



**KONTRIBUSI TUNJANGAN PROFESI PENDIDIK (TPP)
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI *INTERVENING VARIABLE*
(Studi pada Guru SD di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan
Wringin Kabupaten Bondowoso)**

SKRIPSI

Oleh :

Diana Amelia Qonitatillah

NIM. 13.1041.1062

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

MARET, 2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening Variable pada guru SD di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah 131 guru. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Proportional Sampling* yaitu terdiri 57 sampel sebagai responden yang layak digunakan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis dan uji t yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dari analisis yang dilakukan di peroleh bahwa Tunjangan Profesi Pendidik melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci : Tunjangan Profesi Pendidik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Educator Professional Allowance to Teacher Performance with work motivation as an intervening variable in an elementary school teacher in the District of Wringin UPTD regency. The population in this study were 131 teachers. Selection of the sample using techniques Proportional sampling that comprises 57 samples as respondents were eligible for use in research. The analysis technique used in this research is path analysis and t test that aims to obtain a comprehensive picture of the relationship between variables. While the classical assumption used in this study include multicollinearity test, heteroscedasticity test, and test for normality. From the analysis conducted in getting that through the Educator Professional Allowance Work Motivation significant positive effect on teacher performance.

Keywords : *Educator Professional Allowance, work motivation, and teacher performance.*

1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa dinilai dari sumber daya manusia yang dimiliki. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur berkembangnya suatu bangsa. Baik atau buruknya sumber daya yang dimiliki suatu bangsa dapat diukur dari sistem pendidikan yang ada. Indonesia saat ini sedang dihadapkan pada sebuah fenomena yaitu rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini tentunya memerlukan upaya terus menerus dari pemerintahan baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya (Mulyasa, 2013).

Sesuai dengan Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Guru memegang peran utama dalam pengembangan pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan hasil pendidikan (Mulyasa, 2013).

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, hal tersebut juga tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang

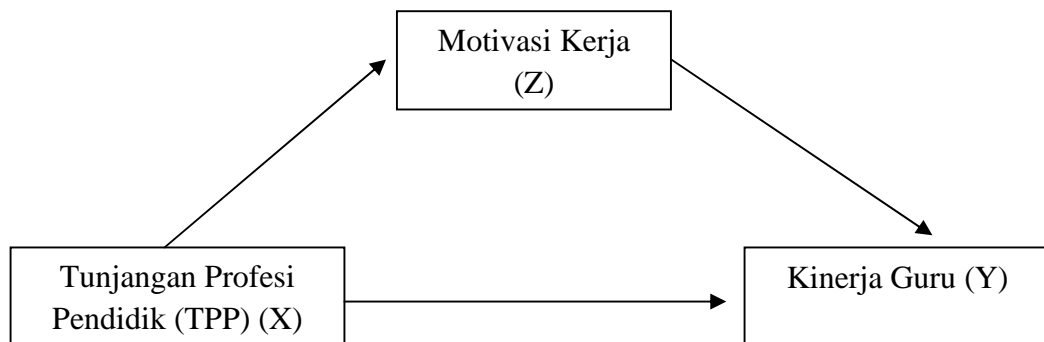
Guru dan Dosen pasal 8. Namun, pada kenyataannya kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru dalam mengajar. Penyebab rendahnya kelayakan guru dalam mengajar adalah latar belakang dan kemampuan guru, sikap tak acuh atau tak peduli guru, serta gaji guru yang rendah. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru sedangkan salah satu aspek dari proses pendidikan adalah kegiatan pembelajaran yang tidak bisa dilepaskan dari peran dan fungsi guru, sehingga guru dituntut memiliki multi peran agar mampu menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Profesionalitas guru tidak hanya dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat dari sisi penghasilannya, sehingga pemerintah mengambil kebijakan memberikan gaji yang pantas dan berkeelayakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan penghasilan para pendidik secara finansial yang disebut dengan istilah Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) bagi para guru yang memperoleh sertifikasi di seluruh Indonesia, hal tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pemerintah untuk memberikan rangsangan atau dorongan motivasi kerja kepada guru agar memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Karo & Walukow, 2013).

Tunjangan profesi diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Tunjangan Profesi Pendidik disikapi begitu optimis oleh para guru SD di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. Namun fenomena yang terjadi di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso, para guru SD yang sudah menerima tunjangan profesi masih belum menunjukkan kompetensi mengajar yang lebih baik. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru telah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan oleh undang-undang (Handoko, 2015).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Keterangan :

- a. Konsep uji variabel Tunjangan Profesi Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y)
- b. Konsep uji variabel Tunjangan Profesi Pendidik (X) terhadap Motivasi Kerja Guru (Z)
- c. Konsep uji Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)
- d. Konsep uji Tunjangan Profesi Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Tunjangan Profesi Pendidik (X)
Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 mendefinisikan Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan mutu guru PNS atau pun non PNS sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru,

meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

2. Motivasi Kerja Guru (Z)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik (Uno, 2016).

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau diluar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran dikelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Mulyasa, 2013).

