaan yang terlampir, kemudian pilih salah satu jawaban, beri tanda ceklis (√) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan pengalaman, pilihan hati nurani dan keadaan sekarang.
3. Dimohon dengan kerendahan hati untuk mengisi semua pernyataan yang ada.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu untuk membantu menjawab pertanyaan ini.

BAGIAN : PERTAMA

Bagian ini terdiri dari beberapa pertanyaan bersifat umum. Silahkan pilih jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat !

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan.
2. Umur : a. Kurang 40 tahun
b. Lebih dari 40 tahun
2. Pendidikan Terakhir : a.SMA
b. Diploma
c. Strata I (S.1)
d. Strata 2
3. Masa Kerja : a Kurang dari 5 tahun
b. Lebih dari 5 tahun

I. Sertifikasi Guru (X₁)

| | | | | |
|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Ragu-Ragu | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No | Pertanyaan | (STS) 1 | (TS) 2 | (RR) 3 | (S) 4 | (ST) 5 |
|---|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar | | | | | | |
| 1. | Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelas | | | | | |
| 2. | Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain | | | | | |
| Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak | | | | | | |
| 3. | Saya terlebih dahulu merumuskan tujuan dan materi pembelajaran | | | | | |
| 4. | Saya membuat alat-alat (media) pembelajaran dalam mengajar | | | | | |
| Penguasaan Metoda dan Strategi Mengajar | | | | | | |
| 5. | Saya memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif | | | | | |
| 6. | Saya memulai proses pembelajaran dengan menjabarkan kompetensi dasar | | | | | |
| Pemberian tugas kepada anak | | | | | | |
| 7. | Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik | | | | | |
| 8. | Saya menyertakan buku-buku perpustakaan dalam pemberian tugas | | | | | |
| Kemampuan mengelola kelas | | | | | | |
| 9. | Saya mengajak peserta didik membaca do'a dan mengucapkan salam ketika dimulai pertemuan | | | | | |
| 10. | Saya mengatur tata ruang kelas untuk memudahkan proses pembelajaran | | | | | |
| Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi | | | | | | |
| 11. | Saya melakukan penilaian secara efektif kepada peserta didik | | | | | |
| 12. | Saya berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat dalam mengevaluasi | | | | | |

II. Kompetensi (X2)

| | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------|---------------|
| Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Cukup setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|------------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Keyakinan dan Nilai | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer | | | | | |
| 2 | Saya bekerja mengikuti aturan-aturan yang ada dalam organisasi | | | | | |
| Keterampilan | | | | | | |
| 3 | Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dari pengetahuan yang dimiliki | | | | | |
| Pengalaman | | | | | | |
| 5 | Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan yang berlaku | | | | | |
| 6 | Saya bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | | | | | |
| Karakteristik Pribadi | | | | | | |
| 7 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kepribadian yang baik | | | | | |
| 8 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang mempunyai karakteristik yang sama | | | | | |
| Kemampuan intelektual | | | | | | |
| 9 | Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat karna pengalaman yang dimiliki | | | | | |
| 10 | Latar belakang pendidikan saya menunjang dalam mengerjakan tugas lebih maksimal | | | | | |

III. Motivasi (Z)

| | | | | |
|---------------------|--------------|-----------|----------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Ragu-Ragu | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No | PERNYATAAN | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
|---------------------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Kebutuhan Fisik | | | | | | |
| 1. | Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas. | | | | | |
| 2. | Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup. | | | | | |
| Kebutuhan Keamanan | | | | | | |
| 3. | Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini. | | | | | |
| 4. | Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila guru melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. | | | | | |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 5. | Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini. | | | | | |
| 6. | Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.. | | | | | |
| Harga Diri | | | | | | |
| 7. | Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi gurunya yang berprestasi. | | | | | |
| 8. | Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan. | | | | | |
| Aktualisasi Diri | | | | | | |
| 9. | Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju. | | | | | |
| 10. | Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. | | | | | |

