JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango

Saskia Ramadanti Tubagus[1], Andi Yusniar Mendo[2], Robiyati Podungge[3]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia[1]
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia[2]
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia[3]

E-mail: saskiaramadantitubagus@gmail.com

Abstract: *The research aims to figure out the effect of professional allowances on teacher performance. The research method employed in this research is a quantitative method with a descriptive quantitative approach. At the same time, the data used are primary data obtained from scattering questionnaires to teachers who are registered in the Education and Culture Office of Bone Bolango Regency. The research sampling uses Slovin formula in which the number of respondents amounts to 90 teachers. Furthermore, the data analysis is done through simple linear regression analysis. The finding indicates that the professional allowance positively and significantly affects teacher performance. The coefficient of effect is 39,1%, which means that when there is a one percent increase in the professional allowance, it will increaches the teachers' performance at the Education and Culture Office of Bone Bolango by 39.1%.*

Keywords: ***Professional Allowance, Teachers' Performance***

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru yang terdaftar di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah responden berjumlah 90. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukan tunjangan profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 21% yang berarti variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi sebesar 21%.

Kata Kunci: Tunjangan Profesi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia melalui perluasan dan pemerataan akses pendidikan menjadi masalah serius yang perlu dicapai. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran dan tanggung jawab sangat besar dalam meningkatkan kualitas dan mutu layanan pendidikan, untuk mencapai tujuan tersebut pemberdayaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara terus menerus.(Suryana, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena dengan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang kreatif menyebabkan organisasi dinamis. Dalam kegiatannya organisasi seharusnya mempunyai sistem penilaian kinerja yang efektif. (Faustino dan Cardoso, 2003).

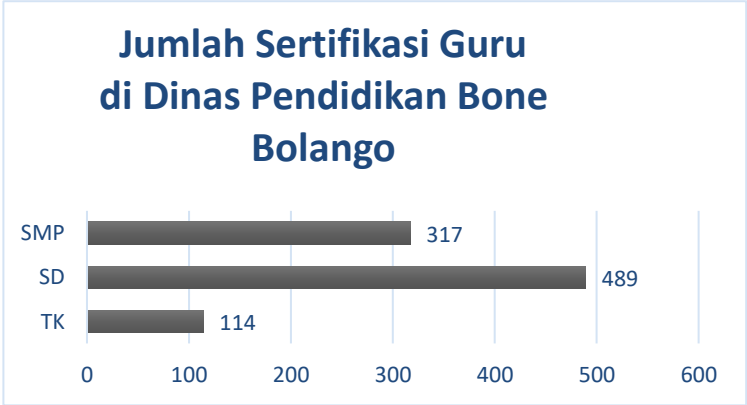
Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia yang belum memadai untuk menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Berdasarkan Balitbang Depdiknas persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2010-2011. Masalah yang ditemukan dalam pemberian imbalan terhadap guru berupa tunjangan profesi guru yang membuat guru lebih materialistis seperti: ingin mendapatkan tunjangan profesi guru tanpa melihat

Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang pendidikan dimana kepala sekolah dan para pengawas di nilai oleh dinas pendidikan dan kebudayaan. Penilaian Kinerja guru sebagai indikator untuk menentukan tingkat kompetensi kinerja guru dan sekolah yang

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

meliputi efisiensi dan efektivitas dan memberikan jaminan agar selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hasil dari penilaian kinerja guru ini pun untuk kenaikan pangkat dan golongan guru yang bersangkutan.

Seperti diketahui bersama bahwa ujung tombak dan tanggung jawab pendidikan tidak semata hanya menjadi tanggung jawab pendidik atau guru saja, tetapi banyak pihak yang sangat berperan seperti : orang tua atau wali murid, masyarakat, pemerintah. Aktor-aktor utama yang langsung berhadapan dengan siswa seperti kepala sekolah, guru, dan pengawas merupakan penentu keberhasilan itu sendiri. Sejauh mana kinerja mereka tersebut sebagai tenaga kependidikan dalam amanat mulia ini perlu terus di bangun. Untuk itu diperlukan semacam penelitian untuk melihat dan menilai sejauh mana pelaksanaan otonomi pendidikan khususnya yang terjadi di Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango.



