

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN DUKUPUNTANG KABUPATEN CIREBON

Khotimah

spdikhotimah@gmail.com

Abstrak

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan Tunjangan Profesi Guru sebagai realisasi dari program sertifikasi bagi guru dan dosen. Dengan adanya Tunjangan Profesi Guru diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas guru dan motivasi kerja sebagai seorang pendidik. Karena bagi guru dan dosen yang sudah mempunyai sertifikat pendidik, pemerintah memberikan dana Tunjangan Profesi Guru setiap bulan yang besarnya sama dengan satu bulan gaji. Dengan kesejahteraan dan ekonomi yang meningkat, diharapkan dapat meningkat pula motivasi kerja dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji 1) hubungan Tunjangan Profesi Guru dengan Motivasi Kerja, 2) pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru, 3) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, 4) pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survey. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner dan menggunakan random sampling sebanyak 66 sampel. Pengolahan data menggunakan analisis korelasi, regresi, dan analisis jalur dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Tunjangan Profesi Guru dengan Motivasi Kerja $0,029 < 0,05$, Tunjangan Profesi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 1,18% , Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 76,04%, Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon sebesar 72%.

Kata Kunci: *Tunjangan Profesi Guru, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru*

A. Pendahuluan

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah dari faktor kualitas guru atau pendidik. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru dalam mengajar. Menurut Balai Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Departemen Pendidikan Nasional, guru – guru yang layak mengajar untuk tingkat Sekolah Dasar (SD) baik negeri maupun swasta hanya

28,94 % . Guru SMP Negeri 54,12 % , guru SMP swasta 60,99 % , guru SMA negeri 65,29 % , swasta 64,73 % , guru SMK negeri 55,91 % , dan swasta 58,26 % .¹

Tingkat kelayakan guru dalam mengajar sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan guru itu sendiri. Guru yang berkualifikasi pendidikan S1 (Strata Satu) akan memiliki kemampuan dan kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan belum mengenyam pendidikan S1. Kondisi tersebut akan mampu meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Peningkatan kompetensi yang dimiliki guru akan mempengaruhi kinerjanya. Kinerja guru dikatakan baik apabila seorang guru mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan prosedur dalam ilmu pendidikan..

Dalam Undang Undang No. 14 tahun 2005 yaitu Undang Undang tentang Guru dan Dosen pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dalam pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²

Sebagai realisasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada tahun 2007 pemerintah menyelenggarakan Sertifikasi bagi guru-guru secara bertahap dari 2,7 juta guru PNS di Indonesia. Tujuan dari Sertifikasi adalah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia. Menurut Yamin rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan disebabkan oleh rendahnya input pendidikan, akan tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas dan kinerja guru.

Pada kenyataannya, meskipun program Sertifikasi bagi guru dan dosen sudah dilaksanakan dan dana Tunjangan Profesi Guru sudah diberikan masih belum dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Keadaan tersebut dibuktikan dari hasil kajian Bank Dunia yang mengkonfirmasi kegagalan program sertifikasi guru di Indonesia. Menurut Bank Dunia program sertifikasi tidak ada hubungan dengan peningkatan mutu pembelajaran. Bahkan Bank Dunia mengadakan penelitian terhadap pelaksanaan sertifikasi guru untuk kurun waktu 2009, 2011, dan 2012. Yang menjadi sasaran penelitian adalah 240 Sekolah Dasar, 120 Sekolah Menengah Pertama, 300 guru, dan 90.000 siswa. Hasil penelitian Bank Dunia menemukan bahwa pertama, sertifikasi tidak mengubah praktik mengajar dan perilaku guru. Kedua, peningkatan pendapatan bagi guru yang lolos sertifikasi tidak ekuivalen dengan peningkatan mutu mengajar.³

Selain dari data tersebut, berdasarkan hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) tahun 2015, kemampuan pedagogik guru rata-rata 56.69 % . Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pedagogik guru masih relatif rendah. Padahal kemampuan

¹ Departemen Pendidikan Nasional, Balai Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), *Rendahnya Kualitas Guru di Indonesia*, (Jakarta, 2003)

