

# **The Effect of Competence and Teacher Professional Allowance (TPG) on the Performance of State High School Teachers in North Bengkulu**

## **Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Profesi Guru (TPG) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Bengkulu Utara**

**Adi Purnomo<sup>1)</sup>, Yessy Elita<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

*\*Corresponding Author:* [adi.purnomo1987.ap@gmail.com](mailto:adi.purnomo1987.ap@gmail.com)

**Abstract :** This study investigates the impact of teacher competence and professional allowances (TPG) on the performance of high school teachers in North Bengkulu. Using a survey research approach, data was collected through questionnaires distributed to a sample of teachers in the region. The collected data were then analyzed using a multiple linear regression model to assess the relationships between the variables. The findings reveal that both teacher competence and the provision of professional allowances (TPG) have a significant positive effect on teacher performance. Specifically, the study shows that increased teacher competence, as well as higher professional allowances, contribute to enhanced teacher effectiveness in the classroom. Moreover, the combined effect of both competency and professional allowances further boosts teacher performance, indicating that these factors are interconnected in improving educational outcomes. In essence, the results suggest that improving the professional qualifications of teachers and offering adequate financial incentives, such as professional allowances, can lead to noticeable improvements in teaching performance. These findings highlight the importance of supporting teachers both professionally and financially to enhance the quality of education in the region.

**Keywords:** Competency, Teacher Professional Allowance (TPG), Teacher Performance

**Abstrak :** Studi ini menyelidiki dampak kompetensi guru dan tunjangan profesi guru (TPG) terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Bengkulu Utara. Dengan menggunakan pendekatan penelitian survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel guru di wilayah tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda untuk menilai hubungan antar variabel. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi guru dan pemberian tunjangan profesi guru (TPG) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Secara khusus, studi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru, serta tunjangan profesi yang lebih tinggi, berkontribusi pada peningkatan efektivitas guru di kelas. Selain itu, efek gabungan dari kompetensi dan tunjangan profesi semakin meningkatkan kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan hasil pendidikan. Intinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kualifikasi profesional guru dan memberikan insentif keuangan yang memadai, seperti tunjangan profesi, dapat menghasilkan peningkatan yang nyata dalam kinerja mengajar. Temuan ini menyoroti pentingnya mendukung guru baik secara profesional maupun finansial untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

**Kata kunci:** Kompetensi, Tunjangan Profesi Guru (TPG), Kinerja Guru

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Melalui pendidikan, kemampuan dan kecerdasan individu dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam pembangunan bangsa. Salah satu tujuan utama dari pendidikan adalah untuk menciptakan individu yang berbudi luhur,

sehat, cerdas, pintar, inovatif, mandiri, serta mampu berkembang dalam masyarakat yang demokratis dan bertanggung jawab. Hal ini selaras dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan untuk memajukan kreativitas dan membangun mentalitas masyarakat menuju kemajuan bangsa yang bermartabat.

Di dalam konteks organisasi, baik di pemerintahan maupun sektor swasta, sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting. Ini juga berlaku di dunia pendidikan, di mana tenaga pengajar dalam hal ini guru memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. **Dessler, G (2020)** menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi, baik besar maupun kecil, tergantung pada kualitas manajerial dan keterampilan individu dalam mengelola organisasi, termasuk kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan operasi yang ada. Dengan kata lain, manusia sebagai sumber daya utama, memegang peranan yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Penyusunan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat bergantung pada peran seorang pemimpin dalam mengarahkan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan secara efektif. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mengarahkan, memberi motivasi, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keahlian mereka. Kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh pemimpin sekolah. Tanpa adanya perhatian dan motivasi yang cukup, kinerja guru dapat menurun, yang akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik, agar hubungan antara sekolah dengan masyarakat tetap terjaga dengan baik, serta kualitas pendidikan dapat terpelihara.

Selain itu, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam berbagai bidang. Mulyasa (2004) menyatakan bahwa kepala sekolah perlu memiliki keterampilan pedagogis, kepribadian, profesional, dan sosial untuk dapat berfungsi sebagai agen pembelajaran yang efektif. Penguasaan kompetensi ini sangat penting untuk mendukung berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada kepala sekolah, baik dalam menjalankan fungsi administrasi, pengawasan, maupun otoritas yang dimilikinya. Sebagai contoh, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, seorang guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional, yang mencakup mengajar, memimpin, membimbing, melatih, menguji, dan menilai siswa, baik di tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah.