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di wilayah UPTD Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso yang sudah menerima Tunjangan Profesi Pendidik (TPP), yang berjumlah 131 guru.

4. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik proporsional sampling, yaitu suatu teknik yang menghendaki cara pengambilan sampel dari setiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub

populasi tersebut (Haryadi, 2011). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 Guru.

5. Teknik Analisis Data

5.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ R tabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari

besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas, Ghazali (2005:96). Dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena nilai VIF menunjukkan kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih dari 0,1.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Hasil Pengujian Normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena pola grafik histogram berbentuk simetris yaitu tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri maka model ini memenuhi asumsi normalitas, dan norma plot titik-titiknya mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio menurut (Ghozali, 2005:80).

Rumus Regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel <i>Independent</i>	Beta	T	T tabel		Sig	A	Keterangan
(Constant)	2,872	4,842	>	1,673	0,000		
TPP	0,334	2,552	>	1,673	0,014	<	0,05 Signifikan

Sumber : Lampiran 4 (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,872 + 0,334 X$$

Keterangan : Y = Kinerja Guru

X = Tunjangan Profesi Pendidik

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel <i>Independent</i>	Beta	T	T tabel		Sig	A	Keterangan
(Constant)	3,216	5,925	>	1,673	0,000		
TPP	0,276	2,304	>	1,673	0,025	<	0,05 Signifikan

Berdasarkan tabel 4.11 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Z = 3,216 + 0,276 X$$

Keterangan : Z = Motivasi Kerja Guru

X = Tunjangan Profesi Pendidik

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel <i>Independent</i>	Beta	T	T tabel		Sig	A	Keterangan
(Constant)	1,846	3,237	>	1,673	0,000		
Motivasi	0,568	4,454	>	1,673	0,000	<	0,05 Signifikan

Berdasarkan tabel 4.12 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah :

$$Y = 1,846 + 0,568 Z_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru SD

Z : Motivasi Kerja Guru

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X, Z (Tunjangan Profesi Pendidik dan Motivasi Kerja) benar-

benar mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) :

- a. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah = 5% atau confident interval 95%.
- b. Kriteria pengambilan keputusan :
 - 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

t_{tabel} diperoleh dari, $(df) = 57 - 3 = 54$, dengan $\alpha = 0.05 = 5\%$ $t_{tabel} = 1,673$.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Kinerja Guru

Variabel Tunjangan profesi pendidik terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,334, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,552 > 1,673$) dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. t_{hitung} positif, maka semakin besar Tunjangan yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Pengaruh langsung variabel Tunjangan Profesi Pendidik terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,4%.

- b. Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Motivasi Kerja Guru

Variabel Tunjangan profesi pendidik terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,276, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,304 > 1,673$) dan signifikansi $0,025 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SD di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. t_{hitung} positif, maka semakin besar Tunjangan yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan Motivasi kerja Guru. Pengaruh langsung variabel Tunjangan Profesi Pendidik terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 27,6%.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,568, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,454 > 1,673$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. t_{hitung} positif, maka semakin besar motivasi kerja yang dialami guru akan meningkatkan Kinerja Guru. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 56,8%.

8. Variabel Intervening (Analisis Jalur)

Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2005 : 160-161).

Tabel Hasil Analisis Jalur

Jalur	<i>Effect</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan		
X → Y	0,334	0,334	2,552	1,673	0,014	0,05	Signifikan
X → Z	0,276	0,267	2,304	1,673	0,025	0,05	Signifikan
Z → Y	0,568	0,568	4,454	1,673	0,000	0,05	Signifikan
X → Z → Y	(0,276).(0,568)	0,156	-	-	-	-	-
e1	-	0,494	-	-	-	-	-
e2	-	0,206	-	-	-	-	-

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel Tunjangan Profesi Pendidik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (indirect) sebesar 0,156, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel tunjangan profesi pendidik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,6%.

- b. Pengaruh paling besar adalah pengaruh secara langsung yaitu jalur (3) Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan koefisien sebesar 0,568.

