**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SENI BUDAYA SLTA DI KOTA MATARAM**

NI WAYAN PURNI ASTITI

Sudirman Wilian

Nyoman Sridana

E-mail: purniastiti11@gmail.com

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan menemukan perbedaan kinerja guru berdasarkan tunjangan profesi dan motivasi kerja guru seni budaya SLTA di kota Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex - post facto* dengan jenis penelitian kuantitatif. Rancangan yang digunakan adalah *Design Treatment by Level 2 jalur* dengan 94 responden. Menggunakan teknik anava A x B ditemukan hasil sebagai berikut; Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan yang belum mendapatkan tunjangan profesi, menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, F(1,90) = 0.458, p-value = 0.5. Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah, menunjukkan bahwa kinerja guru pada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi berbeda dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah, F(1,90) = 193.396, p < 0.001. Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. secara bersama-sama, ditunjukkan melalui nilai signifikansi interaksi antara dua faktor, F(1,90) = 2.354, p-value = 0.128. Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan profesi.

***Kata Kunci : Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Kinerja guru***

**A. Latar Belakang :** Paradigma baru pendidikan nasional telah menempatkan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (UU RI No. 14 Tahun 2005). Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Salah satu hal yang menentukan tujuan sekolah adalah kinerja guru. Hal ini merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan pendidikan yang berkualitas. Diberlakukannya undang-undang tersebut, memiliki tiga fungsi. *Pertama,* sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. *Kedua,* untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga,* untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi. (Muslich 2007: 5).

Tunjangan profesi guru merupakan program pemerintah yang menjanjikan bagi guru. Pemerintah bermaksud ingin meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta meningkatkan taraf hidup guru. Harapan itu sudah lama terwujud setelah pemerintah menerbitkan Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 4 Mei 2007, dan keputusan Mendiknas Nomor 057/0/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 13 Juli 2007. Akan tetapi tampaknya apa yang menjadi harapan dan diketahui pemerintah dengan pemberian tunjangan profesi tersebut masih jauh dari harapan yang sesungguhnya.

Ketika peneliti melakukan observasi pra penelitian, peneliti memperoleh data masih adanya sejumlah guru yang sudah tersertifikasi namun kinerjanya masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya guru tersertifikasi yang datang ke sekolah motivasi mengajar masih kurang, belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran ( RPP) secara rutin. Ketika dilakukan evaluasi guru tersertifikasi oleh pengawas, masih ada guru yang sudah bersertifikat pendidik namun administrasi pembelajarannya belum lengkap. Hal ini menandakan bahwa masih adanya sejumlah guru yang sudah bersertifikat pendidik namun belum mampu meningkatkan motivasi dan kinerjanya menjadi guru profesional seperti yang diharapkan sesuai dengan undang-undang tentang guru dan dosen.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Khususnya kinerja guru dibidang seni budaya pada SLTA di kota Mataram.

**B.** **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasikan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Ada indikasi banyaknya guru yang memiliki sertifikat profesi pendidik, yang telah memiliki kompetensi yang memadai, motivasi tinggi, keterampilan yang memadai namun mereka masih menunjukkan kinerja yang rendah.
2. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru (UKG) rata-rata tingkat kompetensi profesionalisme guru berkenaan dengan kualitas pengelolaan pembelajaran masih sangat rendah. (Dapodik DIKPORA, 2015: 15)
3. Guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik dalam realitanya mempunyai motivasi kerja rendah, sehingga tidak mencapai kinerja guru yang profesional.
4. Masih ada guru yang ketika dilakukan evaluasi oleh pengawas belum memliki administrasi pembelajaran yang lengkap, selain itu masih ada guru yang membuat administrasi hanya ketika akan dievaluasi oleh pengawas.

**C. Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, dan dari uraian pada latar belakang masalah ini, inti kajian penelitian dibatasi pada kinerja guru. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti faktor eksternal yaitu iklim kerja, dispensasi, pemberian tunjangan, dan karakteristik pekerjaan, dan faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan sikap guru. Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah pemberian tunjangan guru. Dengan adanya tunjangan guru, diharapkan hal tersebut akan memberikan dorongan dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi masalah ini pada “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA Di Kota Mataram ”

**D.** **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan kinerja guru seni budaya antara kelompok yang sudah mendapat tunjangan profesi dengan yang belum di SLTA Kota Mataram ?
2. Apakah ada perbedaan kinerja guru seni budaya antara kelompok yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan yang memiliki motivasi rendah, di SLTA Kota Mataram ?
3. Apakah ada pengaruh bersama-sama tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya di SLTA Kota Mataram ?
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada perbedaan kinerja guru seni budaya antara kelompok yang sudah mendapat tunjangan profesi dengan yang belum di SLTA kota Mataram.
2. Untuk mengetahui ada perbedaan kinerja guru seni budaya antara kelompok yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan yang memiliki motivasi rendah, di SLTA kota Mataram.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh bersama-sama tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya di SLTA kota Mataram.
4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi bagi dunia pendidikan khususnya administrasi pendidikan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.

Manfaat praktis

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga ke depannya kepala sekolah dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Guru dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan sekolah dan benar-benar dapat menjadi guru yang profesional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang.

c. Dinas Terkait sebagai sumbangan pikiran kepada pihak-pihak terkait seperti DIKPORA Kota Mataram terutama dalam pembinaan dunia pendidikan, di masing-masing SKPD khususnya di SLTA di Kota Mataram.

