

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dewi Kartini

SMAN 1 Muara Sugihan
dewikartini0419@gmail.com

Muhammad Kristiawan

Universitas Bengkulu
muhammadkristiawan@unib.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is the influence of professional allowance and work motivation on teacher performance. The population in this study were all high school teachers in the District of Muara Sugihan (55 teachers). The sampling technique used was proportionate stratified random sampling. The sample consisted of 2 groups: teachers who had received professional allowances and who had not received professional allowances. The sampling technique uses a sample size determination table developed by Isaac and Michael, for a population of 55 people with an error rate of 5%, a sample of 48 people. The results of data analysis show that (1) there is a significant effect between professional allowances on teacher performance by 25.3%; (2) there is a significant effect between work motivation on teacher performance variables with an influence of 47.0%; (3) there is a significant effect between the professional allowance and work motivation together on the teacher's performance of the Public High School in Muara Sugihan District at 57.0%.

Keywords: Professional Allowance, Teacher Performance, Work Motivation

Article Info

Received date: 3 Februari 2019

Revised date: 24 Juni 2019

Accepted date: 25 Juni 2019

PENDAHULUAN

Penelitian ini berawal dari hasil pengamatan peneliti tanggal 10 Oktober 2018 terhadap rekan-rekan guru yang berada di sekitar lingkungan kerja peneliti, yang menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang kurang bergairah dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas yang menjadi tanggung jawabnya, dan kurang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran. Padahal seorang guru seharusnya menjadi sosok panutan bagi para siswa. Semangat guru dalam mengajar akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan anak didik. Sayangnya, beberapa

guru justru memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak menjalankan tugas secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada di sekitar lingkungan kerja peneliti masih kurang.

Menteri Keuangan Sri Mulyani di Hotel Shangri-La, Jakarta, Rabu (22/11/2017) mengatakan bahwa pemerintah menetapkan fokus investasi 2018 pada bidang infrastruktur dan Sumber Daya Manusia (SDM). Khusus SDM, pemerintah meningkatkan pengawasan terhadap kinerja guru. Di bidang pendidikan, Indonesia masih berada di peringkat 53 dunia. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, kinerja guru di

Indonesia merupakan hal yang disoroti oleh Sri Mulyani. Ada sekitar empat juta guru yang setiap tahun dibayar oleh pemerintah tapi kinerjanya tidak kompeten (okezone.com, 22 November 2017).

Dalam artikel yang ditulis Muliastuti (2018), dinyatakan bahwa tujuan pemerintah menerapkan tunjangan sertifikasi guru adalah untuk memotivasi guru agar meningkatkan kualifikasi profesionalnya. Akan tetapi, yang menjadi persoalan sampai hari ini adalah kita masih berhadapan dengan masalah klasik mengenai mutu guru. Berbagai penilaian yang dilakukan Kemendikbud menunjukkan kompetensi pedagogi dan profesional guru rata-rata masih rendah (detikNews, 01 Agustus 2018).

Minimnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan (GTK) ditengarai berpengaruh terhadap tidak optimalnya guru dalam mengajar. Pernyataan ini diperkuat oleh Arief Rahman yang mengatakan bahwa di satu sisi, guru dibebani dengan kurikulum, namun di sisi lain kesejahteraannya tidak diperhatikan dengan baik. Menurut Arief, kesejahteraan itu sangat berpengaruh pada kinerja guru. Karena kesejahteraan sering macet dan jumlahnya tidak besar, fungsi mengajar guru tidak lagi secara bulat, holistik dan menyeluruh. Lebih lanjut, Arief mengatakan, seorang guru memang harus tulus juga serius dalam mendidik siswa. Meski begitu, guru juga adalah manusia yang membutuhkan uang untuk makan, minum, dan lainnya. Artinya, selain dituntut untuk mengajar dengan sepenuh hati, kebutuhan guru sebagai manusia pun harus terpenuhi (Republika.co.id., 28 November 2017).

