

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DALAM GUGUS JEUNIEB KABUPATEN BIREUEN

Nursyimah^{1*)}

¹ Kepala Sekolah MIN 16 Kabupaten Bireuen - Aceh

*) email: nursyimahnursyimah567@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: a) the effect of performance allowances on teacher performance, b) the effect of teacher certification on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah, c) the effect of motivation on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Jeunieb Group, Bireuen Regency, and d) the simultaneous effect of allowance performance, teacher certification and motivation on teacher performance in Madrasah Ibtidaiyah Gugus Jeunieb, Bireuen Regency. The study was conducted on 50 teachers of Madrasah Ibtidaiyah Gugus Jeunieb with quantitative associative methods and analytical methods using path analysis. The results of the study found 1). there is a positive influence of the performance allowance factor on the performance of MI Gugus Jeunieb teachers, Bireuen Regency, which is 39.32%, 2). The results of statistical tests prove that the effect of certification factors on performance is significant, either directly or indirectly, amounting to 20.91%. 3). There is a significant influence between work motivation on teacher performance which is calculated from this study which is quite significant, namely 13.19%. And 4) Simultaneously through the value of the correlation coefficient and determination, it shows that the variables of performance allowance, certification and work motivation have a significant effect on teacher performance. The contribution of these three factors is 73.3%. While the rest due to the role of variables that are not examined by 26.7%. These factors include school culture, compensation, aspects of communication, education and training, principals' leadership, and others.

Keywords: performance allowance, certification, work motivation, teacher performance

1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Usaha telah banyak dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja antara lain dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya melalui pembe-

rian insentif berupa tunjangan agar kinerja meningkat. Tunjangan adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa atas kerja, dalam arti pembayaran insentif merupakan kontribusi yang diterima oleh guru atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program pemberian insentif atau tunjangan bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran seorang guru terhadap sekolah, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan insentif atau tunjangan itu setiap guru akan sadar bahwa kegairahan kerja akan mendatangkan

keuntungan bukan saja untuk sekolah, melainkan juga untuk dirinya sendiri.

Pemerintah juga telah memberikan perhatian yang lebih dalam masalah pendidikan, dengan memprogramkan kesejahteraan guru dengan adanya Tunjangan Kinerja Pegawai.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain tunjangan kinerja Pemerintah juga mengatur Mekanisme Sertifikasi Guru beserta tunjangan yang diberikan. Tunjangan tersebut adalah tunjangan Profesi Guru, Tunjangan profesi guru merupakan tunjangan yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah menerima sertifikat pendidik dengan tujuan meningkatkan mutu Guru, sebagai penghargaan atas profesionalitas, untuk mengangkat martabat Guru, meningkatkan kompetensi Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Program ini diharapkan, dan telah membuktikan ternyata dapat sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas Kinerja Guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka Kinerja Guru tersebut juga, akan meningkat. Disisi lain, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Namun, berdasarkan amatan peneliti di lapangan – khususnya di lingkungan guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen, belum sepenuhnya mampu mendorong

kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan belum tampaknya prestasi yang menonjol baik dari sisi guru dan juga dari para siswa serta lulusannya.

Sebagian guru berpendapat pemberian insentif atau tunjangan kinerja pada guru Madrasah Ibtidaiyah belum sesuai dengan harapan guru, Terlepas dari kasus seringnya terlambat pembayarannya. Juga adanya isu bahwa penerimaan tunjangan kinerja pada guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen belum sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dampak pemberian sertifikasi terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah juga belum banyak mengalami perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru. Yang juga masih ada masalah pada motivasi kerja sebagian guru belum optimal. Karena disadari bahwa guru selain mampu melaksanakan proses pembelajaran yang baik sesuai kurikulum yang diterapkan juga harusnya mampu melaksanakan evaluasi dan penelitian. Masalah terakhir ini masih banyak yang bermasalah, apakah kewajiban dalam melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) atau lainnya, yang bermanfaat sebagai penunjang dan pendukung dalam pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengkaji tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru dan Motivasi terhadap kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah dalam Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen”.

