

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka mengenai kinerja guru sertifikasi, disiplin kerja, sarana prasarana, kompensasi, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Fatah dalam Saondi (2009: 21) kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi (Barnawi dan Arifin 2012: 13).

Menurut T.Aritonang dalam Barnawi (2012: 12), *peformance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenag dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja atau tingkat keberhasilan guru secara keseluruhan baik kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan dalam upaya mencapai tujuan sekolah.

Kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru. Dapat dikatakan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam pendidikan. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya .

Sementara itu Gibson, dkk dalam Fitria (2010), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja, yaitu:

- a. variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin);
- b. variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan;
- c. variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi;

Berdasarkan pendapat di atas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja meliputi pertama kemampuan, keterampilan dan pengalaman guru. Kedua, sumber daya, kepemimpinan, dan imbalan yang didapat oleh guru. Ketiga, sikap dan kepribadian seorang guru yang dapat dijadikan teladan oleh murid-muridnya.

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan untuk saat ini (Rivai 2008:18).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah penilaian yang sistematis tentang kondisi kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja guru juga dapat dilihat dari kepatuhan dan kedisiplinan mereka terhadap standar kinerja yang dibuat oleh sekolah. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka dengan cara membandingkan pekerjaan yang telah dilakukan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Rivai (2008:29) menyatakan cara pengukuran keberhasilan ataupun kegagalan kinerja manajemen dapat diukur dengan melakukan:

1. perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan,
2. perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun sebelumnya,
3. perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul di bidangnya (benchmaking/patok duga),
4. perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat, atau lima tahun) tren pencapaian,

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa cara pengukuran keberhasilan atau kegagalan kinerja manajemen dapat diukur dengan membandingkan kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya, membandingkan kinerja suatu sekolah dengan sekolah lain yang lebih unggul, serta membandingkan pencapaian tujuan tahun berjalan dalam beberapa tahun.

Menurut Mulyadi dan Setiawan dalam Helfert yang dikutip oleh Rivai dan Sagala (2009:604), tujuan utama penilaian kerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa tujuan utama penilaian kinerja khususnya kinerja guru adalah untuk memotivasi guru dalam mencapai tujuan pembelajaran berdasarkan standar yang telah ditetapkan sekolah sehingga membuahkan hasil yang maksimal.

Penilaian kinerja ditunjukkan bukan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan melainkan untuk semua pihak, seperti yang diungkapkan oleh Ruki dalam Basrowi (2010:62) bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan berikut.

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu, maupun kelompok;
2. Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas;
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja;
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna;
5. Menyediakan alat/ sarana membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya; dan
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan yaitu meningkatkan prestasi guru, mendorong kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawabnya, merangsang minat untuk meningkatkan hasil kerja yang baik, tersedianya sarana yang memadai untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam proses belajar mengajar.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi (Kunandar, 2009: 79).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat atau tanda bukti kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi keprofesionalan guru, sesuai dengan keahliannya.

Agar pemahaman sertifikasi lebih jelas dan mantap, maka pengertian tentang sertifikasi akan dijelaskan lebih rinci pada kutipan pasal yang tertuang dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut.

1. Pasal 1 butir 11: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
2. Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 11 butir 1: sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
4. Pasal 16 : guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah (Farida, 2009:119).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa sertifikasi merupakan pemberian sertifikat kepada pendidik yang telah memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta memiliki kemampuan, diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi syarat serta dengan adanya sertifikasi guru mendapatkan profesi sebesar satu kali gaji yang dibayar pemerintah.

Menurut Kunandar (2009 : 79), sertifikasi guru bertujuan sebagai berikut:

1. menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional,
2. peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan nasional, dan
3. peningkatan profesionalisme guru.

Sementara itu manfaat dari sertifikasi itu sendiri sebagai berikut:

1. melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten,
2. melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional dan,
3. menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan tenaga kependidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan layakannya seorang guru sebagai pendidik, meningkatkan mutu

pendidikan, serta meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan adanya sertifikasi tersebut dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi, dan meningkatkan kinerjanya dalam menciptakan kualitas pendidikan.

2. Kompetensi Guru

Guru memerlukan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Menurut Mulyasa (2008: 37) menyebutkan bahwa Kompetensi perpaduan dari pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.

Menurut Littrell kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik (Uno,2008: 62).