- c. Total Effect

Total Effect : $Y \leftarrow X \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,334 + 0,156 = 0,490$ atau 49%

9. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil output SPSS persamaan (2) memberikan nilai adjusted R2 sebesar 0,071 dengan signifikan pada 0,025 yang berarti Tunjangan profesi pendidik mempengaruhi Motivasi kerja sebesar 7,1% dan sebanyak 92,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS persamaan (3) memberikan nilai adjusted R2 sebesar 0,252 dan signifikan pada 0,000 yang berarti Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja guru sebesar 25,2% dan sebanyak 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru memberikan nilai adjusted R2 sebesar 0,272 dan signifikan pada 0,000 yang berarti Tunjangan Profesi Pendidik dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 27,2% dan sebanyak 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

9. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana menunjukkan pengaruh masing-masing variabel, yaitu Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Kinerja Guru secara langsung dan pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik ke motivasi kerja terhadap Kinerja Guru secara tidak langsung pada Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso.

- a. Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Kinerja guru mempunyai pengaruh positif. Hal ini sesuai dengan tujuan adanya Tunjangan Profesi Pendidik yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009, Tunjangan Profesi dimaksudkan untuk meningkatkan mutu dan kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Masruroh (2012) yang menyatakan bahwa Tunjangan Profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

- b. Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik terhadap Motivasi Kerja Guru mempunyai pengaruh positif. Hal ini sesuai menurut Abraham Maslow, kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan dan papan merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, kerana merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Bagi Guru, kebutuhan akan gaji, insentif, tunjangan profesi, tunjangan hari raya, penghargaan, dan lain-lain menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan kinerja yang tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti Murwati (2013) yang menyatakan bahwa Tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh positif. Hal ini sesuai menurut Abraham Maslow, teori motivasi dilakukan agar setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fery Roviani (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

- d. Hasil penelitian pengaruh secara langsung menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi Pendidik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun.

Hasil penelitian pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi Pendidik ke Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso, tetapi tidak memiliki pengaruh terbesar dalam peningkatan Kinerja Guru, karena lebih kecil Koefisien pengaruh tidak langsung.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung mempunyai pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini

10. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Tunjangan Profesi Pendidik mempengaruhi Kinerja Guru secara positif di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso dengan hasil uji sebesar 0,334, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,552 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Tunjangan Profesi Pendidik mempengaruhi Motivasi Kerja secara positif Guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso dengan hasil uji sebesar 0,276, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,304 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso dengan hasil uji sebesar 0,568, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,454 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso dengan hasil uji sebesar 0,156 atau 15,6%.
- e. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengaruh secara langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso adalah pengaruh yang paling besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,568.

11. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso
 - a) Pihak UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso diharapkan lebih membantu dan mendorong para guru SD untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Guru. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.
 - b) Pihak UPTD Pendidikan Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso diharapkan untuk mempertahankan motivasi kerja agar kinerja guru meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
 - c) Dan jika Tunjangan Profesi Pendidik dan motivasi kerja selalu diberikan dan ditingkatkan maka para guru akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, selalu bertanggung

jawab, bekerja keras dan semangat serta memiliki target yang jelas dan sesuai dengan yang diharapkan UPTD Pendidikan, dan para guru akan selalu bisa beradaptasi dalam lingkungan apapun sehingga kinerja guru akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti : variabel disiplin, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. F., & Djatiprambudi, D. (2015). *Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek*, 138.
- Burhanudin. (2005) *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Feri, Roviani. (2015) *Kaitan Sertifikasi Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Gugus II Situbondo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi Manajemen.
- Fasli, J. 2007. *Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Bermutu*. Surabaya : Kencana.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- (2009). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich (2008). *Organizations Behavior Structure Processes*. Thirteenth Edition.
- Hasibuhan, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Handoko, A. T. (2015). *Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SD di UPT Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi dan SDM.
- Haryadi, S. (2011). *SPSS vs LISREL*. Jakarta : Salemba Empat.
- Indrianto, Nur dan Bambang, Supomo. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. BPF, Yogyakarta.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. GP Press. Jakarta.
- Istiarini, R Sukanti. (2012). *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo*.
- Karo, S. D., & Walukow, A. F. (2013). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA Jayapura*. Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia, 20.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mantja, (2002). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran: Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*. Wineka Media, Malang.
- Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Maslow, Abraham (2008) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (memotivasi pegawai)*. Cetakan 5, PT. Elek Media Koputindo, Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat.
- Masruroh. (2012). *Judul Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kadat Kabupaten Kediri*. Jurnal tahun 2012.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. (2013). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SMK Se-Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE), 13.
- Rivai, (2005). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2001). *Statistik Non Parametrik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

————— (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.

————— (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.

Suharto dan Cahyono Budi. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group, Jakarta.

Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.

Republik Indonesia Undang-Undang Dasar 1945.

————— Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

————— Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

————— Undang-Undang No. 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

————— Permendikbud No. 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi.

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Syarat Tunjangan Profesi Pendidik.

Peraturan Pemerintah No.41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Pendidik.

Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Pendidik Tahun 2009.