**Kajian teoritik**

1. **Kinerja Guru**

Gilbert (dalam Notoatmojo 2009: 124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, apabila seorang guru, maka kinerjanya adalah kemampuan mengajar dan uasaha dalam membuat perencanaan pembelajaran selama aktivitas pembelajaran.

 Menurut Hasibuan (dalam Nurchasanah 2001: 34 ), bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Disisi lain Sulistyani (2003: 223) berpendapat tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan berupa tunjangan materiil yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

 Johnson ( dalam Nurchasanah 2008: 44) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada para siswanya. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dengan membina hubungan yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan selama aktivitas pembelajaran.

Oleh karena itu kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

Selanjutnya Supardi (2014: 53-54) berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru sangat perlu dilakukan baik oleh guru itu sendiri maupun melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Selain itu guru juga merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menetukan mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukan oleh kemampuan dan perilakunya dalam bekerja. Kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru, yang berhubungan dengan perannya sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru. Dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.

1. **Tunjangan Profesi**

Menurut Sanaky, (2004 : 14), tunjangan profesi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan pemberian tunjangan profesi seperti sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru. Guru yang kompeten akan mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai, tunjangan yang diberikan kepada guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud ialah guru PNS dan bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta.

Tunjangan profesi dibayarkan paling banyak dua belas bulan dalam setahun. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru, Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa guru dalam menjalankan keprofesionalan berhak: (1) memperoleh penghasilan; (2) mendapatkan promosi; (3) memperoleh perlindungan; (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan diri; (5) berhak untuk mendapatkan sarana dan pra-saran pembelajaran; (6) memiliki kebebasan penilaian, menentukan kelulusan, penghargaan, dan sangsi kepada siswa; (7) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; (8) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; (9) memiliki kesempatan untuk berperan dalam kebijakan pendidikan; (10) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi; (11) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Di samping kesebelas butir di atas guru juga berhak mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan pendidikan, dan kemudahan bagi putra-prinya untuk memperoleh pendidikan serta tunjangan kesehatan.

Selanjutnya Yamin (2006: 2) memberikan definisi tunjangan profesi berhubungan dengan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan melalui dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Muslich (2007: 2) mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, menyiasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat.

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa tunjangan profesi adalah pemberian tunjangan seperti sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkat kualitas guru. Guru yang kompeten akan mengangkat harkat dan wibawa guru yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

1. **Motivasi Kerja**

Robbins and Coulter (2010: 139) mendefinisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung jawab sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja. Intensitas menunjukan seberapa keras seseorang berusaha.

Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitas. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus, karena motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sunyoto dan Danang (2013: 41) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan guru seperti; Guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, guru merasa berat meninggalkan kelas selama pembelajaran. Guru merasa bekerja sebagai guru sebagai suatu amanah, guru melakukan persiapan kegiatan pembelajaran dengan baik, guru memeriksa tugas yang diberikan pada peserta didik. Guru memberikan tugas ke peserta didik bila berhalangan dan guru hadir di sekolah tepat waktu Motivasi yang ada pada seseorang guru merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Selanjutnya Maslow ( dalam Gibson 2016: 181) menggambarkan secara positif mengenai orang yang telah beraktualisasi diri: tidak lagi didorong oleh kekurangan-kekurangan tetapi termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan semua yang mereka mampu lakukan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti ; (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu.

Gibson (1996: 185) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang guru yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seperti; Diakui keberadaanya sebagai guru yang memiliki kontribusi penting bagi masyarakat, meningkatkan martabat profesi sebagai guru, memperoleh pengakuan sebagai guru yang memiliki keahlian sesuai bidangnya. Mendapat pengakuan publik sebagai guru yang berkompeten dalam penguasaan materi pembelajaran dan diakui sebagai guru yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan

Selanjutnya Herlambang dan Susatyo (2014: 61-62) berpendapat bahwa motivasi itu dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya.

Notoatmojo (2009: 125) berpendapat bahwa maksud dan tujuan pemberian motivasi antara lain untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja,
2. Meningkatkan kepuasan kerja,
3. Meningkatkan produktivitas kerja,
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas kerja,
5. Meningkatkan kedisiplinan kerja,
6. Meningkatkan kehadiran kerja.

 Menurut Sutrisno (2011: 110), bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

 Siagian (2012: 11) berpendapat bahwa motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas pembelajaran di sekolah seperti ; Guru mengatur hubungan kerja dengan guru lain secara fleksibel, guru berusaha terus-menerus menuju tercapainya tujuan pendidikan. Guru bekerja dengan keyakinan kearah tujuan pendidikan, guru memuaskan peserta didik dalam pelayanan pembelajaran. Guru mengajar sesuai bidang keahliannya, guru bekerja dengan arahan dari pimpinan yaitu kepala sekolah dan guru menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Tanpa adanya motivasi dari para guru untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu institusi sekolah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para guru, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu institusi sekolah dalam mencapai tujuannya.

 Dari berbagai kutipan di atas dapat disimpulkan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang guru melaksanakan tugas-tugasnya, motivasi yang tinggi dari para guru, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu institusi sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran .Sekalipun harus diakui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi, seperti sikap, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang guru, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan oleh seseorang guru.

**METODE PENELITIAN**

Ppenelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* dengan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2009: 7).