Menurut Uno (2008: 72), Kompetensi guru adalah kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh guru yang diindikasikan dalam tiga kompetensi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas profesionalnya sebagai guru (profesional), kompetensi yang berhubungan dengan keadaan pribadinya (personal), dan kompetensi yang berhubungan dengan masyarakat atau lingkungannya (sosial).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan Pasal 28 dinyatakan bahwa:

- (1) pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- (2) kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - kompetensi pedagogik
 - kompetensi kepribadian
 - kompetensi professional, dan
 - kompetensi sosial
- (4) seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan;
- (5) kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai (4) dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri;

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa berdasarkan PP No. 19

Tahun 2005 menyatakan pendidikan mempunyai kualifikasi akademik serta

kompetensi untuk mewujudkan tujuannya pendidikan, seorang pendidik

mempunyai ijazah/sertifikat keahlian khusus yang relevan, pendidik memiliki

kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Seseorang yang

tidak mempunyai ijazah tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dapat

diangkat setelah melewati uji kelayakan.

Sementara Sudjana (2004: 18) telah membagi kompetensi guru dalam tiga bagian,

yaitu:

1. Kompetensi bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar,

administrasi kelas, pengetahuan cara menilai hasil belajar, dan pengetahuan umum lainnya.

2. Kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas profesinya. Misalnya, sikap menghargai orang pekerjaannya, memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
3. Kompetensi perilaku/ *performance*, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/ berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu mengajar, keterampilan menumbuhkan semangat belajar, keterampilan menyusun perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (3) profesional.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

- f. memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - g. berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h. melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - i. melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian
- Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Aspek-aspek yang diamati adalah:
- a. bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
 - b. menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c. menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
 - d. menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
3. Kompetensi Sosial
- Kompetensi sosial merupakan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:
- a. bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
 - b. berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;
 - c. beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya;
 - d. berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain;
4. Kompetensi profesional
- Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek.
- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
 - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
 - c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;

- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri;

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh, pertama kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam sikap moral atau intelektual yang harus dikuasai. Kedua, kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk dijadikan teladan oleh murid-muridnya. Ketiga, kemampuan sosial adalah dimana guru dapat berkomunikasi, dan bekerjasama dengan baik kepada guru lainnya, murid serta masyarakat. Keempat, kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi secara luas dan mendalam. Untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan keempat kompetensi tersebut dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap guru untuk mewujudkannya.

Imron dalam Saondi (2012: 32) mengemukakan 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu .

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Menguasai landasan kependidikan.
- 3) Menyusun program pengajaran.
- 4) Melaksanakan progrma pengajaran.
- 5) Menilai proses dan hasil belajar.
- 6) Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan.
- 7) Menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 8) Mengembangkan kepribadian.
- 9) Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat.
- 10) Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru meliputi penguasaan bahan ajar, menyusun program

pengajaran, menilai proses dan hasil belajar, mengembangkan kepribadian serta berinteraksi kepada rekan sejawat atau kepada masyarakat dengan baik.

Depdiknas (2004: 9) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi (1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, (2) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, (3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran; dan (5) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi, guru merencanakan bahan ajar, guru merencanakan kegiatan belajar mengajar sebelum mengajar, guru mampu mengelola kelas dengan baik, perencanaan penggunaan sarana belajar, dan perencanaan penilaian prestasi siswa.

3. Sarana Belajar

Proses belajar mengajar disekolah akan berjalan dengan lancar jika ditunjang dengan sarana yang memadai, baik jumlah, keadaan maupun kelengkapannya. Jumlah yang dimaksud adalah keberadaan dan banyak sedikitnya sarana yang dimiliki.

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah (Barnawi dan Arifin, 2012: 49).

Sarana belajar adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat bantu mencapai maksud dan tujuan atau segala hal yang dapat memudahkan kelancaran tugas dan sebagainya (Depdikbud 1997: 134).