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, penelitian ini hendak menguji pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sudah ada beberapa penelitian senada yang dilakukan, salah satunya oleh Zetriuslista dan Wahyuni (2013) yang menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja guru matematika sebesar 30,90% dan pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sebesar 23,3%. Begitu juga penelitian Andriani dkk (2018) yang menemukan bahwa "*work motivation had a positive and significant influence on the teachers performance of SMK Negeri in Palembang*". Dalam penelitian lainnya ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru (Murwati, 2013). Dalam penelitiannya, Fahmi (2017) juga menemukan bahwa tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon I Kab. Agam sebesar 28,8%, sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon I Kab. Agam sebesar 33,5%. Ini berarti 33,5% varian yang terjadi pada Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon I Kab. Agam merupakan pengaruh dari faktor motivasi kerja. Dengan perkataan lain kinerja guru dapat ditingkatkan bila motivasi kerja ditingkatkan.

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diserahkan kepada guru yang mempunyai sertifikat pendidik sebagai wujud penghargaan atas keprofesionalannya. Pencairan tunjangan dilakukan dalam 4 tahap atau bisa disebut per triwulan. Dasar pembayaran tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 50/PMK.07/2017 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa. Bagi guru PNS, alokasi dana yang akan dipergunakan untuk membayar tunjangan profesi guru sudah tersedia di kas keuangan daerah semenjak awal tahun anggaran sesuai dengan usulan yang disampaikan ke pemerintah pusat. Dana tersebut langsung dikirim oleh kementerian keuangan ke Kas daerah masing-masing. Bagi guru bukan PNS, dana untuk pembayaran tunjangan profesi

mereka dialokasikan atau masuk ke dalam anggaran Kemendikbud. Bagi guru-guru PNS tersebut penyaluran tunjangan profesi mereka akan langsung dikirim ke rekening mereka apabila sudah memenuhi ketentuan atau persyaratan yang ditetapkan (Media Indonesia, 09 November 2018).

Menurut Maulidi (2016) pengertian tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Bagi guru pemerintah (PNS) tunjangan profesi yang diterima sebesar satu bulan gaji pokok dan bagi guru tetap non PNS per bulan menerima sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) setelah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan perpajakan. Pemberian tunjangan profesi guru dilatarbelakangi Undang-Undang tentang Guru dan Dosen pasal 1 Nomor 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa kedudukan guru yaitu sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Lebih lanjut menurutnya, sebagai pendidik profesional, guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, terkait dengan tugasnya sebagai guru, guru berhak mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dalam Peraturan Pemerintah tentang Pendanaan Pendidikan Nomor 48 Tahun 2008 Pasal 17 disebutkan bahwa salah satu biaya personalia satuan pendidikan adalah tunjangan profesi guru. Tunjangan ini sifatnya tetap selama tugas sebagai guru dilaksanakan oleh guru

yang bersangkutan dengan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dana untuk pembayaran tunjangan profesi bagi guru PNSD bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang ditransfer ke Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) melalui mekanisme dana transfer daerah.

Seorang guru berhak menerima tunjangan profesi apabila memenuhi kriteria/persyaratan sebagai berikut (Sudrajat, 2009).

- a. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen Pendidikan Nasional.
- b. Memenuhi beban kerja sebagai guru.
- c. Mengajar mata pelajaran dan/ atau sebagai guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya.
- d. Teraftar pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai guru tetap.
- e. Berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun.
- f. Bukan tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat tugasnya.

Sering kali ditemukan guru yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugas, akibatnya tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang berhasil. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Pada dasarnya motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari diri individu sendiri, sedangkan motivasi eksternal berasal dari luar diri individu.

Fahmi (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membuat seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini Sardiman (2012) motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya dan dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan

munculnya perasaan (*feeling*) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini menyimpan tiga pengertian, yaitu (1) motivasi merupakan awal terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya *feeling*, afeksi seseorang, dalam hal ini motivasi sejalan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Menurut Uno (2009), motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat ini, disusunlah indikator motivasi kerja guru sebagai berikut.

- a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas sesuai kurikulum.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain (Zetriuslista & Wahyuni, 2013).