1. **Populasi dan Sampel**

 Populasi dalam penelitian ini adalah guru seni budaya di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMA, SMK dan MA) di kota Mataram sebagaimana dicatat dalam data tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 : Populasi dan Sampel Penelitian tentang Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

$$A\_{2}$$

$$A\_{1}$$

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **28**$$B\_{1}$$ | **7** | **35** |
| **5**$$B\_{2}$$ | **54** | **59** |
| **33** | **61** | **94** |

Dalam rangka menganalisis sampel, mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung skor
2. Menetapkan Standar Maksimal Ideal
3. Menghitung Range
4. Menetapkan 3 Kategori yaitu : tinggi, sedang, dan rendah
5. Menetapkan Interfal Kategori yaitu

$$\frac{R}{K}$$

Keterangan :

$R$ = Range

$K$ = Jumlah Kategori

1. **Rancangan Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri atas: variable terikat, (Y) adalah kinerja guru; variabel bebas (A) Tunjangan profesi; ($A\_{1}$) Guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi, ($A\_{2}$) Guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi dan (B) adalah Motivasi kerja $(B\_{1)}$ Motivasi kerja tinggii, $(B\_{2)}$ Motivasi kerja rendah.

**Tabel 3.2 : Penelitian dengan *Desaign Treatment by Level* 2x2 tentang Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram**

|  |  |
| --- | --- |
| $$A\_{1}$$ | $$A\_{2}$$ |
| $$B\_{1}$$ | $$B\_{2}$$ | $$B\_{1}$$ | $$B\_{2}$$ |
| **Y** | **Y** | **Y** | **Y** |

Keterangan:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Y | = | Kinerja Guru |
| A | = | Tunjangan Profesi |
| $$A\_{1}$$ | = | Guru yang sudah mendapat tunjangan profesi |
| $$A\_{2}$$ | = | Guru yang belum mendapat tunjangan profesi |
| B | = | Motivasi Kerja |
| $$B\_{1}$$ | = | Motivasi kerja tinggi |
| $$B\_{2}$$ | = | Motivasi kerja rendah |

1. **Hipotesis Statistika**

Untuk keperluan pengujuan hipotesis, diajukan hipotesis nol (H0)dan hipotesis alternative (H1) dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut :

**Hipotesis Pertama**

H0 : µ ***A1* ≤** µ ***A2***

H1 : µ ***A1* >** µ ***A2***

**Hipotesis Kedua**

H0 : µ ***B1* ≤** µ ***B2***

H1 : µ ***B1*  >** µ ***B2***

**Hipotesis Ketiga**

H0 : A x B = 0

H1 : A x B **>** 0

Keterangan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H0 | = | Hipotesis Nol |
| H1 | = | Hipotesis Alternatif |
| µ ***A1*** | = | Rata-rata kelompok guru yang mendapatkan tunjangan profesi. |
| µ ***A2*** | = | Rata-rata kelompok guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi. |
| µ ***B1*** | = | Rata-rata kelompok guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi |
| µ ***B2*** | = | Rata-rata kelompok guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah |
| A | = | Tunjangan Profesi |
| B | = | Motivasi Kerja |

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

**A. Deskripsi Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari 3 macam data, yaitu:

1. Data mengenai tunjangan profesi guru (A) yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok guru yang menerima tunjangan profesi (A1) dan kelompok guru yang belum menerima tunjangan profesi (A2).
2. Data mengenai motivasi kerja guru (B) yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi (B1) dan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah (B2).
3. Data mengenai kinerja guru di sekolah (Y).

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing data disajikan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Hasil analisis deskriptif data kinerja guru dari beberapa kelompok.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Data** | **Kinerja Guru** |
| **Tunjangan Profesi** | **Motivasi Kerja** | **N** | **Rata-rata** | **Median** | **Modus** | **SD** | **Varians** | **Rentang** | **Min** | **Max** |
| Kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi | Motivasi kerja tinggi | 28 | 209.68 | 210.5 | 206 | 5.33 | 28.45 | 21 | 199 | 220 |
| Motivasi kerja rendah | 5 | 179 | 180 | 171 | 5.96 | 35.5 | 14 | 171 | 185 |
| Total | 33 | 205.03 | 208 | 206 | 12.38 | 153.22 | 49 | 171 | 220 |
| Kelompok guru yang sudah belum mendapat tunjangan profesi | Motivasi kerja tinggi | 7 | 205.29 | 203 | 202 | 7.83 | 61.24 | 21 | 192 | 213 |
| Motivasi kerja rendah | 54 | 180.70 | 182 | 185 | 6.59 | 43.42 | 26 | 167 | 193 |
| Total | 61 | 183.52 | 184 | 185 | 10.34 | 106.89 | 46 | 167 | 213 |
| Kelompok guru yang memiliki motivasi tinggi | 35 | 208.8 | 210 | 213 | 6.05 | 36.58 | 28 | 192 | 220 |
| Kelompok guru yang memiliki motivasi rendah | 59 | 180.56 | 182 | 185 | 6.51 | 42.35 | 26 | 167 | 193 |
| Kinerja Semua Guru | 94 | 191.07 | 185 | 185 | 15.11 | 228.18 | 53 | 167 | 220 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi

Berdasarkan data yang dikumpulkan, terdapat 33 orang guru yang sudah mendapat tunjangan profesi. Rata-rata kinerja guru pada kelompok ini adalah 205.03 dengan simpangan baku 12.38. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 171 dan nilai kinerja tertinggi adalah 220.