² UU No.14 Tahun 2005, *Undang-Undang Guru dan Dosen beserta penjelasannya*, (Bandung: Citra Utama)

³ Penelitian Bank Dunia, *Pelaksanaan Sertifikasi Guru*, Kompas, (Jakarta), 2012

pedagogik adalah kunci keberhasilan dalam mendidik. Meskipun guru memiliki kompetensi yang tinggi jika tidak didukung oleh kompetensi pedagogik tidak akan dapat mencapai hasil yang maksimal.⁴

Hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) tahun 2016 khususnya guru Sekolah Dasar yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil UKG Guru SD Tahun 2015
Sumber dari Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon

TINGKAT	KEMAMPUAN		RATA-RATA
	Pedagogik	Profesional	
Kecamatan Dukupuntang	47,17	55,63	51,40
Kabupaten Cirebon	50,39	59,54	56,79
Jawa Barat			56,65
Nasional			54,33

Berdasarkan fakta dan data tersebut, kinerja guru masih kurang. Bahkan dari rata-rata hasil UKG, guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang di bawah nilai rata-rata UKG Kabupaten Cirebon. Data tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pedagogik dan profesional guru masih sangat kurang. Artinya Tunjangan Profesi Guru yang diterima tidak sebanding dengan motivasi dan kinerja yang dilaksanakan oleh para guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusun tesis dengan judul” Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon”.

B. Pengertian Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan sebagai bagian dari kompensasi pada hakekatnya dapat diartikan sebagai; a) *indirect compensation* yang dapat berwujud finansial dan non-finansial, b) tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas pegawai bagi perusahaan dan diberikan semata-mata karena pegawai adalah anggota kelompok organisasi perusahaan, c) menunjukkan kesediaan perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap pegawainya secara sosial, d) diberikan oleh perusahaan agar motivasi pegawai terjaga tetap tinggi, melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai.⁵

Menurut Samsudin mengemukakan bahwa tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak, dan rabat untuk produk perusahaan. Selanjutnya tunjangan adalah komponen imbalan

⁴ Hasil UKG Tahun 2015, *Kemampuan Pedagogik Guru*, Pikiran Rakyat, (Bandung), 2016

⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 229-230

jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*.⁶

Dari berbagai pendapat para ahli yang berkaitan dengan tunjangan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan adalah kompensasi tidak langsung baik finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada pegawai atau karyawan sebagai bentuk tanggung jawab sosial agar motivasi pegawai tetap terjaga.

Adapun dimensi dari teori-teori kompensasi manajemen organisasi dan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: (1) Dimensi Internal, setiap jabatan atau posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi; (2) Dimensi Eksternal, kompensasi dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan, yang mampu bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis; (3) Dimensi Individual, setiap individu pegawai merasakan kompensasinya fair dibandingkan dengan pegawai yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.⁷

Tunjangan Profesi Guru jika dihubungkan dengan teori tunjangan kompensasi adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pemerintah atau negara sebagai bentuk tanggung jawab sosial agar motivasi dan kinerja guru tetap terjaga. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan dalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi yang sangat besar dari program-program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan tunjangan-tunjangan pelengkap (*fringe benefits*), berfungsi memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi.⁸

C. Landasan Hukum Tunjangan Profesi Guru

Landasan hukum Tunjangan Profesi Guru adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor.
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 230

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 39-40

⁸ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997), 663

D. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2011: 109). Newstrom mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:⁹

1. *Engagement*, Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*, Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfaction*, Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*, *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pendapat menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:¹⁰

1. Adanya perasaan ingin mencapai suatu hasil dengan melakukan pekerjaan yang menantang dengan baik.
2. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri.
3. Melakukan pekerjaan menurut perasaan.
4. Memiliki tujuan yang jelas.
5. Apa yang dikerjakan adalah sesuatu hal yang menarik.
6. Mengharapkan kenaikan penghasilan.
7. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.
8. Memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
9. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
10. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.

F. Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru tidak jauh berbeda dengan pengertian kinerja secara umum. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹¹

Undang-Undang NO. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 110

¹⁰ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik*, (Jakarta: Gramedia, 2000)

¹¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 54

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mengacu kepada model input – proses – output yang dikemukakan oleh Slavin (1994) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkat pembelajaran, aspek insentif dan waktu. Input pembelajaran yang efektif adalah berdasarkan kepada empat (4) faktor, yaitu: (1) kualitas pembelajaran, (2) kesesuaian tingkat pembelajaran, (3) insentif, dan (4) waktu.

G. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Jumlah Angket	Angket Tidak Valid	Angket Valid dan Reliabel
Tunjangan Profesi Guru	20	5	15
Motivasi Kerja	20	5	15
Kinerja Guru	20	4	16

Uji Normalitas Data dan Linieritas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan mendasarkan pada Uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan ialah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.¹²

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	K-S	P	Kesimpulan
1.	Tunjangan Profesi Guru	0,125	0,012	Normal
2.	Motivasi Kerja	0,124	0,013	Normal
3.	Kinerja Guru	0,095	0,200	Normal

Tabel 4
Hasil Linieritas Data Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1 *	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%
Y						
X2 *	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%
Y						

¹² Sugiyono dan Susanto. 2015, *Cara Mudah*, hal322

Data dalam tabel 2 dan 3 menunjukkan bahwa semua data normal dan linier.

Analisis Regresi

Hubungan X_1 dengan X_2

Terdapat hubungan yang signifikan antara Tunjangan Profesi Guru dengan Motivasi Kerja. Karena nilai Sig $0,029 < 0,05$.

Tabel 5
Hasil Korelasi antara Tunjangan Profesi Guru dengan Motivasi Kerja

	TPG	MK	KG
Pearson Correlation	1	,269*	,125
Sig. (2-tailed)		,029	,316
N	66	66	66
Pearson Correlation	,269*	1	,842**
Sig. (2-tailed)	,029		,000
N	66	66	66
Pearson Correlation	,125	,842**	1
Sig. (2-tailed)	,316	,000	
N	66	66	66

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 6
Hasil Analisis Pengaruh X_1 terhadap Y

Unsur	Data	Sumber Data
a (Constant)	48,940 dengan sig 0,000	Tabel <i>Coefficients^a</i> kolom B <i>Unstandardized Coefficient</i>
β (Beta) koefisien regresi X_1	0,133 dengan sig 0,316	Tabel <i>Coefficients^a</i> kolom B <i>Unstandardized Coefficient</i>
R^2	0,016	Tabel <i>Model Summary</i> kolom <i>R square</i>
F	1,023 dengan sig 0,316	Tabel <i>Annova</i>
ϵ =variabel-variabel lain	$\epsilon=1,000-0,016=0,984$	Tabel <i>Model Summary</i> kolom <i>R square</i>

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,016 \times 100\% = 16\%$$

Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Tunjangan Profesi Guru sebesar 16%. Sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 84% (100% - 16% = 84%)

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 7
Hasil Analisis Pengaruh X₂ terhadap Y

Unsur	Data	Sumber Data
a (Constant)	1,226 dengan sig 0,782	<i>Tabel Coefficients^a kolom B Unstandardized Coefficient</i>
β(Beta) koefisien regresi X ₂	0,842 dengan sig 0,000	<i>Tabel Coefficients^a kolom B Unstandardized Coefficient</i>
R ²	0,709	<i>Tabel Model Summary kolom R square</i>
F	156,241 dengan sig 0,000	Tabel Anova
€ = variabel- variabel lain	€=1,000-0,709 =0,291	<i>Tabel Model Summary kolom R square</i>

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,709 \times 100\% = 70,9\%$$

Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel motivasi kerja sebesar 70,9%.