2. Landasan Teoritis

Tunjangan Kinerja

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan dalam bekerja. (Hasibuan, 2007: 118).

Pemberian tunjangan profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini didukung temuan penelitian Suryanto (2011) bahwa terdapat pengaruh pemberian tunjangan profesional guru dengan kinerja guru. Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja”. Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah.

Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannyadengan peningkatan kinerja PNS merupa-

kan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang di gagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

H₁: Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kualitas guru Tenaga pendidikan yang sudah memperoleh Sertifikat Pendidik maka Pendidik atau guru tersebut sudah dinilai profesional didalam membuat sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sehingga guru/pendidik yang telah mempunyai Sertifikat Pendidik hendaknya bisa membawa perubahan untuk pendidikan menjadi yang lebih baik dari segi proses ataupun *output*.

Pelaksanaan Sertifikasi berpedoman pada ketentuan yang diterbitkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru. Sertifikasi Guru bertujuan untuk :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
2. Peningkatan proses dan mutu pendidikan
3. Peningkatan profesionalitas guru.

Menurut Syaiful Sagala (2009:30) guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru

H₂: Sertifikasi guru berpengaruh terhadap Kinerja guru

Motivasi Guru

Guru selain pendidik juga teuladan bagi masyarakatnya. Selayaknya memiliki prestasi dan kemampuan, yang didorong dari adanya motivasi yang tinggi, sehingga diharapkan menghasilkan kerja yang optimal.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Hilgard yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2006:29)

Menurut Uno (2009), motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan

guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja harus dimiliki oleh guru agar ia mau dan rela mengerahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka guru harus meningkatkan kinerjanya

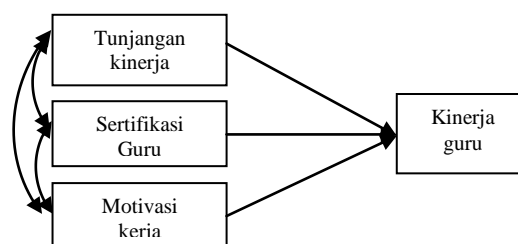
H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Depdiknas (2004:11).

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup: (1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi, (3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, (4) Juga sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru (Manusung dalam Supardi, 2014:72).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode, Sumber Data dan Analisis Data

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Data diperoleh melalui angket yang disusun berupa pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban Sangat

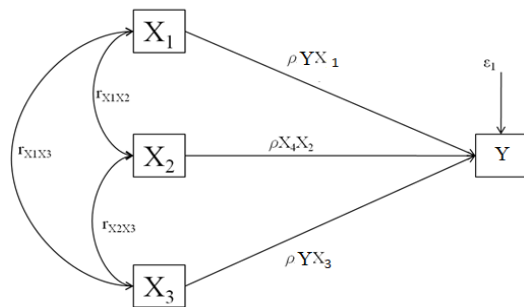
Setuju, sampai sangat tidak setuju tentang indicator semua variabel penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada 50 sampel guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Wilayah gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen, yang dilaksaaakan pada bulan Juli-Agustus 2021.

Sedanhkan metode analisis digunakan model analisis jalur, dengan mengembangkan stuktur variable yang saling berhubungan secara kausal.

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan, karena metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti, dan analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen) terhadap set variabel endogen, baik secara simultan maupun parsial. (Sarwono, J, dalam Amiruddin dan Win, 2012:17).

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X_1 = Tunjangan kinerja
 X_2 = Sertifikasi guru
 X_3 = Motivasi kerja
 Y = Kinerja guru
 ϵ = Faktor residual berupa variable lain yang tidak diteliti.

Sebelum dilakukan analisis data dengan pendekatan model jalur, maka dilakukan terlebih dahulu transformasi skala data, karena kuesioner penelitian dirancang dengan menggunakan skala Likert ordinal.