Menurut Slameto (2003: 76), mengatakan “untuk dapat belajar yang efektif diperlukan lingkungan fisik yang baik dan teratur”. Adapun beberapa macam yang meliputi sarana belajar di sekolah misalnya ruang belajar harus bersih, tidak ada bau yang dapat mengganggu konsentrasi pikiran, ruangan yang cukup terang, tidak gelap yang adapt mengganggu mata dan cukup sarana yang diperlukan untuk belajar. Misalnya alat pelajaran, buku-buku, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa sarana belajar adalah semua fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam proses belajar mengajar sehingga dapat memudahkan guru dan siswa untuk mencapai tujuan belajar. Sarana yang memadai dapat memudahkan dan memaksimalkan kinerja guru. Dalam hubungannya dengan proses belajar mengajar, ada dua jenis sarana pendidikan. Pertama, sarana pendidikan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar. Contohnya kapur tulis, atlas, dan sarana pendidikan lainnya yang digunakan guru dalam mengajar. Kedua, sarana pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar, seperti lemari arsip di kantor sekolah merupakan sarana pendidikan yang secara tidak langsung digunakan oleh guru dalam proses belajar mengajar. Sarana belajar yang dimaksud adalah ketersediaan sarana belajar sekolah yang meliputi seperti alat bantu ,laboratorium, perpustakaan, dan lain sebagainya yang digunakan saat proses belajar mengajar. Oleh karena itu, sarana yang tersedia di sekolah haruslah memadai hal ini untuk menunjang kebutuhan peserta didik dan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang maksimal.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 49-51) sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu.

1. Habis tidaknya dipakai.
Ditinjau dari habis tidaknya dipakai dapat dibedakan menjadi dua yaitu sarana yang habis dipakai dan sarana yang tahan lama. Sarana yang habis pakai adalah bahan dan alat yang apabila digunakan bias habis dalam waktu yang relatif singkat, seperti kapur, tinta, kertas, bahan kimia untuk praktik, dan lain-lain. Sementara sarana yang tahan lama adalah bahan atau alat yang dapat digunakan terus menerus. Contohnya meja, kursi, computer, lemari, peta atlas, globe, papan tulis, dan alat-alat olahraga.
2. Bergerak tidaknya pada saat digunakan.
Ditinjau dari bergerak atau tidaknya pada saat digunakan ada dua macam yaitu sarana yang bergerak dan yang tidak bergerak. Sarana yang bergerak contohnya meja, kursi, lemari, dan alat peraga sederhana. Sementara sarana yang tidak bergerak contohnya lampu dan jendela.
3. hubungannya dengan proses belajar mengajar.
Ditinjau dari hubungannya dengan belajar mengajar dibedakan menjadi tiga macam yaitu alat pelajaran, alat peraga, dan media pengajaran.
 - a) Alat pelajaran
Alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar. Contohnya buku tulis, gambar-gambar, alat-alat tulis-menulis lain seperti kapur, penghapus dan papan tulis maupun alat-alat praktek, semuanya termasuk ke dalam lingkup alat pelajaran.
 - b) Alat peraga
Alat peraga adalah alat bantu pembelajaran yang memiliki kaitan langsung dengan materi pelajaran. Contohnya, alat peraga pementulan cahaya dan alat peraga rongga mulut.
 - c) Media pengajaran
Media adalah sarana yang digunakan sebagai perantara dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Ada tiga jenis media, yaitu audio, media visual, dan media audio visual.

Menurut pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa sarana pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu habis tidaknya dipakai saat proses belajar mengajar, sarana yang akan dipakai tersebut bergerak atau tidak saat digunakan, serta ada atau tidaknya hubungannya saat proses belajar mengajar.

Menurut Tabrany (1999: 45), bahwa sarana belajar yang perlu dipersiapkan antara lain yaitu, ruang belajar. Ruang belajar memiliki peranan yang cukup besar.

Ruang belajar tersebut mempunyai persyaratan fisik sebagai berikut.

- a. Bebas dari gangguan.
- b. Sirkulasi dan suhu udara yang baik.
- c. Penerangan yang baik.
- d. Perlengkapan yang cukup baik.
- e. Alat-alat perlengkapan yang dibutuhkan sangat tergantung pada bidang yang dipelajarinya.

Abu Ahmadi dan Widodo Supriyanto (2003:86), bahwa kondisi ruang belajar yang memenuhi syarat adalah.

- a. Ruangan harus berjendela, ventilasi cukup, udara segar dapat masuk, sinar matahari yang dapat menerangi ruangan.
- b. Dinding harus bersih, tidak terlihat kotor.
- c. Lantai tidak kotor.
- d. Keadaan yang jauh dari keramaian (pasar, bengkel, pabrik, dan lain-lain).

Sarana belajar memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya

keberhasilan belajar. Hal ini dikemukakan oleh Slameto (2003: 86) bahwa “salah satu syarat keberhasilan belajar adalah bahwa belajar memerlukan sarana belajar yang cukup”.