Motivasi kerja harus dimiliki oleh guru agar ia mau dan rela mengerahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka guru harus meningkatkan kinerjanya, dan untuk mencapai hal tersebut harus didukung oleh kesejahteraan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi (Fahmi, 2017).

Menurut Ilyas (1999), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) tujuan, penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja; (2) ukuran,

dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) penilaian, penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel (Hanafi, 2006).

Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran. Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada salah satu unsur, maka unsur-unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar sehingga proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis (Samaeng & Sutarsih, 2015).

Menurut Mangkunegara (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sebagai pendidik, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Yuliandri dan Kristiawan (2017) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam seperti kemampuan, motivasi, keterampilan, kedisiplinan dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar seperti iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, jaminan sosial dan tingkat penghasilan. Berdasarkan pendapatnya, seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Yogaswara (2010) dalam artikelnya menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Kemampuan memahami dan bertingkah laku sesuai harapan dapat diartikan sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Artinya, kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pembelajaran dan memanfaatkan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur serta obyektif pada saat membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain: (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi

yang akan diajarkan kepada siswa; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) kemampuan mengelola kelas; (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Yogaswara, 2010).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut. (1) Apakah tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru? (3) Apakah tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* karena gejala/ variabel yang diteliti baik variabel bebas dan terikat telah terjadi sebelum penelitian ini dilakukan. Riduwan (2009), mengemukakan bahwa penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang variabel-variabel bebas sudah terjadi ketika penelitian mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat dan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian.

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan. Jumlah keseluruhan guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebanyak 55 orang guru. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2010). Untuk taraf kesalahan 5% maka dari populasi yang berjumlah 55 diambil 48 sebagai sampel. Sampel diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, karena sampel terdiri dari 2

kelompok yaitu guru yang telah mendapat tunjangan profesi dan yang belum mendapat tunjangan profesi. Tujuannya adalah memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian yang representatif.

Perolehan data tentang variabel yang diteliti dilakukan melalui angket, dokumentasi, dan wawancara. Angket menggunakan skala Likert yang berisi jawaban dengan rentangan skor dari 1 – 4. Konsep dasar penyusunan instrumen bertitik tolak dari indikator-indikator variabel penelitian, yang selanjutnya dijabarkan dan dikembangkan sendiri sehingga menjadi butir pertanyaan tentang tunjangan profesi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Masing-masing angket berisi empat kemungkinan jawaban menurut pertanyaan yang diajukan pada masing-masing variabel penelitian yang diukur. Keempat jawaban itu diberikan rentangan skor dari 4 sampai 1 dengan pengkategorian SS (sangat setuju) = 4, S (setuju) = 3, TS (tidak setuju) = 2, STS (sangat tidak setuju) = 1.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Hipotesis penelitian ini yaitu (1) tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (3) tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu tunjangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,3%. Dapat diartikan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,3% ditentukan oleh tunjangan profesi sisanya 74,7% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.237	3.366

a. Predictors: (Constant), Tunjangan_Profesi

Sumber: Data penelitian

Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan secara signifikan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja

guru dengan pengaruh sebesar 47,0%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 47,0% ditentukan oleh motivasi kerja sisanya 53,0% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.458	2.837

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data penelitian

Hipotesis ketiga yaitu tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja

secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 57,0%. Dapat diartikan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 57,0% ditentukan oleh

tunjangan profesi dan motivasi kerja sisanya diteliti dalam penelitian ini. 43,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.551	2.583

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tunjangan_Profesi
Sumber: Data penelitian

Setelah dilakukan pengkajian mendalam melalui proses analisis di atas, maka diyakini bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan tunjangan profesi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan dapat diterima dan telah teruji pada taraf kepercayaan 95%. Analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja. Tunjangan profesi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Tunjangan profesi yang diberikan pemerintah seharusnya dapat meningkatkan motivasi kerja yang kemudian lebih meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil studi dokumen dan wawancara, peneliti menemukan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Muara Sugihan. Komitmen guru menjadi hal utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja tersebut. Faktor selanjutnya adalah kurangnya pengawasan dari kepala sekolah dan wakil kurikulum, hal ini mengakibatkan guru lalai dalam menyiapkan administrasi pembelajaran. Jauhnya jarak antara tempat tinggal guru dan sekolah dengan medan yang sulit ditempuh apabila musim penghujan juga mengakibatkan guru sering terlambat, sehingga mengurangi alokasi waktu dalam proses belajar mengajar.