Gambar 1. Jumlah Guru Tersertifikasi (Sumber: Dikbud Bonbol, 2021)

Berdasarkan grafik yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango,terlihat bahwa jumlah guru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango pada tahun 2021 yang sudah Tersertifikasi sebesar 114 guru untuk TK, 489 untuk guru SD dan 317 untuk guru SMP. Dalam hal ini, guru di tuntut agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. 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 pendujuan dan Sasaran Kinerja disusun bersumber pada visi misi,dan rancangan strategi suatu organisasi. tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangan tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. (Wibowo, 2016 :503).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya. Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka didapatkan suatu gambaran tentang adanya pengaruh yang sama terhadap variabel. Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat kinerja dari guru yaitu berupa tunjangan profesi. Karena apabila kinerja guru meningkat atau sudah sesuai tuntutan kerja, maka guru tersebut akan mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango".

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru berdasarakan kemampuannya menjalankan tugas pada proses pembelajaran yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. Kinerja guru

yang tinggi tentunya menjadi impian bagi para guru. Namun dalam realitanya untuk mencapai kinerja guru yang tinggi sebagian guru kesulitan untuk mencapainya, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya sebagian guru yang kesulitan merancang perencanaan pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan inovatif. (Thamrin, dkk, 2020).

Menurut Supardi (2016) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.Adapun indikator-indikator kinerja guru menurut supardi (2016) yaitu: perencanaan pembelajaran, meliputi kegiatan perumusan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan pembelajaran, metode yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, bahan materi yang akan disajikan, cara menyampaikannya, persiapan alat atau media yang digunakan, dan proses pembelajaran yakni proses yang di dalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru-siswa dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar.

Tunjangan Profesi

Tunjangan Profesi merupakan amanat Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Meskipun sudah memiliki sertifikat pendidik, guru tetap harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan untuk mendapatkan tunjangan profesi.

Menurut Maulidi (2016) tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun indikator tunjangan profesi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materpembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun desain penelitian dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah.



Ket:

X : Kualitas Pelayanan

Y : Kepuasan Nasabah

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Jenis Data dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan (Sugiono, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian ini populasinya berjumlah 920 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel dari populasi dengan rumus:

Rumusnya :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sample yang akan dicari

N : Jumlah Populasi

e2 : *Margin of eror* yaitu besarnya kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan. 10%

Dengan menggunakan rumus tersebut diatas di peroleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$N = \frac{920}{1 + 920(0{,}1)^2}$$

$$N = \frac{920}{1 + 920.\ 0{,}01}$$

$$\frac{920}{10{,}2}$$

$$= 90$$

Dari perhitungan rumus di atas maka di dapatkan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 90 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan menyebarkan link kuesioner yang sudah dibuat menggunakan google form.

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas

2. Pengujian Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

2. Uji Parsial (Uji t)

3. Uji Regresi Linier

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearsoncorrelation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan cut off yang digunakan 0,3 sehingga jika nilai menunjukan >0,3 maka kuisioner dinyatakan valid. Pada variabel Tunjangan Profesi (X) dinyatakan valid di mana hasil pearson correlation menunjukan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kusioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cut off 0.6 sehingga jika nilai menunjukan >0,6 maka kuisioner dinyatakan reliable.

Hasil Pengujian Reablilitas

Berdasarkan hasil pengujian cronbach alpha di atas terlihat bahwa semua variabel, baik variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki loefisin cronbach alpha >0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov.* kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifkansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifkansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifkansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05444074
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.034
Kolmogorov-Smirnov Z		.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.978
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z sebesar 0,474 dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,978 yang berarti berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Analisis Regresi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.115	4.911		11.834	.000
	Tunjangan Profesi	.391	.081	.458	4.834	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 58{,}115 + 0{,}391X$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikatan variable independent terhadap variable dependen. Sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi diatas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikatan variable independent terhadap variable dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df *(*derajat kebebasan*)* serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar n – k – 1 = 90 – 1 – 1 = 88 diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,987 .