IV. Kinerja (Y)

| | | | | |
|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Ragu-Ragu | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No | Pertanyaan | (STS) 1 | (TS) 2 | (RR) 3 | (S) 4 | (ST) 5 |
|--------------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Tujuan | | | | | | |
| 1. | Tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan efisien dan efektif | | | | | |
| 2. | Tersedianya alat dan sarana pendukung dalam menunjang efektivitas pekerjaan | | | | | |
| Standar | | | | | | |
| 3. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan | | | | | |
| 4. | Pekerjaan yang saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan | | | | | |
| Umpan Balik | | | | | | |
| 5. | Pekerjaan saya lakukan sesuai dengan inisiatif dan tidak hanya menunggu perintah | | | | | |
| 6. | Dalam bekerja saya mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan dan resiko | | | | | |
| Kompetensi | | | | | | |
| 7. | Atasan memberikan sanksi bila saya tidak disiplin | | | | | |
| 8. | Kemampuan yang saya miliki menunjang kinerja saya dalam bekerja | | | | | |
| Motif | | | | | | |
| 9. | Atasan menghargai dan memberikan kesempatan bagi saya dalam berinisiatif | | | | | |
| 10 | Saya diberikan kebebasan dalam berkreasi dan berinovasi dalam bekerja | | | | | |

Lampiran

Tabulasi

| S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 | S11 | S12 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | KP10 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |

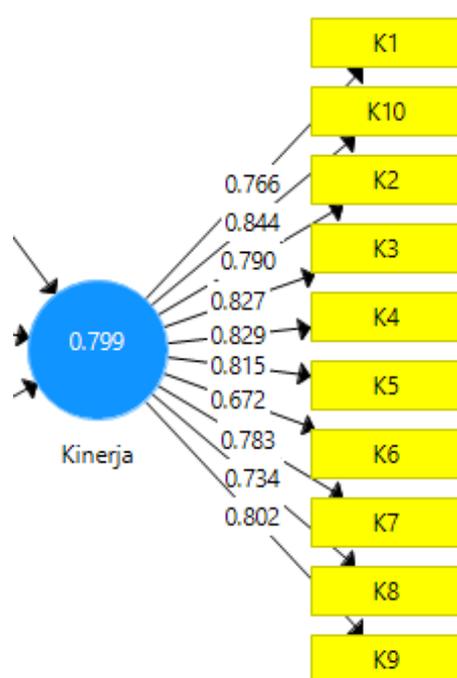
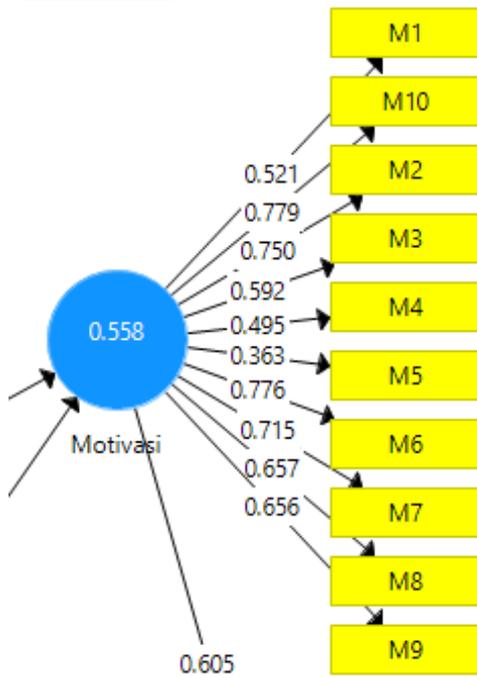
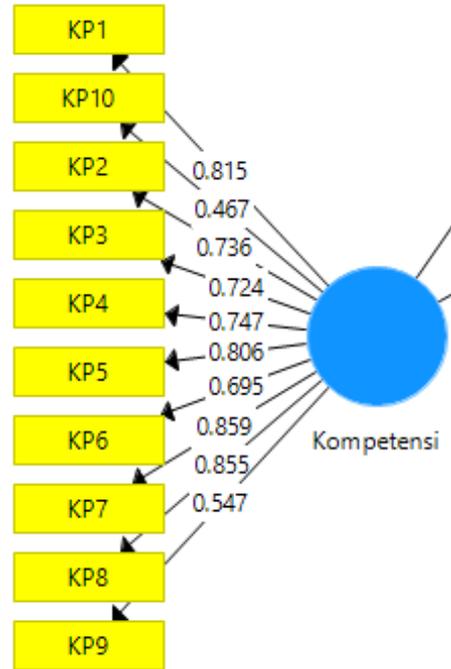
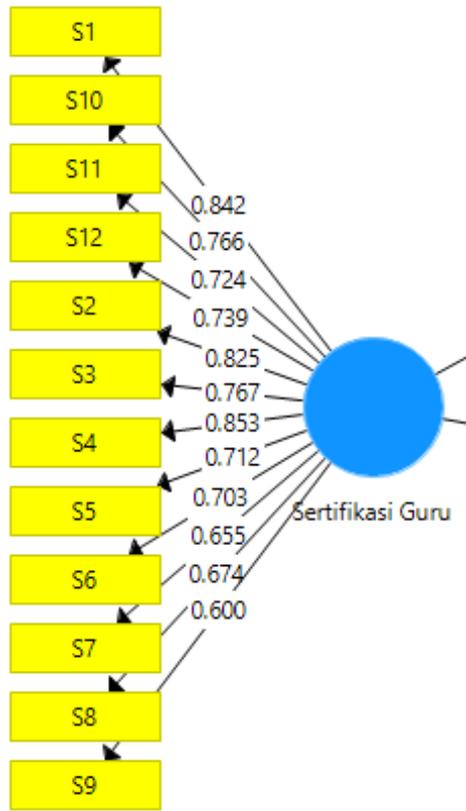
| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |

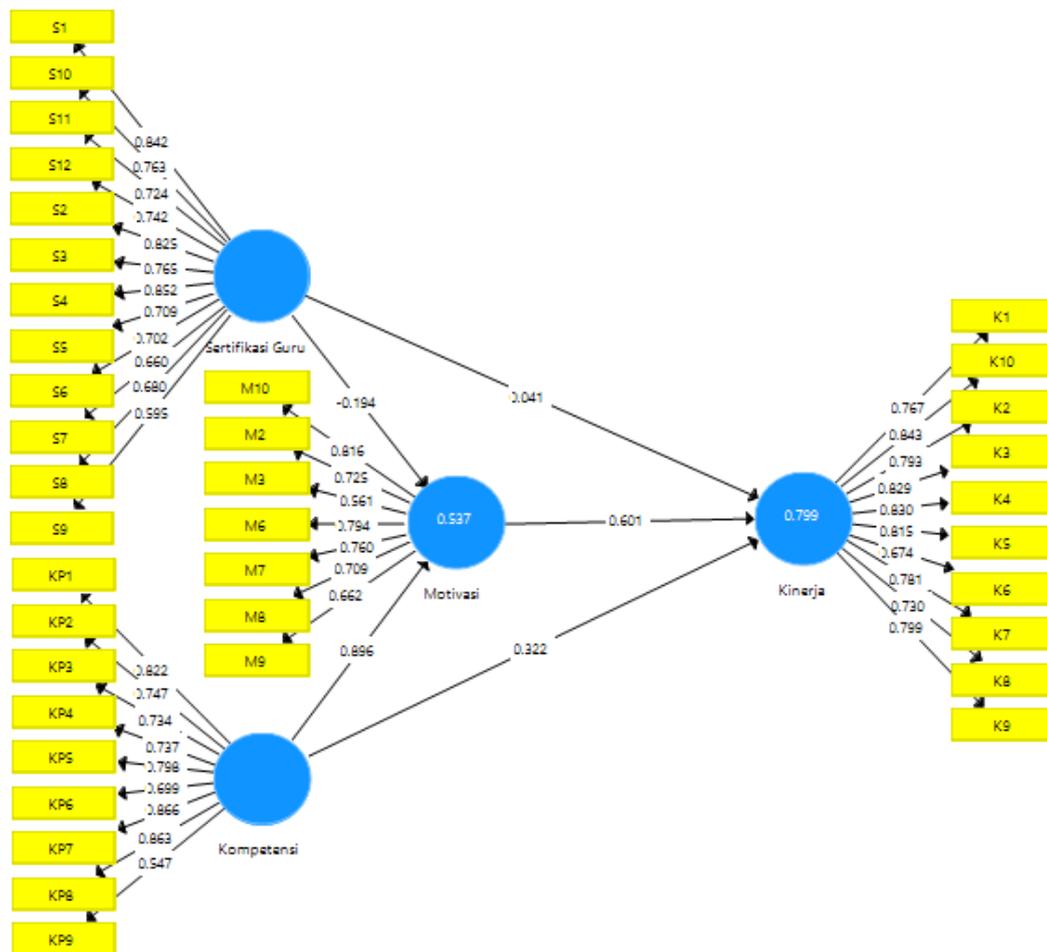
| K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| Kinerja | Kompetensi | Motivasi | Sertifikasi Guru |
|---------|------------|----------|------------------|
| 0.766 | | | |
| 0.844 | | | |
| 0.79 | | | |
| 0.827 | | | |
| 0.829 | | | |
| 0.815 | | | |
| 0.672 | | | |
| 0.783 | | | |
| 0.734 | | | |
| 0.802 | | | |
| | 0.815 | | |
| | 0.467 | | |