Terkait dengan hal ini, kualitas kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas pendidikan di tingkat nasional. Rahardja (2004) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja yang tercermin dalam kemampuan seorang individu untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat dilihat sebagai hasil dari kemampuan dan dedikasi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengakuan terhadap guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting. Salah satu langkah yang dilakukan adalah pemberian sertifikasi profesi kepada guru. Tujuan utama dari pemberian sertifikasi profesi ini adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas pendidikan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kualitas akademik di Indonesia. Guru yang telah disertifikasi diharapkan untuk memiliki standar kompetensi yang lebih tinggi, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri melalui berbagai upaya seperti mengikuti diklat, membaca literatur pendukung, berpartisipasi dalam forum diskusi, dan melakukan penelitian untuk publikasi karya ilmiah (Lukman, 2016).

Namun demikian, meskipun telah ada berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi dan tunjangan profesi, faktanya masih ada tantangan besar dalam meningkatkan kinerja guru di Indonesia. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Akuba (2021) menunjukkan bahwa kompetensi guru dan tunjangan profesi (TPG) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menemukan nilai  $f$  sebesar 16,541 dan signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi guru dan tunjangan yang mereka terima, semakin baik pula kinerja mereka di sekolah. Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan dukungan yang diberikan melalui tunjangan profesi.

Namun demikian, ada juga penelitian lain yang menunjukkan bahwa meskipun guru sudah menerima tunjangan profesi, kinerja mereka belum sepenuhnya optimal. Penelitian oleh Yusrizal (2011) misalnya, menemukan adanya ketidaksesuaian antara tunjangan profesi yang diterima dengan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain adalah kurangnya prestasi dari guru yang sudah disertifikasi dan menerima tunjangan profesi, serta kurangnya inovasi dalam strategi pembelajaran yang diterapkan di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tunjangan profesi dapat memotivasi guru, namun faktor lain seperti motivasi internal dan dukungan manajerial juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Di tingkat lokal, seperti di Kabupaten Bengkulu Utara, meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi profesi, masih ada tantangan dalam mencapai pemerataan kualitas pengajaran. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bengkulu, jumlah guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Bengkulu Utara mencapai 490 orang, dengan 148 orang di antaranya sudah memiliki sertifikat profesi. Statistik ini menunjukkan bahwa sekitar 44,28% guru di wilayah tersebut sudah bersertifikat. Namun, ini juga berarti lebih dari separuh guru di daerah tersebut belum memiliki sertifikasi profesi, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran dan kinerja mereka dalam mendidik siswa.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun sudah ada langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi dan tunjangan profesi, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai **"Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru (TPG) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Bengkulu Utara"**. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat lokal, serta memberikan wawasan baru bagi upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya di Kabupaten Bengkulu Utara. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas diri dan kinerjanya agar dapat berkontribusi pada peningkatan derajat pendidikan di masa depan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melakukan tugas yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja mencakup kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan dan diukur dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak hanya terbatas pada aspek hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup proses atau cara dalam melaksanakan tugas tersebut. Robbins dan Judge (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah sekumpulan perilaku yang dapat diamati, yang mengarah pada pencapaian tujuan yang relevan dengan organisasi. Dalam hal ini, kinerja mencakup dimensi-dimensi yang meliputi hasil kerja, proses kerja, serta interaksi dengan pihak lain di dalam dan luar organisasi.

Menurut Dwiyanto (2006:50-51), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

1. Produktivitas , yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implisit
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

### Kinerja Guru

Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang

memiliki tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pendidikan, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, serta berkontribusi kepada masyarakat, terutama kepada tenaga pendidik di perguruan tinggi.

Bab IV Pasal 20 (a) UU No 14 Tahun 2005 berkaitan tentang dosen dan pendidik memberikan penjelasan tambahan, serta menyebutkan bahwa dosen/guru harus berpegang pada standar kinerja tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, termasuk perencanaan pembelajaran, mutu belajar dan mengajar, penilaian, serta penilaian hasil evaluasi. Kinerja dosen/guru merupakan tanggung jawab utama seorang guru sebagaimana terwujud dalam proses belajar mengajar. Pandangan lain ialah bahwa tenaga pendidik harus mahir dalam empat kegiatan kelompok kemampuan, menurut (Soedijarto (1993), keterampilan yang harus dimiliki tenaga pendidik meliputi:

- 1) Mengembangkan kegiatan pembelajaran;
- 2) Melakukan serta meninjau kegiatan pembelajaran;
- 3) Mengevaluasi perkembangan kegiatan pembelajaran; dan
- 4) Membentuk koneksi dengan murid.