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian di atas sejalan dengan temuan Fahmi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Sub Rayon I Kabupaten Agam“. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru di MTsN yang ada di Sub Rayon I dengan jumlah keseluruhan sebanyak 150 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang yang dipilih secara acak. Metode pengumpulan data dilakukan melalui angket dengan menggunakan skala likert. Analisa data memperlihatkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon I Kabupaten Agam dengan pengaruh sebesar 28,8%.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh temuan Hesti Murwati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta“. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa: (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $10,664 > 1,664$; (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $8,226 > 1,991$.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Zetriuslita dan Reni Wahyuni yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja

Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru". Populasi penelitian ini berjumlah 334 guru dan sampel berjumlah 117 guru, diberi instrumen berupa kuisioner berbentuk skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sebesar 66%. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru matematika sebesar 30,90%, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru matematika sebesar 23,3%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,33%. Ini berarti 25,33% varian yang terjadi pada kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor tunjangan profesi. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila dilakukan pemberian tunjangan profesi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 46,97%. Ini berarti 46,97% varian yang terjadi pada kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor motivasi kerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila motivasi kerja ditingkatkan. Temuan penelitian membuktikan bahwa kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan tunjangan profesi dan motivasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama. Secara statistik tunjangan profesi dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 43,47% . Ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui tunjangan profesi dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seperti dikemukakan di atas, dapat disampaikan saran agar para guru lebih meningkatkan tanggung jawab dalam mengajar, menanamkan rasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Kepada kepala sekolah disarankan untuk memberikan pembagian tugas mengajar yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dari guru agar guru mengajar sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fahmi, M. E. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. V, No. 2 , 113-122.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja*. Depok: Badan Penerbit FKM UI.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidi, A. (2016, Maret 23). *Pengertian Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <https://www.kanalinfo.web.id/2016/03/tunjangan-profesi-guru.html>
- Mediaindonesia.com. (2018, April 10). *Begini Alur Pemberian Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <http://mediaindonesia.com/read/detail/1>

54371-begini-alur-pemberian-tunjangan-profesi-guru

- Muliastuti, L. (2018, Agustus 1). *Menyemangati Guru di Tahun Ajaran Baru*. Dipetik November 23, 2018, dari <https://news.detik.com/kolom/d-4144254/menyemangati-guru-di-tahun-ajaran-baru>
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1* , 12-21.
- Okezone.com. (2017, November 20). *Investasi Pendidikan Besar Sri Mulyani Soroti Kinerja Guru di 2018*. Dipetik November 2, 2018, dari <https://economy.okezone.com/read/2017/11/22/20/1818408/investasi-pendidikan-besar-sri-mulyani-soroti-kinerja-guru-di-2018>
- Republika.co.id. (2017, November 28). *Kesejahteraan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru*. Dipetik November 2, 2018, dari <https://republika.co.id/berita/pendidikan/education/17/11/28/p041gf368-kesejahteraan-berpengaruh-terhadap-kinerja-guru>
- Riduwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Samaeng, A., & Sutarsih, C. (2015). Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Mengajar Guru SMP di Yala Thailand Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13-22.
- Sardiman. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudrajat, A. (2009, Juli 26). *Memahami Kebijakan Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/07/26/sekilas-mengenal-tentang-tunjangan-profesi-guru/>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yogaswara, A. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Penelitian Pendidikan* , 60-72.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*, 570-577.
- Yuliani, A. H. (2006). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* , 41-58.
- Zetriuslista, & Wahyuni, R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1*, 1-7.