Selain tempat belajar, ada persyaratan lain yang juga harus dipenuhi yaitu sumber belajar yang dikemukakan oleh Nasution (2005: 34), bahwa:

“Buku-buku dan alat-alat yang tidak lengkap akan turut juga mempengaruhi anak dalam belajar, karena tidaklah mungkin anak itu terus-menerus meminjam alat-alat yang diperlukan dari orang lain. Kurang lengkapnya buku-buku yang diperlukan akan menyebabkan anak malas belajar, serta menghalanginya untuk belajar lebih baik.”

Menurut pendapat di atas persyaratan yang harus dipenuhi adalah sumber belajar, buku dan alat-alat yang tidak lengkap akan berpengaruh pada keinginan anak untuk belajar serta kurang memotivasi anak untuk belajar lebih baik lagi. Selain itu sarana belajar yang kurang memadai juga akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga semangat dalam mengajar guru menjadi kurang. Oleh karena itu sekolah

harus menyediakan sarana yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar.

Menurut Arsyad (2006: 25-26), pemanfaatan sarana belajar memberikan beberapa manfaat, yaitu.

- a. Pemanfaatan sarana belajar dapat memperjelas pesan dan informasi sehingga dapat memperlancar dan meningkatkan proses dan hasil belajar.
- b. Meningkatkan dan menggairahkan perhatian anak sehingga dapat menimbulkan motivasi belajar, interaksi yang lebih langsung antara siswa dan lingkungannya dan memungkinkan siswa untuk belajar sendiri sesuai dengan kemampuan minat.
- c. Memberikan kesamaan pengalaman kepada siswa tentang peristiwa-peristiwa di lingkungan mereka, serta memungkinkan terjadinya interaksi langsung dengan guru, masyarakat dan lingkungannya, misal melalui karyawisata dan lain-lain.

Menurut pendapat di atas, dapat dipahami bahwa manfaat sarana belajar yaitu dapat memperjelas informasi, meningkatkan perhatian anak untuk menimbulkan motivasi belajar, serta memberikan pengalaman tentang peristiwa di lingkungan.

Sedangkan menurut Pasal 42 Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa, (1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar yang lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapannya lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. (2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa sarana belajar adalah segala kebutuhan logistik yang diperlukan dalam melakukan aktivitas belajar seperti, ruang belajar, sumber belajar, dan alat-alat belajar. Dengan cukupnya alat-alat

belajar yang juga berfungsi sebagai sumber belajar, akan memudahkan guru dalam mengajar. Sarana belajar adalah kelengkapan alat bantu pelajaran yang diperoleh disekolah maupun dirumah yang meliputi, sumber belajar, alat-alat belajar, dan sarana lainnya. Ketersediaan sarana belajar di sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Kualitas sarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih canggih. Artinya sarana belajar yang digunakan haruslah sarana belajar yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan harus disesuaikan dengan kebutuhn peserta didik di sekolah tersebut.

Sarana belajar sangat mempengaruhi kualitas proses dan hasil belajar siswa ataupun kinerja guru. Hal ini diperlukan guna membantu guru dalam mengajar dan para siswa dalam kegiatan belajar. Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh adanya sarana belajar yang baik disekolah. Oleh karena itu peranan sekolah dalam menyediakan sarana belajar sangat penting, karena adanya sarana belajar yang memadai dapat menimbulkan semangat mengajar pada guru.

4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi dinilai penting dalam pekerjaan karena dengan adanya motivasi kita merasa terdorong, didukung agar mau bekerja giat untuk mendapatkan hasil yang baik.

Menurut Gibson dalam Uno (2012: 65) motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Menurut Uno (2012: 10) motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik (Hamzah B Uno, 2012: 10).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun luar diri seorang guru untuk merubah perilaku kearah yang lebih baik. Indikatornya adalah keinginan untuk melakukan aktivitas, dorongan akan kebutuhan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan, lingkungan kerja yang baik, kegiatan yang menarik. Dari indikator tersebut dapat mempengaruhi motivasi seorang guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja guru, begitupun sebaliknya jika motivasi guru rendah maka akan berdampak kurang baiknya kinerja guru.

Menurut teori kebutuhan Mc. Clelland mengemukakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi itu akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh, (1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, (2) harapan dan keberhasilan, (3) nilai insentif yang terletak pada tujuan (Hasibuan, 2003:162).