Transformasi atau konversi dari skala ordinal ke skala interval menggunakan *methods of successive interval*. Proses perhitungan konversi data ordinal ke data interval dilakukan melalui alat bantu program statistika, baik dengan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

Operasional Variabel Penelitian

Riduwan (2010:96) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Adapun definisi operasional variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Tunjangan Kinerja (X_1)	Capaian SKP Bulanan
	Prestasi kerja
Sertifikasi Guru (X_2)	Kompetensi kemampuan bidang studi
	Pemahaman karakteristik peserta didik
	Pembelajaran yang mendidik
	Pengembangan profesi
Motivasi (X_3)	Kepribadian pendidik
	Motivasi Internal
	Motivasi Eksternal
Kinerja Guru (Y)	Penyusunan Rencana Pembelajaran
	Pelaksanaan Proses Pembelajaran
	Penilaian Hasil Belajar

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 50 sampel guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Wilayah gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

- Mayoritas guru menyatakan setuju bahwa tunjangan kinerja terkait dengan kinerja. Tunjangan kinerja menurut penilaian guru sudah baik dalam menghargai profesi guru, mencapai 72,5%.
- kebanyakan guru setuju sertifikasi sesuatu yang akan meningkatkan kinerja, dan tingkat sertifikasi yang dirasakan berguna bagi guru mencapai 67,82%.
- 57,33 persen guru setuju motivasi guru sudah baik, walaupun terdapat 34,22 % kurang setuju. Tingkat motivasi guru Madarasah Ibtidayah gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen, mencapai 69,96%.
- Dan umumnya kinerja guru masih kurang, dengan rata-rata tingkat kinerjanya mencapai 69.80%.

Hasil Analisis Jalur (*Path*)

a. Uji Model Struktural

Pengujian koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen

(Kinerja) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	669.013	3	223.004	42.143	.000 ^a
Residual	243.413	46	5.292		
Total	912.426	49			

a. Predictors: Motivasi kerja, Sertifikasi, Tunjangan kinerja
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dan berdasarkan uji – F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 1, bahwa model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima pada tarat uji 5%.

Kemudian uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Sertifikasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Hal ini ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

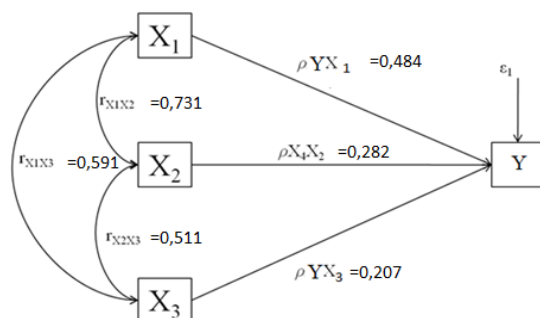
Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Tunjangan	.484	4.026	.000
Sertifikasi	.282	2.499	.016
Motivasi	.207	2.166	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable Tunjangan kinerja (X_1), Sertifikasi guru (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja guru (Y) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

a. Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Tunjangan kinerja, sertifikasi guru dan motivasi kerja a ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,484$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,484)^2 \times 100\% = 23,43\%$.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh tunjangan kinerja melalui sertifikasi guru terhadap Kinerja guru:

$$(0,484)(0,731)(0,282) \times 100\% = 9,98\%$$

-Pengaruh tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap Kinerja guru:

$$(0,484)(0,591)(0,207) \times 100\% = 5,92\%$$

-Maka pengaruh total tunjangan kinerja terhadap Kinerja guru guru Madarasah Ibtidayah gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 39,32%.

Hasil yang peneliti peroleh ini, juga di dukung dari penelitian Pradana Firly Anoraga (2015) pada guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek, dan Idris Ade, Idrus (2014) pada guru di SMA Negeri 1 Palu. Hasil penelitian menyimpulkan secara keseluruhan implementasi kebijakan tunjangan profesi guru berpengaruh pada kinerja guru.

b. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung sertifikasi guru terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,282$), Maka besarnya adalah 7,95%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh sertifikasi guru melalui tunjangan kinerja terhadap Kinerja guru sebesar;

$$(0,282)(0,731) (0,484) \times 100\% = 9,98\%$$

-Pengaruh sertifikasi melalui motivasi kerja terhadap Kinerja guru adalah: $(0,282)(0,511) (0,207) \times 100\% = 2,98\%$

-Maka pengaruh total sertifikasi guru terhadap Kinerja guru yakni 20,91%.

