

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN GURU (*The Effect of Job Aids on The Performance Mediated By Teachers Satisfaction*)

Nurmasi

acinurmasi@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Buyung Sarita

buyung@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Aidin Hudani Awasinombu

aidinhudani@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

27-06-2019

Disetujui

18-07-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

Keywords:

job aids, satisfaction, teachers performance

Klasifikasi JEL:

H10, H11

Abstract

This research intends to empirically examine and analyze the effect of job aids on the performance mediated by the satisfaction of elementary school teachers in Wangi-Wangi and Wangi-Wangi Selatan. This research is explanatory which intends to explain the position of the researched variables as well as the correlation and the effect among one variable and another.

The result shows that: (1) Job aids has positive and significant effects on teachers satisfaction in Elementary Schools in Wangi-Wangi and Wangi-Wangi Selatan. (2) Job aids has positive and significant effects on teachers performance in Elementary Schools in Wangi-Wangi and Wangi-Wangi Selatan. (3) Satisfaction has positive and significant effects on teachers performance in Elementary Schools in Wangi-Wangi and Wangi-Wangi Selatan. (4) Satisfaction can mediate the effect of job aids on teachers performance in Elementary Schools in Wangi-Wangi and Wangi-Wangi Selatan.

I. PENDAHULUAN

Guru memegang peranan yang penting dalam pembangunan pendidikan suatu negara. Sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selanjutnya, sesuai ketentuan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No.14 Tahun 2005, Pemerintah wajib memfasilitasi tenaga pendidik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Berdasarkan ketentuan Nota Keuangan dan RAPBN 2015, Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara Tunjangan profesi guru atau TPG yang diberikan adalah setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Arti pentingnya kinerja guru sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Karenanya, upaya peningkatan kinerja guru merupakan salah satu solusi guna mengatasi permasalahan rendahnya kualitas pendidikan. Namun peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh sejumlah kompensasi yang termuat dalam sertifikasi. Berdasarkan Permendikbud No. 17 Tahun 2016, tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Kriteria guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) penerima Tunjangan Profesi adalah guru PNSD yang mengajar pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kecuali guru pendidikan agama, pengawas PNSD yang melaksanakan tugas kepengawasan pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu Nomor Registrasi Guru (NRG) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setiap guru hanya memiliki satu NRG walaupun guru yang bersangkutan memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik, memiliki Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, bertugas pada satuan pendidikan yang memiliki rasio peserta didik terhadap guru di satuan pendidikan sesuai ketentuan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mulai tahun pelajaran 2016/2017.

Berdasarkan fenomena empirik, diketahui bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan ditemukan masalah mengenai kinerja guru, diantaranya masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang saat mengajar, hal itu menyebabkan waktu pembelajaran menjadi semakin berkurang, kemudian masih terdapat beberapa guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, selain itu beberapa guru juga tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.

Hasil survei awal peneliti juga menemukan bahwa terdapat perbedaan dalam hal kinerjanya antara guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dibandingkan dengan guru yang jarang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Adanya kesenjangan tersebut dikarenakan dikarenakan sekolah belum mampu memfasilitasi guru yang akan melakukan pengembangan diri. Selain itu juga meja guru yang satu dengan yang lain terlihat berdesak-desakan, sehingga akhirnya berdampak terhadap kinerjanya, karena guru tidak memiliki ruang lebih untuk melakukan tugasnya. Lebih lanjut juga diketahui bahwa beberapa guru merasa tidak adanya insentif yang lebih bagi guru yang berprestasi, menjadikan semangat kerja guru menurun. Dengan demikian jelas bahwa pemberian tunjangan memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Selain itu juga permasalahan tunjangan profesi masih ditemukan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan. Hal ini dapat dilihat pada guru yang telah mengikuti (lolos) sertifikasi ternyata tidak serta merta menunjukkan peningkatan kinerja, meski lolos sertifikasi, nilai kompetensi guru rata-rata di angka kisaran 52-64 persen, tak sedikit guru yang nilai kompetensinya terus menurun.