Menghitung Pengaruh Variabel lain (€) terhadap Kinerja Guru:

$$€ = 100\% - 70,9\% = 29,1\%$$

Berdasarkan data Tabel Anova diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka Tolak H₀ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 8
Hasil Analisis Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Unsur	Data	Sumber Data
a (Constant)	5,536 dengan sig 0,287	<i>Tabel Coefficients^a kolom B Unstandardized Coefficient</i>
β(Beta)	-0,109 dengan sig 0,121	<i>Tabel Coefficients^a kolom B</i>

koefisien regresi X_1 X_2	0,872 dengan sig 0,000	<i>Unstandardized Coefficient</i>
R^2	0,720	Tabel <i>Model Summary</i> kolom <i>R square</i>
F	81,160 dengan sig 0,000	Tabel <i>Anova</i>
ϵ =variabel- variabel lain	$\epsilon=1,000-0,720=0,28$	Tabel <i>Model Summary</i> kolom <i>R square</i>

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,720 \times 100\% = 72\%$$

Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja sebesar 72%. Sisanya 28% ($100\% - 72\% = 28\%$) ditentukan oleh variabel lain di luar skema penelitian.

Uji signifikan regresi dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi benar-benar signifikan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen (Kinerja Guru) jika variabel independen (Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja) diketahui. Oleh karena itu dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh variabel Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut.

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan dari Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari. Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Uji Hipotesis untuk menguji pengaruh simultan dilakukan dengan menggunakan data yang terdapat pada Tabel *Anova* dan dapat dilakukan dengan dua cara. Cara Pertama dilakukan dengan melihat nilai **Sig.** (Probabilitas signifikansi) yang dibandingkan dengan **taraf sig. 0,05** dengan kaidah: Jika pada tabel *Anova* nilai sig. $< 0,05$ maka tolak H_0 artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan data Tabel *Anova* diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka Tolak H_0 artinya Terdapat pengaruh yang signifikan dari Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kab. Cirebon.

Tabel 9
Hasil Analisis Jalur

Usur	Data	Sumber Data
$r_{X_1X_2}$	0,269	Tabel <i>Corelation</i>
Koefisien Jalur X_1 ke X_3 (PX_3X_1)	- 0,109 dengan Sig. 0,121 (tidak signifikan)	Tabel <i>Coefficients</i> kolom <i>Standardized Beta</i>
Koefisien Jalur X_2 ke X_3 (PX_3X_2)	0,872 dengan Sig. 0,000 (signifikan)	Tabel <i>Coefficients</i> kolom <i>Standardized Beta</i>
Koefisien Jalur X_1 dan X_2 ke X_3 ($PX_3X_1X_2$)	0,720 dengan Sig. F 0,000 (signifikan)	Tabel <i>Model Summary</i> kolom <i>R Square</i>

Menentukan Koefisien Jalur

Tabel 10
Analisis Jalur Pengaruh X_1 terhadap Y

No.	Aspek	Penghitungan	Hasil
1.	Pengaruh langsung	$PYX_1 = (Pyx_1)^2 \times 100\%$ $= (-0,109)^2 \times 100\%$ $= 0,011881 \times 100\%$ $= 1,1881$	1,18%
2.	Pengaruh Tidak langsung	$PYX_1-X_2 = [(Pyx_1) \times (r_{X_1X_2}) \times (Pyx_2)] \times 100\%$ $= (-0,109 \times 0,269 \times 0,872) \times 100\%$ $= -0,025567912 \times 100\%$ $= -2,56\% = -2,6\%$	-2,6%
3.	Pengaruh Total	$\epsilon PYX_1 = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$ $= 1,18\% + (-2,6\%)$ $= -1,42\%$	-1,42%

Tabel 11 Analisis Jalur Pengaruh X_2 terhadap Y

No.	Aspek	Penghitungan	Hasil
1.	Pengaruh langsung	$PYX_2 = (Pyx_2)^2 \times 100\%$ $= (0,872)^2 \times 100\%$ $= 0,760384 \times 100\%$ $= 76,038\%$	76,04%
2.	Pengaruh Tidak langsung	$PYX_2-X_1 = [(Pyx_2) \times (r_{X_1X_2}) \times (Pyx_1)] \times 100\%$ $= (0,872 \times 0,269 \times -0,109) \times 100\%$	-2,6%