1. Kelompok guru yang belum mendapat tunjangan profesi

Banyaknya guru yang terdapat pada kelompok ini adalah 61 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 183.52 dan simpangan baku sebesar 10.34. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 167 dan nilai kinerja tertinggi adalah 213.

1. Kelompok guru yang memiliki motivasi tinggi

Terdapat 35 orang guru yang memiliki motivasi tinggi dengan rata-rata kinerja guru sebesar 208.8 dan simpangan baku sebesar 6.05. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 192 dan nilai kinerja tertinggi adalah 220.

1. Kelompok guru yang memiliki motivasi rendah

Banyaknya guru yang berada pada kelompok ini adalah 59 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 180.56 dan simpangan baku sebesar 6.51. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 167 dan nilai kinerja tertinggi adalah 193.

1. Kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi

Terdapat 28 orang guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi dengan rata-rata kinerja guru sebesar 209.68 dan simpangan baku sebesar 5.33. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 199 dan nilai kinerja tertinggi adalah 220.

1. Kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah

Banyaknya guru yang berada pada kelompok ini adalah 5 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 179 dan simpangan baku sebesar 5.96. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 171 dan nilai kinerja tertinggi adalah 185.

1. Kelompok guru yang belum mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi

Terdapat 7 orang guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi dengan rata-rata kinerja guru sebesar 205.29 dan simpangan baku sebesar 7.83. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 192 dan nilai kinerja tertinggi adalah 231.

1. Kelompok guru yang belum mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah

Banyaknya guru yang berada pada kelompok ini adalah 54 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 180.7 dan simpangan baku sebesar 6.59. Nilai kinerja guru terendah pada kelompok ini adalah 167 dan nilai kinerja tertinggi adalah 193.

Kelompok guru yang memiliki nilai rata-rata kinerja paling tinggi berada pada kelompok yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi, sedangkan kelompok guru yang memiliki nilai rata-rata kinerja paling rendah berada pada kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah.

Rata-rata kinerja seluruh guru yang menjadi sampel adalah 191.07. Dari delapan kelompok guru, diperoleh bahwa ada empat kelompok yang nilai rata-ratanya berada di bawah nilai rata-rata kinerja seluruh guru, yaitu kelompok guru yang belum mendapat tunjangan profesi, kelompok guru yang memiliki motivasi rendah, kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah dan kelompok guru yang belum mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah. Sedangkan empat kelompok lainnya memiliki nilai rata-rata di atas nilai rata-rata kinerja seluruh guru.

**B. Pengujian Prasyarat Analisis**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti distribusi normal atau tidak. Data yang diuji kenormalannya adalah data kinerja guru. Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

H0: data kinerja guru berdistribusi normal

H1: data kinerja guru tidak berdistribusi normal

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan kriteria pengambilan keputusannya adalah

Jika Sig. (p) > 0.05 maka H0 diterima, sedangkan jika Sig. (p) < 0.05 maka H0 ditolak. Hasil analisis uji normalitas data kinerja disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Hasil analisis uji normalitas data kinerja guru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnov | Shapiro-Wilk |
| Statistik | Df | Sig. | Statistik | Df | Sig. |
| Kinerja Guru | 0.167 | 94 | 0.000 | 0.915 | 94 | 0.000 |

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. (<0.001) < 0.05. Artinya, H0 ditolak atau dengan kata lain data kinerja guru tidak berdistribusi normal.

**2. Uji Homogenitas**

Uji Levene digunakan untuk menguji kehomogenan data kinerja guru. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan kriteria pengambilan keputusannya adalah jika p > 0.05 maka dapat diasumsikan variansinya homogen. Hasil analisis uji homogenitas data kinerja disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil analisis uji homogenitas data kinerja guru**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| F | df1 | df2 | Sig. |
| 0.894 | 3 | 90 | 0.448 |

Nilai p = 0.448 > 0.05 menunjukkan bahwa kelompok data yang dibandingkan memiliki variansi yang homogen.

Berdasarkan kedua uji prasyarat yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru tidak memenuhi syarat kenormalan.

**C. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian diuji menggunakan ANAVA dua jalur. Terdapat tiga hipotesis penelitian yang akan diuji, diantaranya: 1) Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan yang belum mendapatkan tunjangan profesi. 2) Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah. 3) Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis terhadap ketiga hipotesis tersebut diberikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Hasil analisis ANAVA dua jalur**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sumber Variasi | JK | df | RJK | F | Sig. |
| Model | 17641.684a | 3 | 5880.561 | 147.885 | .000 |
| Intersep | 1511270.930 | 1 | 1511270.930 | 38005.637 | .000 |
| Motivasi Kerja | 7690.278 | 1 | 7690.278 | 193.396 | .000 |
| Tunjangan Profesi | 18.211 | 1 | 18.211 | .458 | .500 |
| Motivasi Kerja \* Tunjangan Profesi | 93.601 | 1 | 93.601 | 2.354 | .128 |
| Eror | 3578.795 | 90 | 39.764 |  |  |
| Total | 3453109.000 | 94 |  |  |  |
| Total Korelasi | 21220.479 | 93 |  |  |  |

1. **Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan yang belum mendapatkan tunjangan profesi.**

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, F(1,90) = 0.458, p-value = 0.5.

