

Kinerja Guru ditinjau dari Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Arrahmah

Miftahul Laila

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

lala.khaila80@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Arrahmah di Depok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Sampel terdiri dari 2 kelompok yaitu guru yang telah menerima tunjangan profesi dan yang belum menerima tunjangan profesi. Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel penentuan ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, untuk populasi 26 orang dengan tingkat kesalahan 5%, sampel 26 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,1%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dengan pengaruh sebesar 17,2%; (3) ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDIT Arrahmah Depok sebesar 98,7%.

Kata Kunci: Tunjangan Profesi, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of professional allowance and work motivation on teacher performance. The population in this study were all teachers of SDIT Arrahmah in Depok. The sampling technique used is *proportional stratified random sampling*. The sample consists of 2 groups, namely teachers who have received professional allowances and those who have not received professional allowances. The sampling technique used the sample size table developed by Isaac and Michael, for a population of 26 people with an error rate of 5%, 26 people. The results of data analysis that (1) there is a significant influence between professional allowances of 25.1%; (2) there is a significant effect between work motivation on teacher performance variables with an effect of 17.2%; (3) there is a significant effect between professional allowance and work motivation together on the performance of SDIT Arrahmah Depok teachers by 98.7%.

Keywords: *Professional Allowance, Teacher Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 mengatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kegiatan

spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pendidikan & Fakultas, 2021). Karena itu sistem pendidikan harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pada peningkatan mutu serta relenvasi dan efesiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi

tantangan yang ada pada saat ini. Sehingga perlu adanya perubahan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

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, Maret 2021). 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 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 (Muliastuti, 2018).

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, 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 (Mediaindonesia.com, 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 Gurudan 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): 1) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen Pendidikan Nasional; 2) memenuhi beban kerja sebagai guru; 3) mengajar mata pelajaran dan/ atau sebagai guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya; 4) terdaftar pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai guru tetap; 5) berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun; dan 6) bukan tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat tugasnya.

Kinerja suatu instansi pendidikan tergantung pada tenaga pengajar (guru) Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu instansi yang di pimpin. Hal ini, atasan harus mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya

(Riyadi, Mulyapradana, & Pekalongan, 2017). 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: 1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; 2) melaksanakan tugas sesuai kurikulum; 3) memiliki tujuan yang jelas dan menantang; 4) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; 5) memiliki perasaan senang dalam bekerja; dan 6) selalu berusaha untuk mengungguli oranglain (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 (Supartha, 2016)

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, A., & 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 ini mencoba mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat dan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian.

Populasi penelitian ini adalah semua guru SDIT Arrahmah kota Depok. Jumlah keseluruhan guru SDIT Ararahmah kota Depok sebanyak 26 orang guru. Karena populasi dibawah 100 maka sampel akan diambil seluruhnya(Muslimin & Rambat, 2019) yakni 26 guru, 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 16. 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 DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu tunjangan profesiberpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,1%. Dapat diartikan bahwa kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 25,1% ditentukan olehtunjangan profesi sisanya 74,9% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.271	.251	6.99658

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data penelitian

Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 16,6% secara signifikan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

variabel kinerja guru dengan pengaruh sebesar 16,6%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 16,1% ditentukan oleh motivasi kerja dan sisanya 83,9% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.166	5.53550

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data penelitian

Hipotesis ketiga yaitu tunjangan profesidan 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 SDIT Arrahmah Kota

Depok sebesar 98,7%. Dapat diartikan bahwa kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 98,7% ditentukan oleh tunjangan profesi dan motivasi kerja sisanya 9,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.987	22125203614,33617

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tunjangan_Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

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 SDIT Arrahmah Kota Depok dapat diterima dan telah teruji pada taraf kepercayaan 98%. Analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja. Tunjangan profesi dan motivasi kerjamerupakan 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.

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 matematikasebesar 23,3%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 25,1%. Ini berarti 25,1% varian yang terjadi pada kinerja guru pada SDIT Arrahmah Kota Depok merupakan pengaruh dari faktor tunjangan profesi. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila dilakukan pemberian tunjangan profesi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 16,6%. Ini berarti 16,6% varian yang terjadi pada kinerja guru SDIT Arrahmah Kota Depok 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 SDIT Arrahmah Kota Depok sebesar 98,7%. 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 sehingga mutu pendidikan dapat terjaga.

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.
- MediaIndonesia.com. (2018). Begini Alur Pemberian Tunjangan Profesi Guru. *Media Indonesia*. Retrieved from <http://mediaindonesia.com/read/detail/1%0A%0A%0A%0A54371-begini-alur-pemberian-tunjangan-profesi->

- guru%0A
- Muliastuti, L. (2018). Menyemangati Guru di Tahun Ajaran Baru. *Detik*. Retrieved from <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.
- Muslimin, A., & Rambat, N. dan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dasar Terhadap Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 13.
- Okezone.com. (2018). Investasi Pendidikan Besar Sri Mulyani Soroti Kinerja Guru di 2018. *Okezone*.
- Republika.co.id. (2017). *Kesejahteraan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru*. Retrieved from <https://republika.co.id/berita/pendidikan/education/17/11/28/p041gf368-kesejahteraan-berpengaruh-terhadap-kinerja-guru>
- Riyadi, S., Mulyapradana, A., & Pekalongan, P. P. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*. 13, 106–117.
- Samaeng, A., & Sutarsih, C. (2015). Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Mengajar Guru SMP di Yala Thailand Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13–22.
- Sudrajat, A. (2009). Memahami Kebijakan Tunjangan Profesi Guru. *Wordpress.Com*. Retrieved from <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/07/26/sekilas-mengenai-tentang-tunjangan-profesi-guru/>
- Supartha, W. G. (2016). *TERHADAP KINERJA GURU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 429–454.
- Zetriuslista, & Wahyuni, R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 1, 1–7.