Hal-hal yang memotivasi seseorang sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs For Achievement*)
Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena ini kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Needs For Affiliation*)
Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja karyawan. Karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
 - a. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participayion*), seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs For Power*)
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan terbaik (Hasibuan, 2003: 163).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa teori kebutuhan Mc. Clelland menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan dalam motivasi seseorang, yaitu kebutuhan

akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuatan. Kebutuhan tersebut juga dibutuhkan oleh seorang guru untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, bagaimana guru mencapai tujuan pembelajaran, terciptanya lingkungan kerja yang baik, baik antar guru maupun kepada murid-muridnya, sikap ingin dihargai, serta kekuatan guru dalam menciptakan perilaku baik pada peserta didiknya.

Menurut Sardiman (2012 : 86) berbicara tentang jenis motivasi ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Motivasi yang aktif itu sangat bervariasi, seperti.

1. Motif dapat dilihat dasar pembentukannya.
 - a) Motif-motif bawaan
Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Misalnya : dorongan untuk makan, minum, bekerja dan beristirahat. Motivasi ini seringkali disebut motif-motif yang diisyaratkan secara biologis.
 - b) Motif-motif yang dipelajari
Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari, contohnya dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat, motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia lain.
2. Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis.
 - a) Motif atau kebutuhan organis, meliputi kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, dan untuk beristirahat.
 - b) Motif-motif darurat
Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha. Motivasi ini timbulnya rangsangan dari luar.
 - c) Motif-motif objektif
Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.
3. Motivasi jasmaniah dan rohaniah
Motivasi ini digolongkan kedua jenis yaitu motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Motivasi jasmaniah meliputi refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.
4. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik
Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa jenis motivasi itu berbeda-beda jika dilihat dari beberapa sudut pandang. Motif yang timbul karena bawaan dan motif yang dipelajari. Motif kebutuhan organis, motif darurat, dan motif objektif menurut Woodworth dan Marquis. Selanjutnya motif jasmaniah seperti refleksi, nafsu dan motif rohaniah meliputi kemauan. Terakhir, motivasi intrinsik yang didorong dari dalam dan motivasi ekstrinsik, motif yang didorong dari luar.

Tujuan motivasi antara lain, sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 2. Meningkatkan kinerja karyawan
 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
 8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
 9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- (Hasibuan, 2003 : 146)

Berdasarkan pendapat di atas motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila tujuan motivasi ini dihubungkan dengan motivasi guru maka tujuan motivasi ini adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, moral dan kinerja guru.

5. Hasil Penelitian Yang Relevan

Guru-guru yang profesional akan menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi. Kualitas hasil pendidikan yang baik tidak akan mungkin dicapai apabila guru tidak mempunyai kualitas yang baik. Penelitian ini mengambil pokok permasalahan yang hampir sama dengan penelitian lain yang dirujuk guna

kesempurnaan dan kelengkapan penelitian ini, serta memperbaiki hasil penelitian terdahulu dalam bidang kajian yang hampir sama. Hasil penelitian yang relevan disajikan dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tahun	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
2012	Hendri Hermansyah (Universitas Lampung)	Pengaruh Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas, Aktivitas Belajar Mengajar, dan Cara Penilaian Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 30 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011/2012	Ada Pengaruh persepsi guru tentang penggunaan metode pemberian tugas, aktivitas belajar mengajar dan cara penilaian terhadap kinerja guru diperoleh $F_{hitung} 26,129 > F_{tabel} 2,900$, koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa $r_{hitung} 0,522 > R_{tabel} 0,329$ dan koefisien dterminasi (R^2) 0,273 dengan persamaan linear $\hat{Y} = 19,482 + 0,170X_1 + 0,313X_2 + 0,241 X_3$
2010	Fitria (Universitas Lampung)	Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan $F_{hitung} (45,514) > F_{table} (4,26)$ menghasilkan hipotesis diterima.
2010	Eliando Malau (Universitas Lampung)	Pengaruh Ketersediaan Sarana Belajar dan Kemampuan Mengajar Guru terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas XI IPS Semester Ganjil di SMA Negeri 1 Natar Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh yang yang positif dan signifikan antara ketersediaan sarana belajar terhadap hasil belajar ekonomi. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX_1 = 70,435 + 2,772 X_1$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,958 > 0,195$
2013	Tiffany Alessandra	Pengaruh penguasaan tentang model Pembelajaran, Keterampilan Mengajar, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Pada SMA Negeri Dan Swasta Kecamatan Tanjung Karang Timur Badar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013	Ada pengaruh penguasaan tentang model pembelajaran, keterampilan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi. Hasil perhitungan $F_{hitung} 75,007 > F_{tabel} 4,034$ yang ditunjukkan oleh regresi linier multiple diperoleh (R) 0,766 yang menunjukkan koefisien korelasi