1. **Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah.**

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa kinerja guru pada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi berbeda dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah, F(1,90) = 193.396, p < 0.001.

1. **Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.**

Pengaruh dari motivasi kerja dan tunjangan profesi secara bersama-sama, ditunjukkan melalui nilai signifikansi interaksi antara dua faktor, F(1,90) = 2.354, p-value = 0.128. Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan.

**D. Pembahasan**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas diperoleh bahwa data sebenarnya tidak memenuhi salah satu asumsi prasyarat yaitu, asumsi kenormalan. Tidak terpenuhinya asumsi ini akan menyebabkan hasil ANAVA dua jalur menjadi kurang bisa diandalkan. Kemungkinan penyebab data ini tidak memenuhi asumsi kenormalan adalah karena ukuran sampel data yang terlalu kecil (berdasarkan Teorema Limit Pusat, semakin banyak data maka semakin mendekati distribusi normal sebaran data tersebut), adanya outlier (nilai pencilan atau ekstrim) pada data atau data tersebut penyebarannya mengikuti distribusi yang lain (bukan distribusi normal).

Meskipun demikian, ANAVA dua jalur tetap dilakukan untuk melihat lebih jauh bagaimana dampak dari tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisisnya diantaranya adalah sebagai berikut : 1) Kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram yang sudah mendapatkan tunjangan profesi tidak memiliki perbedaan secara signifikan dengan kinerja guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi. 2) Kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram yang sudah memiliki motivasi kerja tinggi memiliki perbedaan secara signifikan dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah. 3) Tidak ada pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram. Secara lebih khusus hasil tersebut diuraikan pada penjelasan di bawah ini:

1. **Kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram yang sudah mendapatkan tunjangan profesi tidak memiliki perbedaan secara signifikan dengan kinerja guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi.**

Hasil uji ANAVA dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan secara signifikan antara kinerja guru pada kelompok guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi dengan yang belum mendapatkan tunjangan profesi. Padahal, diketahui bahwa rata-rata kinerja kelompok guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi (205.03) lebih besar dibandingkan rata-rata kinerja guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi (183.52). Hal ini mungkin terjadi karena tidak terpenuhinya asumsi kenormalan pada data, sehingga hasil analisis pada tersebut tidak sesuai dengan data yang ada. Untuk melihat lebih jauh lagi mengenai hal ini, dilakukan analisis uji t (uji secara parsial) pada data kinerja guru yang sudah mendapatkan tunjangan dan yang belum mendapatkan tunjangan.

1. **Kinerja guru seni budaya SLTA di kota Mataram yang sudah memiliki motivasi kerja tinggi memiliki perbedaan secara signifikan dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah**

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Secara lebih khusus, diperoleh bahwa rata-rata kinerja guru yang memiliki motivasi kerja tinggi (208.8) lebih besar dibandingkan rata-rata kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah (180.56). Motivasi kerja guru adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah (Pujiyanti & Isroah, 2013), sehingga motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik. Hasil penelitian ini juga dapat diartikan bahwa kondisi di lingkungan kerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram mampu meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru atau dengan kata lain motivasi kerja para guru yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja guru. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru ini juga dikemukakan oleh Ardiana (2017) yang melakukan penelitan pada guru Akuntansi SMK di Kota Madiun dan Hafid (2017) yang melakukan penelitian pada guru sekolah dan madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo.

Mengingat pentingnya motivasi guru terhadap peningkatan kinerja guru, maka diperlukan terselenggaranya upaya-upaya yang terstruktur oleh pihak terkait dalam rangka menjaga motivasi guru di sekolah. Salah satu pihak yang berperan secara langsung dalam meningkatkan motivasi guru adalah kepala sekolah. Memotivasi guru dapat dilakukan dengan memberikan perhatian atas prestasinya dalam melakukan peningkatan kerjanya serta memberikan penghargaan berupa ucapan, piagam atau kesejahteraan bagi guru yang berprestasi. Di sini, kepala sekolah diharapkan memotivasi guru secara sungguh-sungguh agar dalam melaksanakan tugas tumbuh kesadaran sehingga meningkat pula motivasi instrinsiknya (Guterres dan Supartha, 2016). Selain kepala sekolah, upaya peningkatan motivasi kerja guru juga dapat dilakukan oleh rekan sejawatnya di tempat kerja dengan menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat. Dalam hal ini, para guru dapat membentuk suatu komunitas formal atau informal yang aktif dalam diskusi dan sharing mengenai isu-isu hangat dan terkini yang berkaitan dengan bidangnya. Ini dalam rangka meningkatkan kapasitas dan profesionalitas diri guru. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh pengawas mata pelajaran, pihak LPMP dan pihak lainnya yang terkait dengan guru.