Selain itu juga, kedisiplinan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan memiliki kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang

terlambat, dan pulang tidak sesuai jadwal pelajaran, kelalaian terhadap tugas mengajar dengan melakukan aktivitas lain, dan tidak membuat rancangan rencana pembelajaran. aktivitas tersebut sinyalir oleh sebagian guru wajar dilakukan dikarenakan setiap guru memiliki tunjangan kinerja yang berbeda-beda melalui perhitungan kinerja yang dianggap kurang adil. Penurunan kinerja juga disebabkan oleh perilaku sumberdaya manusia yang ada disekolah tersebut dikarenakan guru kurang fokus, perilaku guru yang kurang menaati tupoksi kerja dan buruknya hubungan kerja antara sesama guru.

Helmi Abbas (2005) menyebutkan bahwa, manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah ditandai dengan adanya otonomi sekolah dan partisipasi masyarakat tanpa mengabaikan kebijaksanaan nasional dengan harapan kemandirian sekolah, antisipasi orang tua dan masyarakat, efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Ivery Morphi (2005) menyebutkan bahwa, salah satu indikator efisiensi manajemen pendidikan adalah terkelolanya sekolah secara optimal dalam situasi yang kondusif, seluruh komponen manajemen sekolah memiliki kinerja yang efektif, serta kepala sekolah memegang peranan penting dalam keberhasilan manajemen sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh tunjangan profesi dan kepuasan.

Budiono (1994: 20) menjelaskan bahwa kinerja guru terdiri dari penyusunan program perencanaan pengajaran meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, evaluasi tidak bisa dipisah-pisahkan. Dalam setiap melaksanakan tugas pengajaran, guru harus berpedoman pada tugas-tugas guru sebagai seorang pengajar yang meliputi: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi (Popham, 2001: 13).

Sebelum melaksanakan tugas pengajaran, guru terlebih dahulu membuat rencana pengajaran secara baik dan benar. Tugas guru dalam merencanakan pembelajaran tersebut, diantaranya dengan membuat rencana pengajaran dan satuan pelajaran agar kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar. Menurut Popham (2001: 91) rencana pengajaran memang penting, karena ia merupakan antisipasi yang baik dari guru tentang apa yang akan terjadi di kelas sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan. Rencana pengajaran dapat berfungsi sebagai pedoman, tetapi sekaligus sebagai pembatasan.

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan komponen yang menyangkut tugas-tugas guru yakni, (1) mampu menyusun program pengajaran atau praktek; (2) mampu menyajikan program pengajaran atau praktek; (3) mampu melaksanakan evaluasi belajar atau praktek; (4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktek; (5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (6) Mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler; (7) mampu membimbing guru dalam proses belajar-mengajar atau praktek bagi guru yang diberi kewenangan untuk mengarahkan atau membina guru pada jenjang tertentu; (8) mampu menyelenggarakan kegiatan UN/US; (9) Mampu melaksanakan tugas di wilayah terpencil; (10) Dapat membuat karya tulis/ilmiah di bidang pendidikan; (11) mampu membuat alat pelajaran/alat peraga; (13) Mampu menciptakan karya seni; (14) mampu melaksanakan tugas tertentu di sekolah dan; (15) Dapat ikut serta dalam pengembangan kurikulum (Kepmendikbud RI: 025/O/1995). Selain komponen tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru ialah tunjangan profesi dan kepuasan.