		$= -0,025567912$ $\times 100\%$ $= -2,6\%$	
3.	Pengaruh Total	$\epsilon PYX_2 = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$ $= 76,04\% + (-2,6)\%$ $= 73,44\%$	73,44%

Tabel 12
Analisis Jalur Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Bersama-sama terhadap Y

No	Aspek	Penghitungan	Hasil
1.	Pengaruh Secara Bersama-sama X_1 dan X_2	$R^2_{YX_1X_2} = R^2_{YX_1X_2} \times 100\%$ $= 0,720 \times 100\%$ $= 72\%$ (Nilai ini sama dengan pengaruh total X_1 ditambah pengaruh total $X_2 = -1,42\% + 73,44\% = 72,02\%$ $= 72\%$	72%

Tabel 13
Analisis Jalur Pengaruh Variabel Lain terhadap Y

No.	Aspek	Penghitungan	Hasil
1.	Pengaruh Variabel Lain	$PY\epsilon = 100\% - R^2_{YX_1X_2}$ $= 100\% - 0,720$ $= 28\%$	28%

Tabel 14
Kesimpulan Analisis Jalur

Model	Variasi Model	Nilai
Pengaruh $X_1 \rightarrow Y$	Pengaruh Langsung	1,18%
	Pengaruh tidak langsung	-2,6%
	Pengaruh Total	-1,42%
Pengaruh $X_2 \rightarrow Y$	Pengaruh Langsung	76,04%
	Pengaruh tidak langsung	-2,6 %

	Pengaruh Total	73,44%
Pengaruh X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$	Pengaruh Simultan	72%
Pengaruh Variabel lain	€	28%

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengaruh total tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru sebesar -1,42%. Seperti telah disampaikan di atas bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Umarudin (2012) tentang Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru di MTs Negeri Jalaksana Kabupaten Kuningan. Dalam penelitian Umarudin terdapat pengaruh yang rendah sekali dari pemberian insentif terhadap kinerja mengajar guru yaitu 19,5%. Ternyata adanya pemberian insentif, imbalan, dan tunjangan tidak dapat sepenuhnya meningkatkan motivasi kerja seseorang terutama guru. Ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru, diantaranya minat, kemampuan individu, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan model input – proses – output yang dikemukakan oleh Slavin (1994) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkat pembelajaran, aspek insentif dan waktu. Input pembelajaran yang efektif adalah berdasarkan kepada empat (4) faktor, yaitu: (1) kualitas pembelajaran, (2) kesesuaian tingkat pembelajaran, (3) insentif, dan (4) waktu. Dari hasil penelitian, ternyata pemberian Tunjangan Profesi Guru tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Faktor-faktor yang melemahkan pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon antara lain: 1) sebagian guru menganggap bahwa pemberian tunjangan profesi itu tidak ada hubungannya dengan hasil kinerja guru, 2) TPG tidak ada kaitannya dengan partisipasi guru di sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon sebesar 76,04%, pengaruh tidak langsung guru hanya mencapai -2,6%, dan pengaruh total sebesar 73,44 %. Nilai pengaruh 0,872 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya tolak H_0 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan Jhon (2001: 82) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (a)

kemampuan; (b) motivasi; (c) dukungan yang diterima; (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan (e) hubungan mereka dengan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seorang guru.

Hasil penelitian sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umarudin (2012) dan Mukhamad Khusnaini (2014/2015). Hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh rendah sekali terhadap kinerja guru yaitu 35,4% dan 24%. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang cukup baik dari motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu 76,4%.

Faktor yang menguatkan pengaruh dari motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru antara lain; 1) tingkat antusiasme para guru dalam bekerja, 2) kepuasan atau satisfaction. Sebagian guru masih berusaha untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan masih ada jiwa ikhlas serta pengabdian dalam melaksanakan tugas meskipun tunjangan tidak tepat waktu.