1. **Tidak ada pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya, data yang dimiliki tidak cukup mendukung untuk menyatakan bahwa data tunjangan profesi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Di sisi lain, hasil ini juga memberikan informasi bahwa: 1. Pemberian tunjangan profesi tidak cukup meningkatkan motivasi kerja guru. Kalau pun terjadi peningkatan, nilai peningkatannya juga tidak cukup berbeda dengan sebelum mereka mendapatkan tunjangan profesi. Peningkatan kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi tidak diimbangi dengan peningkatan motivasi kerjanya. Hal ini karena para guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi sudah merasa nyaman dengan apa yang telah diperolehnya. Kenyamanan ini membuat mereka lupa bahwa mereka harus mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya di sekolah, minimal sebagai rasa syukur mereka atas tunjangan profesi yang telah mereka peroleh. 2. Motivasi kerja guru yang tinggi tidak selalu ditunjukkan oleh guru-guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi. Hal ini sangat lumrah terjadi karena biasanya sebelum mendapatkan sertifikasi, guru akan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih giat dengan harapan memperoleh sertifikasi guru. Sedangkan setelah mendapatkan sertifikasi, guru cenderung memberikan performa yang biasa-biasa saja, motivasinya juga menurun karena sudah merasa mendapatkan apa yang mereka kejar selama ini.

Pada dasarnya, tunjangan profesi bertujuan untuk mensejahterakan guru sehingga guru akan semakin semangat, kreatif bergairah dan termotivasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang pada akhirnya hal ini juga mampu meningkatkan kinerja guru (Simare-mare & Fitriani, 2015). Namun pada kenyataannya ada banyak temuan yang tidak mendukung tujuan pemberian tunjangan profesi, seperti pada hasil penelitian Koswara, Suryana dan Triatna (2009) menunjukkan bahwa tunjangan profesi berkolerasi sangat rendah terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran. Kinerja sebagian guru professional, dalam hal ini guru yang sudah mendapat tunjangan, belum baik (Kartowagiran, 2011). Hal ini juga diperjelas kembali oleh Slameto (2014) yang menyatakan bahwa pasca memperoleh tunjangan profesi ada banyak guru yang menjadi lebih tidak disiplin, sebagai contoh, sebelum mendapat tunjangan banyak guru yang sering mengikuti pengembangan kemampuan melalui berbagai pelatihan, workshop dan seminar, namun setelah mendapat tunjangan mereka cenderung tidak mengikuti lagi kegiatan-kegiatan tersebut. Pada akhirnya motivasi guru dalam bekerja juga akan mengalami penurunan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram.

**SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

**A. Simpulan**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan ANAVA dua jalur menunjukkan bahwa:

1. Tunjangan profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi tidak berbeda secara signifikan dengan kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang memiliki motivasi tinggi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang memiliki motivasi rendah.
3. Tidak ada pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram adalah 191.07. Dengan menggunakan standar rata-rata ini, diketahui bahwa terdapat 58 guru seni budaya SLTA di Kota Mataram yang memiliki skor kinerja guru di bawah rata-rata sedangkan yang lainnya, yaitu 36 orang, memiliki skor kinerja sama atau di atas rata-rata. Sehingga, bisa dikatakan bahwa kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram belum cukup baik.

**B. Impilkasi**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja guru pada sekolah yang gurunya sudah mendapatkan tunjangan profesi belum tentu lebih baik dibandingkan sekolah yang gurunya belum mendapatkan tunjangan profesi. Padahal, keberadaan tunjangan profesi ini dipercaya akan mendorong berbagai macam efek positif dalam rangka peningkatan kapasitas guru di sekolah, akan tetapi pada kenyataannya tidak dapat dipungkiri adanya efek negatif yang juga muncul. Oleh karena itu, pemerintah selaku pembuat kebijakan dianggap perlu untuk mengawal dengan baik pelaksanaan pemberian tunjangan profesi kepada guru, sehingga dapat meminimalkan efek negatif yang muncul di lapangan. Seperti yang diketahui, pemberian tunjangan profesi saat ini telah membuat sebagian guru mengubah gaya hidupnya. Tunjangan profesi tidak lagi dimanfaatkan secara bijak dalam rangka meningkatkan kompetensi, kualitas dan kapasitas guru, malah digunakan untuk hal-hal lain di luar hal tersebut. Beberapa guru cenderung menunjukkan sikap tidak disiplin dan agak acuh dengan kewajibannya terhadap tugas yang dimilikinya. Untuk mengantisipasi hal-hal yang mungkin akan makin memperparah kondisi di lapangan, pemerintah perlu membuat beberapa strategi baru. Salah satu langkah yang dapat pemerintah lakukan dalam mengawal pemberian tunjangan profesi guru diantaranya dengan memberikan perhatian, bimbingan yang berkelanjutan dan mengatur partisipasi guru pada beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalitasnya, seperti aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan *Professional Development* (PD) atau pelatihan lain yang sejenis, aktif dalam pembimbingan siswa dan mengaktifkan kegiatan riset guru di kelas.

Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih baik dibandingkan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Berbeda dengan tunjangan profesi, pada penelitian ini motivasi kerja ternyata cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga, upaya-upaya yang bisa dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan meningkatkan frekuensi pertemuan antar guru dan kepala sekolah di mana materi pertemuan dapat diisi dengan kegiatan saling *sharing* pengalaman yang dapat mendorong guru untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan kapasitasnya. Di sini peran kepala sekolah sangat dibutuhkan, terutama sebagai pihak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru di lapangan. Guru perlu mendapatkan dukungan sarana dan prasarana secara penuh, serta mengkondisikan lingkungan kerja guru menjadi lingkungan kerja yang layak untuk memajukan kualitas mereka.