Sementara itu, diterangkan bahwa tanggung jawab kerja guru terdiri atas kinerja utama yaitu, 1) Merancang kegiatan pembelajaran ; 2) Pelaksanaan pengajaran; 3)Pemeriksaan nilai evaluasi; 4) Membimbing dan mengajar siswa; dan 5) Melakukan pekerjaan tambahan. Hal ini berdasarkan ketentuan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007, yang menetapkan jenjang metode untuk sekolah menengah atas.

Menurut pandangan Depdiknas (2008), Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) terdiri dari tiga komponen: (1) perencanaan pembelajaran (strategi dan materi pengajaran), disebut juga dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (2) kegiatan belajar mengajar dengan praktik kelas, serta (3) ikatan interpersonal. Tiga proses pembelajaran di kelas menggunakan indikator ini untuk menilai keefektifan tenaga pendidik:

#### 1. Merencanakan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahapan proses belajar mengajar yang paling erat kaitannya bersama kemampuan tenaga pendidik terhadap bahan ajar adalah perencanaan. Pendekatan atau prosedur yang digunakan instruktur untuk membuat proses belajar mengajar, yaitu pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, sebagai indikator kecakapan yang baik. Elemen/komponen silabus adalah sebagai berikut: identitas silabus, pokok bahasan, kegiatan pembelajaran, indikator, waktu yang dialokasikan, standar kompetensi (SK), dan kompetensi dasar (KD). Lima komponen awal dari program pembelajaran jangka pendek, atau RPP, adalah Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Identitas RPP, Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Langkah-langkah Kegiatan, Sumber Belajar, dan Penilaian. Kurikulum yang lebih kompleks terdiri dari lima komponen ini.

#### 2. Menempatkan Proses Pembelajaran ke dalam Praktek

Inti dari penyampaian pendidikan terjadi di dalam kelas, dan itu ditentukan oleh kegiatan termasuk penggunaan kelas, pengelolaan berbasis media dan bahan pembelajaran,

dan pengelolaan metodologi serta cara dalam proses belajar mengajar. Penguasaan Kelas Salah satu syarat bagi tenaga pendidik dalam pengaturan ruangan kelas adalah kecakapan serta kemampuan untuk menghasilkan lingkungan yang ramah di ruangan kelas guna menghasilkan pengalaman belajar yang menarik. Melalui penggunaan jadwal kebersihan, manajemen waktu dalam kelas, daftar hadir setiap kali proses kegiatan belajar mengajar dimulai, dan penempatan kursi siswa, guru dapat mendorong kegotong royongan dalam pendisiplinan siswa. Pemanfaatan media yang bisa diakses, meliputi media cetak, audio, dan visual, hanyalah salah satu aspek dari kemampuan menggunakan media dan sumber daya pendidikan. Namun, pemanfaatan barang-barang aktual di lingkungan sekolah lebih ditekankan di sini untuk menunjukkan keterampilan guru. Sebenarnya, instruktur dapat membangun sarana untuk mereka dapat menggunakan media yang sudah ada sebelumnya (berdasarkan penggunaan), seperti bola dunia, peta, dan foto, atau mereka dapat membuat tujuan pembelajaran (berdasarkan desain). Pemanfaatan rancangan kegiatan belajar mengajar tenaga pendidik harus cakap memilih dan menerapkan cara proses belajar mengajar yang tepat dengan pokok bahasan yang akan diajarkannya. Karena minat murid-murid sangat beragam, tenaga pendidik sebaiknya mampu menguasai berbagai teknik,

### 3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Dalam titik ini, tenaga pengajar harus mampu memilih strategi dan teknik penilaian, menyiapkan instrumen evaluasi, menganalisis hasil evaluasi, dan menerapkan hasil tersebut, yang dapat mencakup tindakan remedial dan proses peningkatan kegiatan belajar mengajar. Tujuan evaluasi hasil pembelajaran adalah untuk memastikan tercapai tidaknya proses dan tujuan pembelajaran (Depdiknas, 2008: 22–25).