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,210 atau sebesar 21%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 21% variabilitas Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Tunjangan Profesi, sedangkan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kinerja guru merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran. Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango. Berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya tunjangan profesi yang diterima oleh guru maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Adapun besaran koefisien pengaruh tersebut diperoleh sebesar 39,1% yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan satu persen pada tunjangan profesi maka akan meningkatkan kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango sebesar 39,1%. Maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tunjangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Suharsaputra (2010:217) bahwa sertifikasi merupakan pemberian sertifikat pada guru yang telah memenuhi kriteria kompetensi yang disyaratkan, dan bila sertifikat telah diperoleh maka guru tersebut hendak mendapat tunjangan profesi sebesar gaji pokok. Hal ini akan membawa dua implikasi, yaitu meningkatkan kompetensi/ kemampuan pada guru dan meningkatkan motivasi yang didorong oleh peningkatan kompensasi finansial melalui tunjangan profesi. Dengan kedua faktor tersebut yaitu kompetensi/ kemampuan dengan motivasi, maka kinerja guru akan meningkat yang akan berdampak pada pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran makin bermutu yang akhirnya diharapkan kualitas proses pendidikan dan output-nya makin bermutu dan meningkat.

Tunjangan sertifikasi guru mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi, maka guru akan banyak mendapatkan ilmu baru guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya. Pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Dengan adanya sertifikasi, kompetensi sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal, maka kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa tunjangan profesi diperoleh skor pada kategori sangat baik dengan angka mean 4,39. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat baik yaitu kompetensi pedagogik (4,42), kompetensi kepribadian (4,42), kompetensi profesional (4,48), dan kompetensi sosial (4,24). Namun walaupun semua dimensi yang diukur telah memperoleh skor yang sangat baik, masih terdapat pernyataan pada dimensi pedagogik dan kompetensi kepribadian yang memperoleh skor baik yaitu pernyataan bahwa kepala sekolah di tempat saya mengajar selalu mendukung saya untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar meskipun saya sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi, dan saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan kepada kepala sekolah untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dari keempat dimensi tersebut dapat diketahui bahwa nilai tertinggi diperoleh oleh dimensi kompetensi profesional (4,48), sedangkan nilai terendah adalah dimensi kompetensi sosial (4,24) namun masih dalam kategori sangat baik. Sehingga juga kompetensi social dari guru perlu untuk ditingkatkan lagi. Namun secara keseluruhan untuk variabel Tunjangan Profesi ini sudah dilakukan dengan sangat baik menurut responden.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango. Berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya tunjangan profesi yang diterima oleh guru maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Adapun besaran koefisien pengaruh tersebut diperoleh sebesar 39,1% yang berarti

bahwa ketika terjadi peningkatan satu persen pada tunjangan profesi maka akan meningkatkan kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango sebesar 39,1%. Koefisien 39,1% tersebut paling banyak disumbangkan oleh dimensi kompetensi professional sebagai dimensi yang paling tinggi dalam hasil penelitian. Sementara yang paling rendah adalah kompetensi sosial.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dimensi professional mempunyai nilai skor tertinggi dalam pengukuran tunjangan profesi, sehingga hal tersebut untuk terus dipertahankan. Sementara dimensi terendah dalam pengukuran tunjangan profesi adalah dimensi kompetensi sosial, sehingga bagi Guru agar terus meningkatkan kompetensi bukan hanya dalam mengajar tetapi juga dapat mengayomi peserta didik dengan baik dengan melakukan pendekatan baik personal maupun berkelompok kepada siswa sehingga siswa merasa diperhatikan dan nantinya akan memotivasi peserta didik dalam kegiatan belajarnya sehingga kinerja guru akan mejadi lebih baik lagi.
2. Bagi seluruh elemen sekolah dapat menggunakan tunjangan untuk kepentingan pembelajaran, hal ini karena sesuai dengan hasil penelitian pada variabel kinerja guru, dimensi proses pembelajaran menjadi dimensi paling rendah. Beberapa cara yang dapat ditempuh antara lain dengan memanfaatkan media pembelajaran secara efektif untuk merangsang keinginan belajar peserta didik, memberikan motivasi kepada peserta didik setiap kali masuk di kelas, dan lain-lain. Sehingga dengan adanya tunjangan profesi maka akan memberikan dampak pada profesionalisme guru bagi keberlangsungan segala proses yang terjadi dalam sekolah sehingga kinerja guru akan terlihat dengan jelas.
3. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 21%, sehingga masih ada 79% faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru, Kebijakan Sekolah, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. F., & Djatiprambudi, D. (2015). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek. Jurnal Pendidikan Seni Rupa, 03(02), 137–143.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Barrios, J. P. R. M. B. (2014). Diseño De Un Modelo De Control Interno En La Empresa Prestadora De Servicios Hoteleros Eco Turisticos Nativos Activos Eco Hotel La Cocotera, Que Permitira El Mejoramiento De La Informacion Financiera, 97.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223.