Berdasarkan pengujian hipotesis terakhir, diperoleh informasi bahwa tidak ada interaksi antara pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja guru. Dengan kata lain, pemberian tunjangan profesi belum bisa meningkatkan motivasi kerja guru dan keduanya tidak bisa meningkatkan kinerja guru secara bersama-sama. Ketika seorang guru belum mendapatkan tunjangan profesi, mereka secara alamiah cenderung untuk memotivasi dirinya dan berlomba-lomba dengan guru lain dalam mencapai keinginannya untuk memperoleh tunjangan profesi. Namun setelah mendapatkan tunjangan profesi, perilaku guru cenderung berubah ke arah sebaliknya karena mereka sudah merasa nyaman dan tidak ada lagi yang perlu mereka cari setelah mendapatkan tunjangan profesi. Temuan ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif kepada pemerintah atau pihak-pihak lain terkait dengan kebijakan yang telah dibuat dan bagaimana langkah pemerintah selanjutnya untuk dapat memaksimalkan pemberian tunjangan profesi bagi guru dan meminimalkan hal-hal negatif yang muncul atas kebijakan tersebut.

Tunjangan profesi dan motivasi kerja sebenarnya merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Keduanya dapat bersinergi dalam menghasilkan peningkatan kinerja guru yang tentu saja akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun, kurangnya pengawasan dan perhatian dari pihak-pihak terkait dapat membuat kondisi ideal tersebut menjadi tidak terlaksana dengan baik dan nantinya akan merugikan banyak pihak. Oleh karena itu, untuk mengotimalkan dampak kedua faktor ini, pihak-pihak yang berkepentingan perlu mempertimbangkan strategi terbaik yang mungkin diambil.

**C. Saran**

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Guru Seni Budaya SLTA

Guru mengambil peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam mengemban tugas mulianya untuk mencerdaskan anak bangsa, guru disarankan agar selalu menjaga motivasi kerjanya dengan terus memperbanyak literasi yang berhubungan dengan peningkatan kapasitas dan profesionalitas guru. Motivasi kerja ini harus tetap dipertahankan pada kategori tinggi, baik ketika guru belum mendapatkan tunjangan profesi maupun setelah mendapatkan tunjangan profesi. Dengan menjaga motivasi kerja, guru akan dapat menunjukkan performa yang baik ketika mengajar di kelas dan saat melakukan aktivitas lainnya yang berhubungan dengan profesi mereka, seperti: saat mengikuti pelatihan-pelatihan, saat membina siswa pada kegiatan ekstrakulikuler dan sebagainya. Performa guru yang baik ini menjadi indikator terhadap kinerja guru di sekolah.

1. Kepada Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin dan pendidik yang memiliki tugas dalam mengatur segala aktivitas di sekolah, termasuk mengayomi dan mengawasi guru-guru yang berada pada lingkungan sekolah tempat dia bertugas. Kepala sekolah diharapkan dapat membina guru-guru dan mengarahkannya pada kegiatan-kegiatan yang positif seperti: penyegaran kembali setelah lama mengikuti pelatihan guru (PLPG) atau pelatihan sejenis lainnya), aktif dalam kegiatan MGMP atau kegiatan diskusi antar guru di sekolah dan lain-lain. Kepala sekolah hendaknya melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan mendorong terciptanya budaya riset/penelitian di kelas bekerja sama dengan pengawas dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). Selain itu, kepala sekolah juga dianggap perlu dalam membangun koneksi yang baik dengan instansi lain seperti dengan universitas-universitas yang berada di daerahnya dan organisasi profesi lainnya dalam rangka meningkatkan kapasitas dan profesionalitas guru. Koneksi ini diperlukan untuk menciptakan berbagai macam program-program sekolah yang mampu meningkatkan suasana akademis yang positif dan menambah keterampilan bagi guru. Peran penting lain dari seorang kepala sekolah adalah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi guru seperti: menyiapkan sarana dan prasarana untuk guru, memfasilitasi guru dalam segala aktivitas di sekolah dan menjaga keharmonisan antar guru, sehingga guru dapat merasa aman, nyaman dan betah selama berada di sekolah.

1. Kepada Pemegang Kebijakan

Pemegang kebijakan perlu melakukan berbagai macam telaah dan pertimbangan sebelum mengeluarkan suatu kebijakan tertentu. Mereka hendaknya dapat melihat dampak positif dan negatif yang mungkin akan muncul saat kebijakan tertent dikeluarkan. Proses studi terhadap dampak negatif ini tentu saja sangat diperlukan dalam upaya mencari strategi atau cara lain untuk meminimalkan hal tersebut. Terutama dalam hal meningkatkan kinerja guru, pemegang kebijakan perlu membantu guru dengan meningkatkan fasilitas atau sarana dan prasarana yang menunjang aktivitas guru di sekolah. Mereka perlu melakukan pertimbangan secara matang dalam hal pengangkatan kepala sekolah, pengangkatan guru dan mutasi guru agar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam hal pemberian tunjangan profesi, pemegang kebijakan perlu melakukan peninjauan kembali apakah pemberian tunjangan tersebut sudah mampu memenuhi tujuan mula hal itu dicanangkan. Kalau tujuan yang dimaksud belum tercapai, maka perlu ada diskusi khusus untuk membahas apa dan bagaimana langkah selanjutnya yang harus dilakukan untuk dapat mengoptimalkan dampak positif atas pemberian tunjangan profesi kepada guru.