## Kompetensi Guru

### Kompetensi Pedagogik

Agar guru dianggap memiliki kompetensi pedagogis, mereka harus memiliki kemampuan berikut:

1. Memahami ciri siswa secara fisik, etika, sosial, budaya, emosional, dan intelektual.
2. Memahami teoritis dan dasar pembelajaran edukatif.
3. Mampu membuat mata pelajaran yang relevan melalui mata pelajaran yang diajarkan.
4. Merencanakan proses pembelajaran untuk pengembangan pendidikan
5. Memanfaatkan iptek untuk merencanakan kegiatan untuk pertumbuhan pendidikan
6. Memberikan kesempatan kepada anak untuk tumbuh dan mencapai potensi penuh mereka.
7. Terlibat dalam komunikasi yang efektif, sopan, dan simpatik dengan siswa.
8. Menilai proses dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan menggunakan hasil evaluasi dan penilaian untuk mengukur kemampuan serta kompetensi.

### Kompetensi kepribadian

Seorang pendidik harus memiliki kualitas yaitu:

- 1) Berperilaku berdasarkan dengan etika sosial, hukum, agama, dan budaya Indonesia;
- 2) Memproyeksikan citra moralitas, integritas, dan kepemimpinan bagi siswa- siswi serta masyarakat umum.
- 3) Berpikir tentang orang yang memiliki kekuatan, stabilitas, kedewasaan, kebijaksanaan, dan kewibawaan.
- 4) Menunjukkan rasa percaya diri, bangga dengan peranannya sebagai guru, cita- cita kerja yang kuat, dan akuntabilitas yang tinggi.
- 5) Mematuhi etika profesi guru.

### **Kompetensi Sosial**

Standar kinerja untuk pendidik yang menunjukkan kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- 1) Berperilaku secara tidak memihak tanpa memperhatikan kelas sosial ekonomi, jenis kelamin, warna kulit, agama, kondisi fisik, atau riwayat anggota keluarga;
- 2) Berdialog secara sopan dan santun dengan orang tua, masyarakat, pendidik lain, dan staf sekolah; dan
- 3) Berinteraksi secara sopan dan ramah dengan siswa.
- 4) Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang beragam secara sosial dan budaya berinteraksi dengan kelompok profesionalnya secara lisan, tertulis, atau dengan cara lain.

### **Kompetensi Profesional**

Pendidik harus memiliki kereativitas atau kompetensi profesional dalam bidang-bidang berikut.

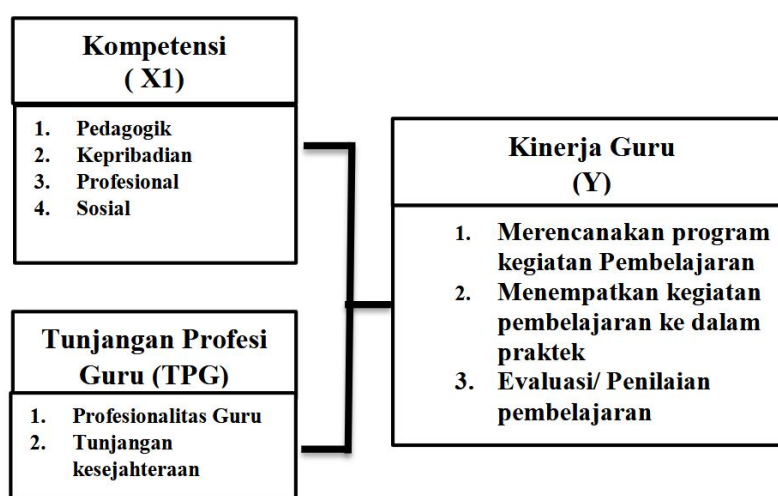
1. Guru memainkan peran penting dalam memantau proses pendidikan karena mereka berfungsi sebagai sumber informasi yang tak terbatas. Siswa harus melihat kegiatan mengajar mereka sebagai seni mengendalikan cara pembelajaran, yang didapati berdasarkan pengalaman, praktik, dan dorongan yang kuat untuk belajar.
2. Metode dan strategi pembelajaran yang tepat harus digunakan untuk mendorong dan mempertahankan partisipasi siswa selama proses pembelajaran. Guru menciptakan lingkungan yang mendorong anak-anak untuk melihat, menyelidiki, mengajukan pertanyaan, dan menemukan jawaban yang tepat. sebab itu, guru harus menggunakan berbagai media untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran tergantung pada konteks topik dan membuat lingkungan di mana siswa dapat memanfaatkan sumber daya yang ada.
3. Guru harus mempertimbangkan didaktik metodologis sebagai ilmu pengajaran dalam proses pembelajaran. Salah satu contohnya adalah penerapan prinsip- prinsip seperti apresiasi, perhatian, kerja kelompok, korelasi, dan lain-lain.
4. Guru harus memiliki kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan evaluasi, baik secara teori maupun praktis. Pengujian yang dipakai dalam mengevaluasi hasil evaluasi harus benar dan sesuai. Guru juga diinginkan untuk mempersiapkan ujian dengan baik untuk mendorong siswa untuk belajar.

