

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

Ni Wayan Purni Astiti<sup>1\*</sup>, Sudirman Wilian<sup>2</sup>, Nyoman Sridana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram

\*Email: [purniastiti11@gmail.com](mailto:purniastiti11@gmail.com)

Diterima : 02 Mei 2019

Disetujui : 20 Mei 2019

Dipublikasikan : 30 Mei 2019

---

**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,  $F(1,90) = 0.458$ ,  $p\text{-value} = 0.5$ . 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,  $F(1,90) = 2.354$ ,  $p\text{-value} = 0.128$ . Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan profesi.

**Keywords** : Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Kinerja guru

### **PENDAHULUAN**

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.

## METODE

Penelitian 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). Populasi dalam penelitian ini adalah guru seni budaya di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMA, SMK dan MA) di kota Mataram. 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 tinggi, ( $B_2$ ) Motivasi kerja rendah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian. 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 ( $A_1$ ) dan kelompok guru yang belum menerima tunjangan profesi ( $A_2$ ).
2. Data mengenai motivasi kerja guru (B) yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi ( $B_1$ ) dan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah ( $B_2$ ).
3. Data mengenai kinerja guru di sekolah (Y). Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing data disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil analisis deskriptif data kinerja guru dari beberapa kelompok.

Data		Kinerja Guru								
Tunjangan Profesi	Motivasi Kerja	N	Rata-rata	Median	Modus	SD	Varian	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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

7. 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.
8. 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.

Sementara itu, 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 2: 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, H<sub>0</sub> ditolak atau dengan kata lain data kinerja guru tidak berdistribusi normal.

Untuk uji homogenitas digunakan Uji Levene 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 3: 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.

Disisi lain, 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: Hasil analisis ANAVA dua jalur

Sumber Variasi	JK	df	RJK	F	Sig.
Model	17641.684 <sup>a</sup>	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
Error	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.

2) 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,  $F(1,90) = 193.396$ ,  $p < 0.001$ .

- 3) 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,  $F(1,90) = 2.354$ ,  $p\text{-value} = 0.128$ . Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan.

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.

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.

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 penelitian 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 intrinsiknya (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.

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 profesional, 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.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menggunakan ANAVA dua jalur menunjukkan bahwa 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. 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. 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.

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.

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.

#### 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 Kepala Sekolah, 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 Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Boyolali*. Jurnal Manajemen Pendidikan FIP UNS Semarang.
- , 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi 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 Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Edisi ke VIII. Alfabeta, Bandung.
- Sumarno, 2009. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*”. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas 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.