1. Kepada Peneliti Selanjutnya

Pada dasarnya, peneliti di sini hanya meniliti pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya SLTA di Kota Mataram. Bagian yang menarik dari hasil penelitian ini adalah terdapat beberapa variabel independen yang ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Padahal, sebagian besar temuan dari peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini berpengaruh terhadap variabel dependennya. Kesenjangan yang terjadi berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti lain untuk meninjau lebih jauh mengenai pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Peneliti lain dapat mencoba mengkaji hal yang sama untuk melihat bagaimana pengaruhnya pada sampel guru mata pelajaran yang lain atau dengan mengambil sampel dari beberapa guru di Kota Mataram dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, berdasarkan jenis kelaminnya atau berdasarkan kondisi geografis guru. Ukuran sampelnya juga bisa ditambah untuk meningkatkan akurasi dari hasil penelitiannya. Peneliti lain juga dapat menambah beberapa variabel yang dipercaya mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Penambahan variabel ini diharapkan dapat menambah informasi bagi banyak pihak mengenai langkah-langkah apa yang perlu diupayakan dalam meningkatkan kinerja guru. Kajian yang lebih mendalam dan ketepatan analisis data yang digunakan tentu saja akan lebih bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardiana, T.E., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, *17*(02).

Budi Raharjo,2015 *Dampak kebijakan Akreditasi Sekolah dan Sertifikasi terhadap Mutu Pendidikan di kabupaten banyumas di Propinsi Jawa Tengah*. “ Tesis Semarang, Program Pascasarjana UNS .Semarang.

Gibson, James. L, Ivancevich, and Donnelly, 1996. *Organizations.* Edisi 8.

Jakarta.

Guterres, L.A. dan Supartha, W.G., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *5*(03).

Habibah., 2014. Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Gaya Hidup Konsumtif Guru (Studi Kasus: Yayasan Sa’adatuddarain, Mampang–Jakarta Selatan). PAI Fakultas Ilmu Keguruan dan Tarbiyah UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.

Hafid, M., 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *1*(2), pp.293-314.

Herlambang, Susatyo, 2014. *Perilaku Organisasi.* Cet. Pertama. Pustaka Baru,

Yogyakarta.

Hurmaini, M., 2011. Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Media Akademika*, *26*(4).

Kartowagiran, B., 2011. Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi).*Jurnal Cakrawala Pendidikan*, *3*(3).

Koswara, D.D., Suryana, A. and Triatna, C., 2009. Studi Dampak Program Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Mutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *3*(1).

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan ke 12. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Martine Dayee, 2016 *SPSS 16 for windows* Copotindo Press Jakarta

Murjiyanto, 2014. “*Pengaruh Sertifikasi Guru serta Pola pikir inkuirin*

 *Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Jepara*”. Tesis ,Malang: Program Pascasarjana Brawijaya Jawa Timur.

Muslich, Masnur (Ed), 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik.*

Bumi Aksara, Jakarta.

Nurchasanah, 2012. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan KepalaSekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*. Jurnal Manajemen Pendidikan FIP IKIP PGRI Semarang.

Nurhayati, 2014 *Pengaruh implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Antapani* Tesis ,Semarang: Program Pascasarjana UNS Semarang

Payong R, Marselus, 2011. *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar,Problematika, dan Implementasinya)*. PT. Indeks Permata Puri Media,Jakarta.

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

PERMENDIKNAS Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

Pujiyanti, P. dan Isroah, I., 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *2*(1).

Sanaky, H.A., 2004. Tantangan Pendidikan Islam di Era Informasi (Pergeseran Paradigma Pendidikan Islam Indonesia di Era Informasi). *Jurnal Studi Islam Mukaddimah, Kopertis Wilayah III dan PTAIS DIY*, (16TH).

Simaremare, A. and Fitriani, F., 2015. Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Guru TK Penerima Tunjangan Profesi dan Non Penerima Tunjangan Profesi di Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Usia Dini*, *1*(1).

Slameto, S., 2014. Permasalahan-Permasalahan Terkait dengan Profesi Guru SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, *4*(3), pp.1-12.

Sudirman, 2010. *Disertasi Pengaruh Budaya Organisasi, Dinamika Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.*

Siagian, Sondang P, 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan 3. Rineka Cipta, Jakarta.

Sudarwan, Danim, 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. CV PUSTAKA SETIA, Bandung.

Sudharto, 2012. *Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan SuasanaKerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Boyolali*. JurnalManajemen Pendidikan FIP UNS Semarang.

------------, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, danKompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesidenan Semarang*. Jurnal Manajemen Pendidikan PPSUNNES Semarang.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Cet. Ke V. Alfa Beta, Bandung.

------------, 2009. *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Edisi ke VIII. Alfabeta, Bandung.

Sumarno, 2009. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan ProfesionalismeGuru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*”. Tesis. Semarang: Program PascasarjanaUniversitas Negeri Semarang.

Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Organisasional.* CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Rajawali Pers, Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syafmen, W., 2014. Studi Tentang Dampak Sertifikasi Terhadap Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Matematika di SMP N Kota Jambi. *EDUMATICA| Journal Pendidikan Matematika*, *4*(01).

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Winarsih, 2015 *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar( Studi Kasus di Kabupaten Semarang ) Tesis Yogyakarta:* Program Pascasarjana UGM Yogyakarta.

Yamin, Martinis, 2006. *Sertifikasi profesi Keguruan di Indonesia*. Cetakan ke 1. Gaung Persada Pers, Jakarta.