Fauziah, S., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 37(1), 178–187.

Firsda, E., Arafat, Y., Wahidy, A., Negeri, S., & PGRI Palembang, U. (n.d.). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. 2012, 82–86.

Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Utilitas, 1(1), 24–34.

Hutabarat, W. (2015). Investigation of teacher job-performance model: Organizational culture, work motivation and job-satisfaction. Asian Social Science, 11(18), 295–304. https://doi.org/10.5539/ass.v11n18p295

Ii, B. A. B., Teori, A. K., & Guru, K. (2005). Output Drive From Processes, Human or Otherwise ". 15–53.

Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 1–36.

Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.

Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Kelola. Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(1), 25–33. https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33

Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 4(4), 1–10.

Maryanti, R. D., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). The effect of principal supervision and teacher work motivation on teacher job satisfaction. JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia), 6(3), 738.

Parsa, I. M. (2017). Evaluation Study Effect of Allowances and Job Creativity—The Performance of the Teacher in Secondary Vocational School Province of East Nusa Tenggara. International Education Studies, 10(8), 96.

Pemberian, P., Profesi, T., Kinerja, T., Guru, M., & Smpn, D. I. (2015). Ratu Tiara Restu P., 2015 Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Smpn Se-Rayon 03 Kabupaten Garut. Universitas Pendidikan Indonesia

Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The Effects Of Tenure, Teacher Certification, And Work Motivation On Special Needs Teacher Performance. Universal Journal of Educational Research, 8(9), 4348–4356.

Roza, N., Bachruddin, S., & Luturlean, S. E. (2019). Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung Effect of Benefits of Compensation on Employee Performance in the Human Resources Division of PT. Pos I. E-Proceeding of Management, Vol. 6 No.(2355–9357), 11.

Sertifikasi, P., Guru, P., Motivasi, T., Dan, K., Guru, K., Smk, D. I., Murwati, H., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Maret, U. S. (2012).

Situma, R. N. (2015). Motivational Factors Affecting Employees ' Performance in Public Secondary Schools in Bungoma North Sub County , Kenya. 1(5), 140–161.

Suderajat, S., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect Of Teacher Profesional Allowance And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment (A Study On Private Islamic Junior High Schools Teachers In Tangerang Regency). International Journal of Social and Management Studies, 2(2), 78–90.

Suharsaputra, Uhar. (2010). Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.

Taufik. (2019). Pengaruh Sertifikasi Dan Tunjangan Profesi Terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Lahat. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi, 3(2), 148–156.

Tjabolo, S. A., & Herwin. (2020). School Teachers in Gorontalo Province , Indonesia. International Journal of Instruction, 13(4), 347–360.

Wayan, N., Astiti, P., Wilian, S., & Sridana, N. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya Slta Di Kota Mataram. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 4(1), 40–48.

Wekesa, Jane Nelima; Nyaroo, S. (2013). Secondary School Teachers in Eldoret Municipality. International Journal of Scientific and Research Publications, 3(6), 1–4.

Wenno, I. H. (2016). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. International Education Studies, 10(1), 233.

Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. In Widya Cipta. Jurnal Sekretari dan Manajemen (Vol. 3, Issue 1, pp. 17–24).

Yaman, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. Al-Musannif: Journal of Islamic Education and Teacher Training, 2(1), 29–48.

Zhao, Q., & Wei, Y. (2019). Research on Performance-based Salary Distribution System of Vocational College Teachers Based on Fair Incentives. 347(Icedem), 16–20.