Dalam pemberian tunjangan yang berbasis kinerja pada guru sekolah melalui pemberian jadwal mengajar yang melebihi standar kerja diharapkan tidak ada lagi berbagai keluhan baik dari orang tua siswa maupun penurunan prestasi belajar siswa. Pemberian tunjangan berbasis kinerja akan mempertegas mekanisme *reward and punishment*. Tunjangan diberikan kepada guru sekolah karena guru merasa tidak dapat bekerja dengan tenang karena penghasilannya jauh dari memadai. Oleh karena itu, dengan diterapkannya sistem *reward* pada organisasi publik, persoalan rendahnya kinerja karena minimnya penghasilan seharusnya tidak muncul lagi ke permukaan. Prinsip dasar pemberian tunjangan berbasis kinerja adalah adil dan proporsional. Kalau kebijakan masa lalu menerapkan pola sama rata (*generalisir*),

maka dengan kebijakan pemberian tunjangan berbasis kinerja, besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang guru akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandanginya serta kinerja yang telah dicapainya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:67), disebutkan “kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. tentunya termasuk di dalamnya budaya kerja, komunikasi dan pelatihan. Kinerja pegawai yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas organisasi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Sedarmayanti (2009: 50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Selain tunjangan profesi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja ialah kepuasan.

Pendidikan dasar merupakan salah satu bentuk investasi/modal manusia, yang menentukan kualitas individu dalam perilaku sosial. Salah satu faktor penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa kearah yang benar dan tepat. Oleh karena itu perilaku sosial sangat perlu di miliki oleh guru yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan guru secara sukarela, perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan guru agar terhindar dari perselisihan antar sesama guru di sekolah, perilaku dalam mempertahankan serta meningkatkan kemampuan/prestasi siswa.

Seorang tenaga pendidik yang memiliki perilaku tersebut diatas adalah merupakan perilaku pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek, perilaku individu yang menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan sekolah dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan serta peningkatan kinerja guru, ini adalah salah satu perilaku organisasi yang harus dibutuhkan oleh guru.

II. TINJAUAN LITERATUR

Tunjangan Profesi

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Adapun yang berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru. Tunjangan Profesi Guru (TPG) merupakan salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Mulai tahun anggaran 2012, penyaluran tunjangan profesi bagi guru non PNS dan guru binaan provinsi dibayarkan melalui dana dekonsentrasi, baik untuk guru lulusan sertifikasi tahun 2011 maupun lulusan tahun sebelumnya.

Adapun indikator pengukuran tunjangan profesi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hasnariah Hasbi (2016) yakni: peningkatan motivasi kerja, kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian dari atasan dan pengawas

Konsep Kepuasan

Martoyo (2000: 142) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara

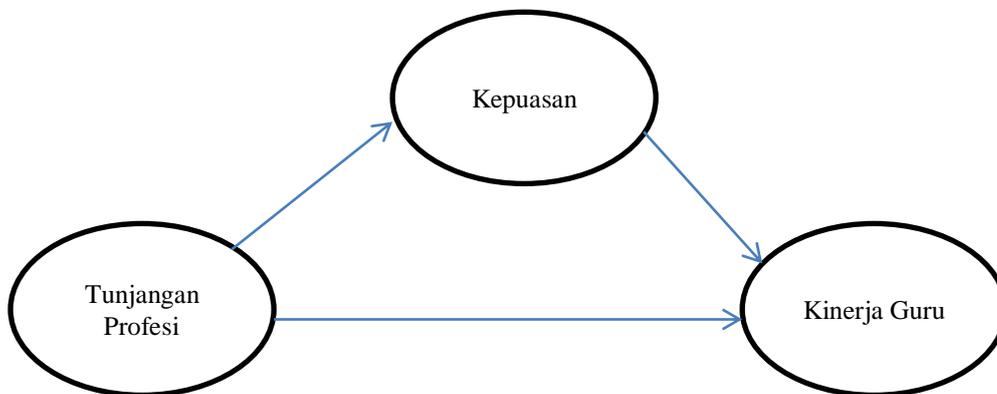
nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya yang mana seseorang dapat secara relatif terpuaskan dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu aspek atau lebih dari pekerjaan yang lainnya.

Konsep Kinerja Guru

Gibson (1996) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman. Russell (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan dari *outcomes* yang dihasilkan sesuai dengan fungsi pekerjaan secara spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Ranupandojo (2002:125) faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai kinerja adalah : "kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif". Pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini diukur mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Sumarno (2009) yang terdiri atas 5 (lima) indikator yaitu: (1) kemampuan menyusun program pengajaran. (2) kemampuan menyajikan program pengajaran. (3) kemampuan menganalisis hasil belajar. (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan. (5) kemampuan menyusun program bimbingan.

Hubungan antar variabel tunjangan profesi, kepuasan, dan kinerja

Berdasarkan pada pengertian dan teori-teori yang dikemukakan pada kajian pustaka, maka dapat dikembangkan suatu kerangka konseptual yang akan mengkaji beberapa variabel yaitu variabel tunjangan profesi (X), variabel kepuasan (Y_1) dan variabel kinerja guru (Y_2). Penelitian ini akan menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan. Kerangka alur pikir pada studi ini dibangun berdasarkan masalah dan tujuan studi, kajian teoritik, dan empirik sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa meningkatnya tunjangan profesi dapat meningkatkan kepuasan guru. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1. Tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa meningkatnya tunjangan profesi dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2. Tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa kepuasan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H3. Kepuasan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

III. METODE PENELITIAN

Pedekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mendapat tunjangan sertifikasi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan yang berjumlah 267 guru.. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga diperoleh besarnya sampel penelitian adalah sebanyak 72 orang. Penentuan sampel studi ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis *structural equation modeling* dengan pendekatan *partial least square*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru terbanyak adalah mereka yang berusia 31-37 tahun sebanyak 24 orang atau 32,88, 38-44 tahun sebanyak 21 orang atau 28,77%, 45 tahun keatas sebanyak 15 orang atau 20,55% dan 24-30 tahun sebanyak 13 orang atau 17,81 % dari 73 Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan. Berdasarkan identifikasi data diatas, dapat kita ketahui bahwa mayoritas Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan berada pada usia 31-37 tahun. Sebanyak 43 orang atau 58,90% Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan adalah wanita. Sebanyak 57 orang atau 78,08% Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan berpendidikan S₁. Sebanyak 16 orang atau 21,92% berpendidikan S₂. Tingkat pendidikan pada dasarnya ikut mempengaruhi bagaimana pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebanyak 32 orang atau 43,84% Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan telah memiliki masa kerja 10 tahun ke atas. Kemudian pegawai bermasa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau 35,62% dan selebihnya sebanyak 15 orang atau 20,55% adalah mereka yang bekerja antara 1-5 tahun.

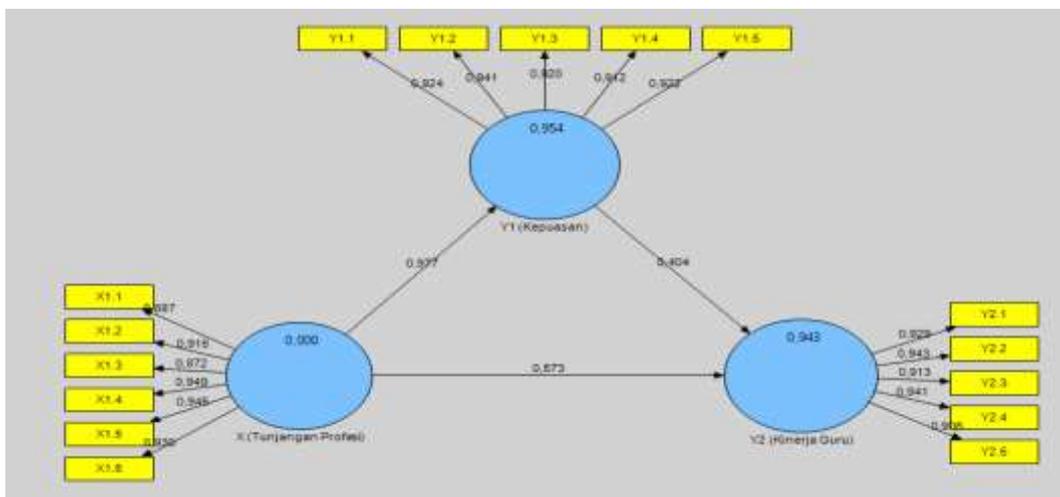
Tunjangan profesi yang diterapkan oleh Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel tunjangan profesi sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan memiliki tunjangan profesi yang baik sehingga guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing menjadi meningkat. Namun masih ada sebagian responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator tunjangan profesi. Variabel kepuasan yang dirasakan oleh guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel kepuasan sebesar 4,12, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kepuasan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan sudah baik. Namun masih ada guru yang meyakini tidak setuju dan sangat tidak setuju. Variabel kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel kinerja guru sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Namun masih ada sebagian guru yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator kinerja.

Nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) semua variabel penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, sehingga instrumen setiap

variabel dikatakan valid diskriminan. Selain itu diperoleh nilai akar AVE variabel *tunjangan profesi, kepuasan dan kinerja guru* lebih besar dari korelasi variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya dan masih di atas 0,70 (batas toleransi). Secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel *tunjangan profesi, kepuasan dan kinerja guru* berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan. Nilai estimasi *outer loading* yang diperoleh di atas 0,70. Dengan demikian konstruk laten memprediksi indikator saling mempengaruhi dan saling ketergantungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Nilai *composite reliability* variabel *tunjangan profesi, kepuasan dan kinerja guru* menunjukkan bahwa ketiga variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70.

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Berdasarkan hasil perhitungan data persepsi diketahui nilai *predictive-relevance* (Q^2) = 0,989 atau 98,9%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel *tunjangan profesi, kepuasan dan kinerja guru* sebesar 98,9%. Sisanya 1,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel *tunjangan profesi, kepuasan dan kinerja guru*.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X (Tunjangan Profesi) -> Y1 (Kepuasan)	0,976563	0,976466	0,004545	0,004545	214,877177
X (Tunjangan Profesi) -> Y2 (Kinerja Guru)	0,967288	0,967524	0,005131	0,005131	188,526081
Y1 (Kepuasan) -> Y2 (Kinerja Guru)	0,403820	0,404038	0,101427	0,101427	3,981401

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Hasil pengujian pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data persepsi sebesar 0,976 dengan arah positif. Hal ini berarti koefisien jalur bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai t-statistik yaitu sebesar 214,877 lebih besar dari t-tabel 1,96 (sig 0,05), dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hasil pengujian pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur

data persepsi sebesar 0,967 dengan arah positif. Hal ini berarti koefisien jalur bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai t-statistik yaitu sebesar 188,526 lebih besar dari t-tabel 1,96 (sig 0,05), dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data persepsi sebesar 0,403 dengan arah positif. Hal ini berarti koefisien jalur bertanda positif dan signifikan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai t-statistik yaitu sebesar 3,981 lebih besar dari t-tabel 1,96 (sig 0,05), dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis diagram jalur menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh langsung terhadap kepuasan dengan nilai sebesar 0,967 dengan arah positif. Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel online diperoleh hasil t-statistic (t hitung) dengan nilai 3,989 > dari t-kritis 1,96. Sedangkan nilai probabilitas (p-value) diperoleh nilai sebesar 0,0019 < (a) 0,05. Berdasarkan hasil analisis ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.

Hasil pengujian pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data persepsi sebesar 0,976 dengan arah positif. Hasil penelitian ini didukung pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2005) yang mengemukakan bahwa pemberian tunjangan merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (1996) yang menjelaskan bahwa tujuan insentif ialah memperoleh pegawai yang memiliki kualitas, menjamin keadilan bagi pegawai, membentuk kepuasan kerja, motivasi dan disiplin pegawai.

Dalam pemberian tunjangan yang berbasis kinerja pada guru sekolah melalui pemberian jadwal mengajar yang melebihi standar kerja diharapkan tidak ada lagi berbagai keluhan baik dari orang tua siswa maupun penurunan prestasi belajar siswa. Pemberian tunjangan berbasis kinerja akan mempertegas mekanisme *reward* and *punishment*. Tunjangan diberikan kepada guru sekolah karena guru merasa tidak dapat bekerja dengan tenang karena penghasilannya jauh dari memadai. Oleh karena itu, dengan diterapkannya sistem *reward* pada organisasi publik, persoalan rendahnya kinerja karena minimnya penghasilan seharusnya tidak muncul lagi ke permukaan. Prinsip dasar pemberian tunjangan berbasis kinerja adalah adil dan proporsional. Kalau kebijakan masa lalu menerapkan pola sama rata (*generalisir*), maka dengan kebijakan pemberian tunjangan berbasis kinerja, besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang guru akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandanginya serta kinerja yang telah dicapainya.

Hasil pengujian pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data persepsi sebesar 0,967 dengan arah positif. Hal ini berarti koefisien jalur bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan (2000) yang menyatakan bahwa tunjangan (insentif) merupakan suatu usaha dari kantor untuk memberikan tambahan diluar upah biasa untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Adapun pengertian Tunjangan (insentif) adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2005) yang menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Yandri, 2012, Mayangsari, 2013, Ermawaty, 2015). Peningkatan tunjangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data persepsi sebesar 0,403 dengan arah positif. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang meyakini seharusnya mereka terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (1996: 193), mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Siagian (1996: 295) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) bahwa cara/style/gaya kepemimpinan, makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Demikian pula teori Herzberg dalam Handoko (2003): “Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh pendorong (motivasi) bagi prestasi kerja (kinerja) dan semangat kerja “. Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil penelitian Suhardin (2008), Tarimana (2009) dan Titop (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel online diperoleh hasil t-statistic (t hitung) dengan nilai 3,989 > dari t-kritis 1,96. Sedangkan nilai probabilitas (p-value) diperoleh nilai sebesar 0,0019 < (a) 0,05. Berdasarkan hasil analisis ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, selain keterbatasan waktu dan biaya adalah:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Data yang diperoleh merupakan jawaban langsung dari responden penelitian, sehingga perolehan data pada penelitian ini sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.
2. Tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan
3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.
4. Kepuasan dapat memediasi pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryo Kristiwardhana (2011) yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)".
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1993). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710–725.
- Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004) berjudul "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior"
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dhendhi Bagus Prasajo, 2012, "Pengaruh pemberian tunjangan non finansial terhadap kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul. Tesis di Download Dari <http://repository.unpad.ac.id>
- Dinny Ardian Ermawaty, 2015, "analisis pengaruh pemberian tunjangan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng Dan DIY). Tesis di Download Dari <http://repository.unpad.ac.id>
- Eaton, Joseph W. (ed). 1995. *Institution Building and Development: from concept to application*. Penerjemah: Pandam Ginting. Jakarta: UI-Press.
- Gibson, Donnelly. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Farahida (2004) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Ruhmah Sakit Umum Boromeus Bandung, di Download Dari <http://repository.unpad.ac.id>
- Ferdinand, Augusty. 2005. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. BP UNDIP. Semarang
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4 (2), h: 103-114.
- Gibson, J. Ivancevich, J.M, and Donnelly, J.H. (2003). *Organizations*. BPI Irwin.
- Handoko, T, Hani, 2005, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Ita Rachmawati dan Damajanti (2015) berjudul "hubungan antara *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pasca Program Sertifikasi Guru.
- Lan (1999). *Penilaian Kinerja Pegawai*. Jakarta : LAN
- Lia Mayangsari, 2013, "pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT.Pusri Palembang. *Jurnal Majalah Usahawan* No. 01 Th XXXIII.
- Mathieu, J. E. and Zajac, 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychology Bulletin*, 108, pp. 171-194.
- Organ D.W. (1988). *Organisational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Book.
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Russel, E.A., and Bernardin, H. John 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Siagian, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UNAS dan Pustaka Cidesindo
- Steers, R.M. (1987). *Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed). Scott, Foresman Company.
- Vroom, 1964, *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc.
- Yandri Rezky (2012) berjudul "hubungan pemberian tunjangan dengan kinerja mengajar guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan. Tesis Didownload dari: <http://puslit.petra.ac.id/journals/management>.