Hasil penelitian didukung juga penelitian yang dilakukan Hesti Murwati (2013) pada guru Di SMK Negeri Se-Surakarta, dan Ach. Sugianto (2019) pada guru di Kecamatan Arjasa Kepulauan

Kangean. Dengan hasil penelitian bahwa sertifikasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx3} = 0,207$), Sehingga besarnya 4,28%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh Motivasi kerja melalui tunjangan kinerja terhadap Kinerja guru sebesar: $(0,380)(0,591) (0,484) \times 100\% = 5,92\%$

-Pengaruh Motivasi kerja melalui sertifikasi guru terhadap Kinerja guru sebesar: $(0,380)(0,511) (0,282) \times 100\% = 2,98\%$

-Maka total pengaruh Motivasi kerja melalui variabel tunjangan kinerja dan sertifikasi terhadap kinerja guru, yakni: $4,28\% + 5,92\% + 2,98\%$, diperoleh sebesar 13,19 %.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) pada guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 80,6%.

d. Pengaruh Tunjangan kinerja, Sertifikasi guru dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,484X_1 + 0,282 X_2 + 0,207 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Tunjangan kinerja (X_1) bernilai positif (0,484) artinya dengan adanya upaya peningkatan pemberian tunjangan kinerja akan menaikkan kinerja guru, dengan perubahan rata-ratanya (marginalnya) sebesar 23,6 %.

Dampak variabel Sertifikasi signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai positif (0,282) artinya dengan makin baik program sertifikasi guru di sekolah, akan di ikuti peningkatan kinerja guru secara rata-rata sebesar 28,2%.

Koefisien jalur variabel Motivasi kerja (X_3) yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Jika dapat dinaikkan terus motivasi kerja guru akan diikuti peningkatan kinerja guru rata-rata 20,7%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai

determinasinya, sesuai menurut Ghazali (2012), nilai korelasi dan determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	.856	.733

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,856 menjelaskan hubungan antara variabel Tunjangan kinerja, sertifikasi dan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru, dengan derajat hubungannya sebesar 0,856.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,733 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Tunjangan kinerja, sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar 73,3%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 26,7%. Diantaranya Budaya sekolah, Kompensasi, Komunikasi, Diklat, Kepemimpinan kepala Sekolah, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1). Hasil uji statistik terdapat pengaruh positif faktor tunjangan kinerja terhadap Kinerja guru MI Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 39,32%.
- 2). Hasil uji statistik membuktikan pengaruh faktor sertifikasi terhadap kinerja signifikan, baik langsung dan tidak langsung sebesar 20,91%.
- 3). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap Kinerja guru, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 13,19%.
- 4) Secara simultan melalui nilai koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa variabel Tunjangan kinerja, sertifikasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 73,3%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 26,7%. Faktor ini, diantaranya Budaya sekolah, kompensasi, aspek Komunikasi, adanya Diklat, kepemimpinan kepala Sekolah, dan lain-lain.

Saran

- a. Kepada kepala sekolah disarankan untuk memberikan pembagian tugas mengajar yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dari guru agar guru mengajar sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.
- b. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salahsatu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Sugianto. 2019, Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Arjasa Kepulauan Kangean, *Economic and Education Journal*, Vol 1 No 1 Tahun 2019
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Depdiknas. 2004. *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*, Jakarta.
- Hesti Murwati. 2013, Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* Vol.1 No. 1 Tahun 2013
- Idris Ade, Idrus. 2014, Analisis Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Guru di SMA Negeri 1 Palu, *JIPSINDO* No. 1, Volume 1, Maret 2014
- Malayu S.P Hasibuan. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi)*. Cetakan-5, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pradana Firly Anoraga. 2015, Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek, *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, Volume 03 Nomor 02 Tahun 2015, 137 – 143
- Riduwan. 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sagala Syaiful. 2009, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung
- Sanjaya, Wina. 2006, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar proses pendidikan*, Prenada media, Jakarta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Suryanto, B., & Sutinah. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana. Media Group.
- Titin Eka Ardiana. 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vol 17 No 2.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.