### **Tunjangan Profesi Guru (TPG)**

Berdasarkan Permendikbud Nomor 33 Tahun 2018, persyaratan untuk memperoleh tunjangan profesi guru tahun 2019 ialah sebagai berikut: menjadi guru PNS Daerah yang diangkat oleh pemda; mengajar di lembaga pendidikan yang dimana penyelenggaraannya oleh pemerintah daerah yang terdaftar; memiliki sertifikat pendidik; menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik PNS Daerah berdasarkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; serta memiliki hasil penilaian kinerja yang baik, terendah dan berstatus "baik"; memenuhi rasio guru-murid dengan mengajar. Oleh karena itu, persyaratan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru adalah:

- Kemampuan akademik, yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan responden sebelum sertifikasi,
- Diklat, yang ditunjukkan dari partisipasi pendidik waktu pelatihan serta pendidikan untuk kompetensi dan sertifikasi,
- Pengalaman mengajar responden, yang ditentukan oleh jumlah waktu yang mereka habiskan untuk mengajar, dan
- Pengukuran untuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran adalah tingkat metodologi responden dalam pembuatan RPP.
- Evaluasi oleh pimpinan yaitu supervisor, yang menunjukkan apakah peserta dievaluasi saat berada dalam kelas;
- Kegiatan pertumbuhan profesional, yang menunjukkan apakah peserta telah meningkat sebagai pendidik; dan
- Partisipasi dalam diskusi ilmiah, yang menunjukkan apakah responden telah mengambil bagian dalam diskusi ilmiah.
- Prestasi dan penghargaan akademik yang terkait dengan bidang studi responden, ditentukan oleh apakah responden telah menerima penghargaan atau tidak (Baruningsih, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi (TPG) terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Bengkulu Utara. Dampak dari pengaruh tersebut dapat diukur melalui kerangka analisis berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survei, dimana data pokok sampelnya dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan tidak ada ketentuan besar jumlah populasi sehingga dapat dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, dan penelitian ini memfokuskan pada data yang diperoleh dari responden untuk melihat pengaruh dari variabel yang dikaji (Abubakar, 2021). Sesuai dengan jenis penelitian ini, peneliti berusaha guna menganalisa pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi guru (TPG) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Bengkulu Utara dengan menggunakan instrumen kuesioner.

Handayani (2020) menyatakan bahwa populasi adalah semua objek yang dikaji dan memiliki sifat yang sama. Penelitian ini melibatkan semua guru yang berkualifikasi di SMA Negeri Bengkulu Utara. Kabupaten Bengkulu Utara memiliki total 16 Sekolah Menengah Atas (SMA), yang tersebar di berbagai kecamatan. Di wilayah tersebut, terdapat 486 guru yang telah memenuhi kualifikasi akademik, namun belum semuanya memiliki sertifikat profesi. Keberadaan guru-guru ini penting dalam mendukung proses pendidikan, meskipun mereka masih belum memperoleh sertifikasi profesi yang diharapkan.

Dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh diterapkan, yang berarti seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikutkan dalam sampel. Teknik ini berbeda dengan sensus, meskipun keduanya melibatkan pengumpulan data dari populasi, teknik sampling jenuh lebih difokuskan pada populasi yang lebih kecil dan spesifik, sedangkan sensus mencakup seluruh populasi tanpa terkecuali. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam tentang karakteristik populasi yang sedang diteliti. Penelitian ini melibatkan 148 orang sebagai sampel, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh untuk memastikan bahwa setiap elemen yang relevan dalam populasi tersebut tercakup dalam

Variabel yang diteliti diukur dengan alat penelitian yaitu kuesioner dengan berdasarkan skala Likert lima kategori jawaban yang mungkin untuk setiap topik. Skor skala lima banding satu menunjukkan bahwa jawaban adalah positif. Sedangkan, 1 hingga 5 untuk item yang memiliki nilai negatif. Dengan demikian, skala Linkert dipergunakan untuk menilai kompetensi guru, kinerja, dan tunjangan profesi. