

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah MIN dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen

Salma¹ dan M. Yusuf²

¹Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Bireuen
email: Salmaspd68@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh
email: my.as72@gmail.com

Article history

Received:
Dec 13, 2023
Accepted:
Dec 14, 2023
Published:
Dec 15, 2023

Page:
13 – 24

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



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*

ABSTRACT: Teacher performance factors in Ministry of Religion schools such as Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) are still being discussed, so evaluation studies and research into the causal factors are still being carried out. This research also tries to look at the provision of performance allowances, teacher certification factors and teacher motivation. Research on 99 MIN teachers in the Peusangan Cluster, Bireuen Regency. The research method used is associative with a quantitative approach. And problem analysis uses statistics through path analysis. The results of data analysis prove: (a) there is a direct and indirect influence of performance allowances on teacher performance of 47.61%, (b) teacher certification factors have a direct and indirect influence on teacher performance of 44.34%, and also (c) there is a direct and indirect influence of work motivation on teacher performance of 33.69%. Simultaneously, these three factors made a positive contribution to efforts to increase performance by 66.7%.

ABSTRAK: Faktor kinerja guru pada sekolah pada Kementerian Agama, seperti Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) masih terus menjadi pembicaraan, sehingga kajian evaluasi dan riset tentang faktor penyebab masih terus dilakukan. Dalam penelitian ini juga mencoba melihat dari sisi pemberian tunjangan kinerja, faktor sertifikasi guru dan motivasi guru. Penelitian pada 99 guru MIN yang ada pada Gugus Peusangan di Kabupaten Bireuen. Metode penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan analisis masalah menggunakan statistik melalui analisis jalur. Hasil analisis data, membuktikan: (a) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja guru sebesar 47,61%, (b) faktor sertifikasi guru berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 44,34%, dan juga (c) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,69%. Secara simultans ketiga faktor memberi kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kinerja sebesar 66,7%.

1. Pendahuluan

Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, keberhasilan peserta didik dan pengembangan anak bangsa yang berkarakter. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran. Karena faktor kinerja guru pada sekolah dasar khususnya pada Kementerian Agama, seperti Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) masih terus menjadi pembicaraan, sehingga kajian evaluasi dan riset tentang faktor penyebab masih terus dilakukan.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Hasil kerja guru berbasis kinerja dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi sekolah (Sutrisno, 2010).

Usaha telah banyak dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja antara lain dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya melalui pemberian insentif berupa tunjangan agar kinerja meningkat. Program pemberian insentif atau tunjangan bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran seorang guru terhadap sekolah, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan insentif atau tunjangan itu setiap guru akan sadar bahwa kegairahan kerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk sekolah, melainkan juga untuk dirinya sendiri.

Pemerintah saat ini telah memberikan perhatian yang lebih dalam masalah pendidikan, khususnya masalah kesejahteraan guru yang dapat dilihat pada Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama, yang dimaksud dengan tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Selain tunjangan kinerja Pemerintah juga mengatur mekanisme sertifikasi guru beserta tunjangan yang diberikan. Tunjangan tersebut adalah tunjangan Profesi guru. Tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah menerima sertifikat pendidik dengan tujuan meningkatkan mutu guru, sebagai penghargaan atas profesionalitas, untuk mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Memang disadari bahwa kinerja bersifat dinamis, bisa naik turun sesuai dengan pribadi guru itu sendiri. Gaktor dalam diri guru sangat menentukan dalam hal ini. Seperti faktor motivasi kerja yang sungguh-sungguh berbasis kinerja sangat menentukan, memperoleh hasil kerja yang terukur dan kontinu. Sebagaimana dinyatakan Mulyasa (2014) bahwa "Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi".

Uno (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Karena motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru sehari-hari sebagai pendidik di sekolah (Sukmadinata, 2009; Uno, 2013). Namun masih tampak nyata kelemahan dari motivasi kerja guru untuk berprestasi, bukan menjadi rahasia lagi. Fenomena dari acuh tak acuhnya, kepedulian ataupun tanggung jawab sebagian pendidik akan profesi dan tujuan pendidikan menjadi bagian yang tak terpisahkan melemahnya motivasi kerja dikalangan guru. Hal ini harus menjadi perhatian besar bagi pengambil kebijakan (Syahril dan Konadi W, 2021). Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Antara lain kompetensi, motivasi, disiplin kerja, ... (Yusuf M dan Kamaruddin K, 2023).

Penelitian ini mencoba dilakukan kajian mendalam kinerja guru, melihat dari sisi pemberian tunjangan kinerja, faktor sertifikasi guru dan motivasi guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) yang ada pada Gugus Peusangan di Kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 99 sampel guru MIN di gugus Peusangan kabupaten Bireuen. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner tertutup dengan pilihan tanggapan Sangat tidak setuju hingga sangat setuju atas suatu pernyataan. Penelitian ini berupa deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang dimaksud untuk dapat memberi gambaran dan secara objektif membuktikan hipotesis penelitian secara analisis statistik (Marwan, dkk, 2023).

Beberapa hipotesis diungkap untuk mendapat jawaban dan di uji melalui analisis statistik. Sedangkan untuk menjawab masalah seberapa besar kontribusi setiap faktor dalam kinerja guru dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis*. Yang dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen, baik langsung ataupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023).

Kuesioner sebagai instrument penelitian disusun secara tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan dalam bekerja. (Hasibuan, 2007)	Capaian SKP Bulanan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kehadiran Pegawai ▪ Komitmen afektif ▪ Komitmen normatif ▪ Komitmen kontinyu
	Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil Kerja ▪ Pengetahuan pekerjaan ▪ Inisiatif ▪ Kecekatan mental ▪ Sikap ▪ Disiplin waktu dan absen
Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi seorang guru, dan hal ini untuk meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. (Mulyasa, 2014; Sagala, 2019; UURI Nomor 14 Tahun 2005)	Kompetensi kemampuan bidang studi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman wawasan kependidikan • Penguasaan bahan kajian akademik
	Pemahaman karakteristik peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami karakteristik peserta didik
	Pembelajaran yang mendidik	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami karakteristik peserta didik
	Pengembangan profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Penyusunan RPP • Penilaian prestasi belajar peserta didik • Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian
Motivasi kerja guru adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Sanjaya, 2006)	Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target jelas • Memiliki tujuan yang jelas dan menantang • Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya • Memiliki perasaan senang dalam bekerja • Berusaha untuk mengungguli orang lain • Diutamakan prestasi
	Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya • Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya • Harapan ingin memperoleh insentif dan perhatian dari teman dan atasan

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Depdiknas (2004)	Penyusunan Rencana Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan RPP • Perumusan tujuan pembelajaran • Perumusan indikator pembelajaran • Perumusan dan pengorganisasian bahan ajar • Perumusan model/strategi pembelajaran • Perumusan skenario kegiatan pembelajaran • Penyusunan penilaian pembelajaran
	Pelaksanaan Proses Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan prapembelajaran • Kegiatan inti pembelajaran • Kegiatan penutup pembelajaran
	Penilaian Hasil Belajar	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan evaluasi atau penilaian • Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Bireuen yang berjumlah 131 orang, perincian guru tersebut dapat dilihat pada tabel 2. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011) dengan formula: $n = N / (1 + N.(e)^2)$ pada taraf signifikansi 5%. Maka diperoleh sampel minimal 99 guru dengan distribusinya sesuai proporsi Populasi (Tabel 2).

Tabel 2. Data Sekolah dan Guru MIN Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen

No.	Nama Sekolah	Gugus	Jumlah Guru	Sampel Guru
1	MIN 01 Bireuen	Peusangan Kabupaten Bireuen Aceh	17	13
2	MIN 26 Bireuen		15	11
3	MIN 35 Bireuen		21	16
4	MIN 42 Bireuen		20	15
5	MIN 51 Bireuen		17	13
6	MIN 52 Bireuen		21	16
7	MIN 53 Bireuen		20	15
Total			131	99

Sumber: <http://emispendis.kemenag.go.id/> (2023)

c. Alat Analisis

Analisis kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan faktor yang dianggap dan di pilih yakni tunjangan kinerja, sertifikasi dan motivasi kerja guru, dengan pendekatan analisis jalur. Dengan alasan ketiga variabel prediktor saling berhubungan (kausalitas). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Deskriptif Profil Guru

Objek penelitian ini sejumlah 99 orang guru MIN gugus Peusangan di Kabupaten Bireuen, dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir yang berbeda-beda, sebagai di deskripsikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki • Perempuan 	36 63	36,37% 63,63%
2	Umur:		
	<ul style="list-style-type: none"> • 18 - 25 thn • 26 - 35 thn • 36 - 45 thn • > 45 thn 	21 32 25 21	21,21% 32,32% 25,25% 21,21%
	Pendidikan Terakhir:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma/DIII 	4	4,04%

	• Sarjana (S1)	92	92,93%
	• Pasca Sarjana (S2)	3	3,03%
	Jumlah	99	100%

2). Uji Validitas isi Instrumen

Uji kesahihan atau Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrument, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiono, 2008 dalam Marwan, dkk, 2019). Caranya, dengan mengkorelasikan setiap item dengan total variabelnya dari data awal yang ditemukan berskala ordinal dengan korelasi Rank-Spearmann (Rs).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil uji validitas instrument penelitian ini dinyatakan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen setiap Variabel

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Ket
1.Variabel Tunjangan Kinerja				
1	Pemberian tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan absensi kehadiran	0,588	0,300	Valid
2	Pemberian tunjangan kinerja bagi guru dihubungkan dengan jumlah jam kerja	0,570	0,300	Valid
3	Pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil perilaku kerja	0,609	0,300	Valid
4	Tunjangan kinerja yang kinerjanya tercapai	0,698	0,300	Valid
5	Tunjangan kinerja memperhatikan hasil penilaian prestasi kerja guru	0,520	0,300	Valid
6	Besarnya aturan tunjangan kinerja berdasarkan aturan kelas jabatan	0,477	0,300	Valid
7	Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan beban kerja saya	0,573	0,300	Valid
8	Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu	0,417	0,300	Valid
9	Pekerjaan yang saya emban sesuai dengan pendidikan saya	0,571	0,300	Valid
2.Variabel Sertifikasi				
1	Sertifikasi guru merupakan pengakuan dan jaminan kompetensi pendidik	0,605	0,300	Valid
2	Sertifikasi guru memberikan jaminan memenuhi syarat sebagai tenaga pengajar	0,547	0,300	Valid
3	Sertifikasi guru pengakuan ijin dan kewenangan untuk mengajar	0,585	0,300	Valid
4	Program sertifikasi guru melindungi profesi guru untuk profesional dalam pendidikan	0,648	0,300	Valid
5	Program sertifikasi guru melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang bisa merusak citra pendidik	0,672	0,300	Valid
6	Program sertifikasi guru membantu melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument dalam melakukan seleksi calon guru	0,767	0,300	Valid
7	Program sertifikasi guru membangun citra profesi pendidik	0,485	0,300	Valid
8	Program sertifikasi guru membantu menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran	0,422	0,300	Valid
9	Program sertifikasi guru merupakan solusi dalam meningkatkan	0,565	0,300	Valid
10	Tunjangan sertifikasi guru mendorong untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa	0,496	0,300	Valid
3.Variabel Motivasi				
1	Umumnya guru melakukan hal yang terbaik dalam tugasnya	0,564	0,300	Valid
2	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik	0,512	0,300	Valid
3	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa asal siswa senang	0,310	0,300	Valid
4	Meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa	0,438	0,300	Valid
5	Biasanya guru keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin	0,532	0,300	Valid
6	Guru senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas kurang	0,567	0,300	Valid
7	Minat guru terhadap materi pelajaran mempengaruhi kualitas pengajaran	0,577	0,300	Valid
8	Umumnya guru memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas	0,597	0,300	Valid
9	Guru bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,738	0,300	Valid
10	Tugas-tugas yang dihadapi guru, membuat mereka tidak bersemangat	0,685	0,300	Valid
4.Variabel Kinerja guru				
1	Guru selayaknya sebelum mengajar menetapkan metode pembelajaran yang tepat berdasarkan karakteristik materi ajar	0,583	0,300	Valid
2	Umumnya guru mendiskripsikan materi ajar sesuai dengan indikator materi	0,523	0,300	Valid
3	Semua guru menyusun perangkat pembelajaran setiap awal tahun	0,346	0,300	Valid
4	Prosedur pembelajaran merupakan kegiatan guru dan kegiatan siswa	0,339	0,300	Valid
5	Guru menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan prosedur yang tepat	0,713	0,300	Valid
6	Penggunaan metode pembelajaran dikelas tergantung situasi kelas, walaupun menyimpang dengan RPP	0,682	0,300	Valid
7	Guru umunta menilai hasil belajar siswa berdasarkan kriteria penilaian baku	0,646	0,300	Valid
8	Hindari pengajaran konsep yang keliru dengan cara kehati-hatian	0,607	0,300	Valid
9	Semua guru ikut aktif membimbing siswa yang mengalami persoalan	0,630	0,300	Valid
10	Umumnya guru dapat melakukan keseimbangan Pemilihan prioritas kerja	0,420	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Dari hasil perhitungan validitas variabel diatas, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, dan nilai signifikans maka tampak hasilnya semua valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3). Uji Reliabilitas Instrumen

Tingkat realibilitas suatu instrumen penelitian didasarkan atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α), dan batas minimal dinyatakan realible yakni $\alpha = 0,60$ (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dati variabel penelitian ini adalah:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien α	Jumlah item	Simpulan
Sertifikasi	0,734	10	Realible
Motivasi kerja	0,694	10	Realible
Kinerja guru	0,703	10	Realible
Sertifikasi	0,734	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

4). Analisis Deskriptif

Hasil olahan data kuesioner yang telah dibobot, maka dideskripsikan berikut ini:

Tabel 6. Deskripsi Skor pencapaian Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Tunjangan kinerja	-	-	356	211	179	72,07%
Sertifikasi	-	-	341	231	176	72,19%
Motivasi Kerja	-	-	349	244	181	73,38%
Kinerja Guru	-	-	347	218	175	72,59%

Sumber: Hasil Olahan Data (2023) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

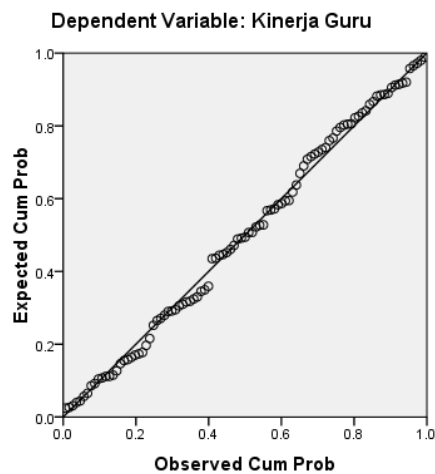
- Variabel tunjangan kinerja menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 72,07% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel sertifikasi menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 72,19%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel motivasi kerja menurut persepsi guru, pencapaiannya sebesar 73,38%, hal ini dianggap baik.
- Variabel kinerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 72,59%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel kepuasan kerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 87%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

5). Uji Persyaratan Analisis

a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik yakni menggunakan analisis jalur, perlu dipenuhi asumsi normalitas. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

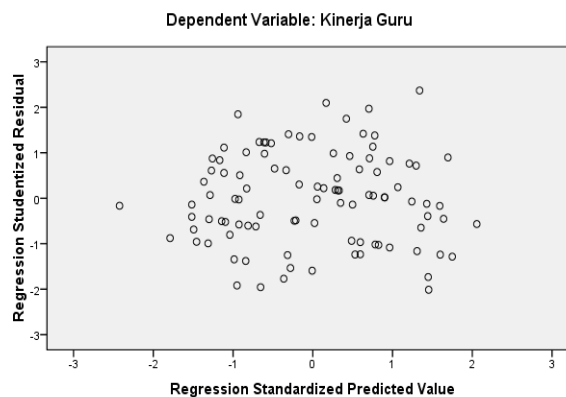


Gambar 1 Uji Normalitas

b). Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dan jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7. Yang menunjukkan nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
Jalur (Constant)			4.877	.000		
Tunjangan Kinerja	.467		4.624	.000	.930	1.075
Sertifikasi	.435		4.473	.000	.871	1.148
Motivasi Kerja	.306		3.057	.000	.934	1.071

a. Dependent Variable: Kinerja guru

6). Uji Model Secara Simultan

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$, berikut pengujiannya

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

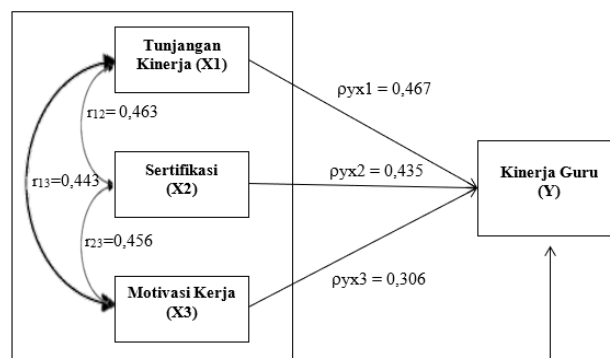
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	97.911	3	32.637	52.262	.000 ^a
	Residual	1370.998	95	14.432		
	Total	1468.909	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 52,262 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 99 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,47. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel tunjangan kinerja (X_1), sertifikasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen.

Kemudian di Uji hipotesis adanya pengaruh langsung dan tidak langsung semua variabel eksogen, sesuai dengan diagram jalur berikut ini:

**Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian**

Taksiran koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel endogen (Y), dan uji signifikansinya dinyatakan dalam tabel 9 berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	26.978	5.531		4.877	.000
Tunjangan Kinerja	.169	.104	.467	4.624	.000
Sertifikasi	.151	.102	.435	4.473	.000
Motivasi Kerja	.106	.105	.306	3.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Maka dilakukan pembuktian masing-masing pengaruh variabel eksogen, yakni:

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengujian ini mengikuti kriteria berikut, yakni Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,624$ sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Juga keterangan tabel 10 diatas menunjukkan nilai sig = 0,000. Sehingga Ho ditolak bermakna variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil model jalur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,473$ yang $> t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Demikian uji hipotesis ketiga, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,057 $> t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak bermakna variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dan atas dasar model jalur antar variabel (gambar 3) maka dapat dijelaskan masing-masing berikut ini:

1). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja guru yang diteliti, dinyatakan dengan kuadrat dari besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,467$), maka diperoleh sebesar 21,80%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja melalui hubungan kausal dengan variabel lain dinyatakan berikut:

Pengaruh tunjangan kinerja melalui sertifikasi sebesar: $(0,467)(0,463)(0,435) \times 100\% = 13,65\%$

Pengaruh tunjangan kinerja melalui motivasi kerja sebesar 12,16%

Sehingga pengaruh total faktor tunjangan kinerja terhadap kinerja guru, yakni: $21,80\% + 13,65\% + 12,16\%$ sebesar 47,61%

2). Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan kuadrat dari besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,435$), Sehingga besarnya pengaruh langsung sebesar 18,92%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung sertifikasi terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja dinyatakan:

Pengaruh sertifikasi melalui tunjangan kinerja, adalah $(0,435)(0,456)(0,467) \times 100\% = 13,58\%$

Pengaruh sertifikasi melalui motivasi kerja, adalah $(0,435)(0,443)(0,306) \times 100\% = 11,84\%$.

Sehingga besarnya pengaruh total sertifikasi terhadap kinerja guru, yakni : 18,92% + 13,58% + 11,84% sebesar 44,34%

3). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan kuadrat dari besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,306$), Sehingga besarnya pengaruh langsung sebesar 9,36%

Pengaruh Tidak langsung

Pengaruh motivasi kerja melalui tunjangan kinerja terhadap kinerja guru, sebesar $(0,306)(0,456)(0,467) \times 100\% = 12,29\%$

Pengaruh motivasi kerja melalui sertifikasi terhadap kinerja guru, sebesar $(0,306)(0,463)(0,435) \times 100\% = 12,04\%$

Maka total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh: 9,36% + 12,29% + 12,04% sebesar 33,69%

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,467 X_1 + 0,435 X_2 + 0,306 X_3$

$$(Y = \text{Kinerja Guru}, X_1 = \text{Tunjangan Kinerja}, X_2 = \text{Sertifikasi}, X_3 = \text{Motivasi Kerja})$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

1. Variabel tunjangan kinerja (X_1) bernilai positif (0,467) artinya apabila tunjangan kinerja yang diterima oleh para guru sesuai dengan beban kerja guru maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,467 satuan. Jika tingkat tunjangan kinerja meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 4,67%.
2. Variabel sertifikasi (X_2) bernilai positif (0,435) artinya apabila sertifikasi diberikan pada guru sesuai dengan jabatan para guru maka akan menaikkan rata-rata 0,435 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% sertifikasi maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 4,35%.
3. Variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,306 artinya apabila motivasi kerja guru tinggi maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,306 satuan, atau 3,06%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2), yang dihasilkan berikut ini:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.858 ^a	.667	1.037	3.799	1.877

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan tunjangan kinerja, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,858 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,858.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,667 menjelaskan bahwa kontribusi faktor tunjangan kinerja, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 66,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 33,3%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja dan lain-lain.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, namun jugabagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dari sekian faktor pendukung dan penghambat upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada yang sifatnya dari diri pekerja sendiri, seperti motivasi diri dan disiplin kerja (Abdullah, Azhari A, Rizkan A, 2023).

Hasil ini juga seperti temuan Najoran, Pangemanan, dan Tangkere (2018) pada pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. Juga hasil penelitian dari Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan (2019) yang menemukan secara statistik tunjangan profesi dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan. Selanjutnya penelitian dari Mas'ud dan Fajar Saranani (2018), dinyatakan tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

Tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kinerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tunjangan kinerja dari instansi merupakan sumber pendapatan untuk pegawai. Tunjangan kinerja yang diberikan instansi secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada pegawai. Simamora (2012) mengatakan bahwa tunjangan kinerja dalam bentuk finansial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan tunjangan kinerja ini pegawai dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yang diamati dan diteliti, yakni hubungan tunjangan kinerja dan sertifikasi guru sebesar 0,463, hubungan kausal antar variabel tunjangan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,443 dan hubungan kausal antar variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja sebesar 0,456. Kesemuanya dinyatakan signifikan dengan kategori sedang.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan; (a) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor tunjangan kinerja terhadap kinerja guru sebesar 47,61%, (b) pengaruh langsung dan tidak langsung faktor sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 44,34% Dan (c) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor motivasi terhadap kinerja guru sebesar 33,69%.
- 3) Secara statistik uji-F dan koefisien korelasi serta determinasi, menunjukkan secara simultan faktor tunjangan kinerja, sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja guru MIN gugus Peusangan di Kabupaten Bireuen. Dengan derajat hubungannya kuat yakni 0,858 dan kontribusi ketiga faktor ini terhadap kinerja guru sebesar 66,7%.

Daftar Pustaka

Abdullah, Azhari A, Rizkan A. (2023), Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2):39-46. ISSN 2964-9730 (Online).

- Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Kelola – Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1): 25-33, e-ISSN 2549-9661
- Hasibuan, Malayu S, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Mulyasa E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11–24. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Mas'ud dan Fajar Saranani (2018). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Konawe Kepulauan, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4, Nomor 3, November 2018
- Sagala Syaiful, (2013), *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung.
- Sanjaya, Wina (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar proses pendidikan*, Jakarta: Prenada media.
- Santoso, Singgih, (2019), *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syahril dan Konadi W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kab Bireuen. *Jurnal indOmera* 2(4), September 2021
- Uno Hamzah (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2013). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online).