Tabel 2 (Lanjutan)

$R_{hitung} 0,766 > R_{tabel} 0,215$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,587 dengan persamaan linier $\hat{Y} = 26,314 + 0,370 X_1 + 0,289 X_2 + 0,239 X_3$

B. Kerangka Berpikir

Guru adalah tokoh yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional. Mengingat betapa pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Adapun standar kinerja guru yaitu guru menggunakan model dan metode pembelajaran dengan menarik, menyelesaikan perangkat pembelajaran dengan baik dan tepat waktu, serta guru mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaannya.

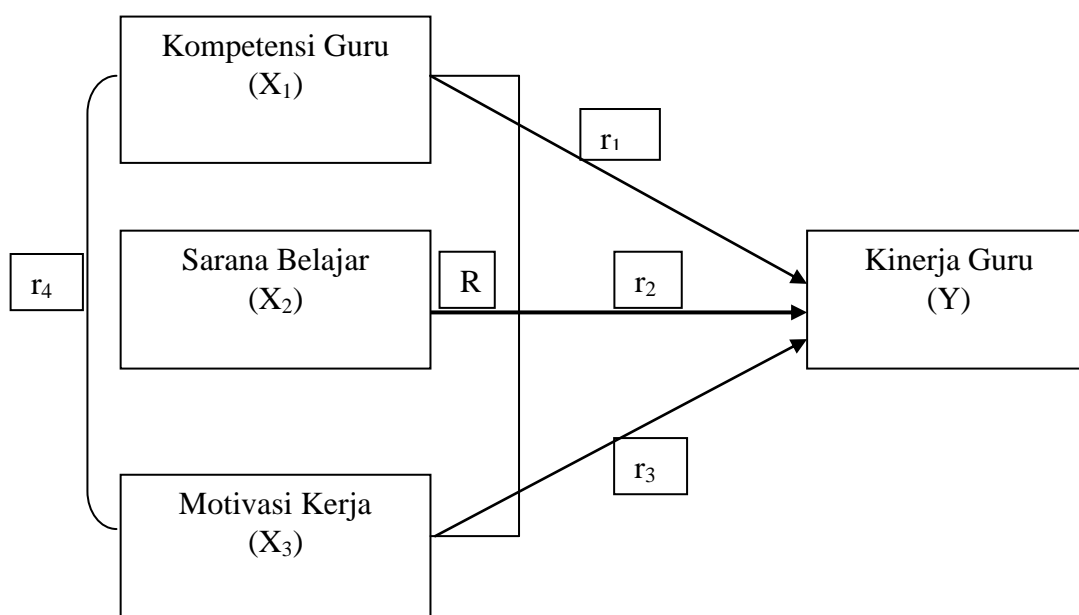
Guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi untuk mencapai kinerja yang baik, hal ini dilihat dari guru dapat memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum, menerapkan konsep-konsep yang diajarkan dalam kehidupan sehari-hari, seiring berjalannya zaman guru dituntut untuk mampu menggunakan teknologi. Sarana belajar sangat dibutuhkan di sekolah, oleh karena itu sekolah harus memiliki sarana yang memadai untuk menunjang proses belajar mengajar. Sarana belajar dibutuhkan untuk memudahkan siswa belajar baik di sekolah maupun di rumah, sarana tersebut terdiri dari buku tulis, buku text dan alat penunjang seperti pulpen, mistar, meja belajar dan lampu penerang.

Memanfaatkan perpustakaan dan laboratorium sekolah, serta memanfaatkan sarana lainnya secara efektif dan efisien.

Kinerja guru juga tidak lepas dari adanya motivasi, guru yang memiliki motivasi yang baik maka kinerjanya akan semakin baik. Motivasi tersebut terbagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Kinerja guru sangat berkaitan dengan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kualitas kinerja guru dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh kompetensi guru, sarana belajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dapat dilihat dari paradigma berikut.

Gambar 1. Paradigma Pengaruh Kompetensi Guru (X₁), Sarana Belajar (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃), terhadap Kinerja Guru (Y)



Sumber: (Sugiyono, 2010: 44)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji (Sugiyono, 2010: 96). Berdasarkan kerangka pikir di atas maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada pengaruh sarana belajar terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 01 Tahun Pelajaran Bandar Lampung 2013/2014.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada pengaruh kompetensi guru, sarana belajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.