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 72%, artinya tunjangan profesi guru dan motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon. Besarnya nilai pengaruh 0,720 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya tolak H_0 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan profesi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Gibson bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu di dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi,
2. Faktor organisasi, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan, dan sistem penghargaan.
3. Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.¹³

Faktor yang menguatkan pengaruh dari tunjangan profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru antara lain; 1) sebagian guru tidak mencari tambahan penghasilan setelah adanya tunjangan profesi guru, 2) tunjangan yang diterima sudah memenuhi dan sesuai dengan UMR ketenagakerjaan, 3) tingkat antusiasme sebagian guru dalam mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan profesi guru, dan 4) kepuasan terhadap tunjangan yang diterima.

I. Kesimpulan

¹³ Gibson, Inancevich, & Donnely, *Organisasi, Perilaku, Struktur-Proses, Edisi ke Delapan*, (Jakarta: Binapura Aksara, 1996)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. 1. Berdasarkan analisis korelasi terdapat hubungan antara tunjangan profesi guru dengan motivasi kerja sebesar 26,9% dan signifikansi $0,029 < 0,05$. Artinya bahwa tunjangan profesi guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Pemberian tunjangan profesi guru memiliki hubungan yang masih sangat rendah dengan peningkatan motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
2. Tunjangan Profesi Guru tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisis yaitu pengaruh secara langsung Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru hanya mencapai 1,18%, dengan angka pengaruh $-0,109$, angka signifikan $0,121 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh dari Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
3. 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon. Pengaruh langsung sebesar 76,04%, pengaruh tidak langsung $-2,6\%$, dan pengaruh total 73,44%. Nilai pengaruh 0,872 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang
4. Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama - sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 72%, dengan besarnya nilai pengaruh 0,720 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Daftar Pustaka

Buku

- Abbas, E. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: Gramedia, 2017)
- Bernardin, H. J. and Russel, J, E.A, *Human Resource Management*, (New York: Mc. Graw Hill, Inc, 1993)
- B. Uno, H. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- B. Uno H. dan L. Nina, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Davis, K & Newstrom, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2000)
- Faturrohman, P dan Suryana, A. *Guru Profesional*, (Bandung: Refika Aditama, 2012)
- Gibson, In Vancevich, & Donnely, *Organisasi, Perilaku, Struktur-Proses, Edisi ke Delapan*, (Jakarta: Binapura Aksara, 1996)

- Gomes, FC. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003)
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- IAI BBC, *Panduan Penulisan Tesis*, (Cirebon, 2017)
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014)
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- Muhidin dan Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003)
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Musfiqon, H.M. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009. *Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor*, (Bandung: Citra Umbara, 2016)
- Quraish Shihab, M. *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012)
- Riva'i, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Murai Kencana, 2004)
- Ruky, A.S. *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2002)
- Samsudin, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006)
- Sardiman, AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005)
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*, (Jakarta: Djambatan, 2000)
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Supardi. *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2014)
- Suprianto, J. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*, (Yogyakarta: BPFE, 1996)
- Terry, GR. *Principle of Management (alih bahasa Winardi)*, (Bandung: Alumni, 2006)
- Umam, K. *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012)
- Wibowo, M.E. *Standarisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan, 2004)
- Widoyoko, S. EP. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016)
- Yamin, H.M., *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009)
- Yamin, M. *Profesionalisasi Guru dan KBK*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006)

Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2016)

Internet

Asdiqoh, Siti, *Motivasi Kerja Guru*, (Online), Tersedia: <http://ijtihad.stainsalatiga.ac.id/jurnal>, 2012, 9-8-2014

Timotius, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*, <http://www.skrihsizone.com>. Diakses tanggal 18 Juni 2014

Jurnal dan Tesis

Habibah, *Dampak Tunjangan Sertifikasi terhadap Gaya Hidup Konsumtif Guru di Yayasan Sa'adatuddarain Mampang Jakarta Selatan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014)

Mukhamad Khusnaini, *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang*, (Semarang: Universitas PGRI Semarang, 2015)

Umarudin, *Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Mengajar Guru di Wilayah Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MTs Negeri Jalaksana Kabupaten Kuningan*, (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati, 2012)