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| | 0.736 | | |
| | 0.724 | | |
| | 0.747 | | |
| | 0.806 | | |
| | 0.695 | | |
| | 0.859 | | |
| | 0.855 | | |
| | 0.547 | | |
| | | 0.521 | |
| | | 0.779 | |
| | | 0.75 | |
| | | 0.592 | |
| | | 0.495 | |
| | | 0.363 | |
| | | 0.776 | |
| | | 0.715 | |
| | | 0.657 | |
| | | 0.656 | |
| | | | 0.842 |
| | | | 0.766 |
| | | | 0.724 |
| | | | 0.739 |
| | | | 0.825 |
| | | | 0.767 |
| | | | 0.853 |
| | | | 0.712 |
| | | | 0.703 |
| | | | 0.655 |
| | | | 0.674 |
| | | | 0.6 |





R Square

| Matrix | R Square | R Square Adjusted |
|----------|----------|-------------------|
| | R Square | R Square Adjus... |
| Kinerja | 0.799 | 0.792 |
| Motivasi | 0.537 | 0.527 |

Construct Reliability and Validity

| Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance |
|------------------|------------------|-------|-----------------------|-------------------|
| | Cronbach's Al... | rho_A | Composite Rel... | Average Varian... |
| Kinerja | 0.931 | 0.934 | 0.942 | 0.621 |
| Kompetensi | 0.907 | 0.913 | 0.925 | 0.581 |
| Motivasi | 0.844 | 0.854 | 0.883 | 0.522 |
| Sertifikasi Guru | 0.924 | 0.929 | 0.936 | 0.550 |

Path Coefficients

| | Original Sampl... | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O/... | P Values |
|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------|
| Kompetensi -> Kinerja | 0.322 | 0.315 | 0.112 | 2.884 | 0.004 |
| Kompetensi -> Motivasi | 0.896 | 0.879 | 0.119 | 7.558 | 0.000 |
| Motivasi -> Kinerja | 0.601 | 0.596 | 0.067 | 8.926 | 0.000 |
| Sertifikasi Guru -> Kinerja | 0.041 | 0.053 | 0.097 | 0.420 | 0.675 |
| Sertifikasi Guru -> Motivasi | -0.194 | -0.163 | 0.136 | 1.419 | 0.156 |

Specific Indirect Effects

| | Original Sampl... | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O/... | P Values |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------|
| Kompetensi ->... | 0.538 | 0.511 | 0.104 | 5.169 | 0.000 |
| Sertifikasi Guru... | -0.116 | -0.083 | 0.095 | 1.225 | 0.221 |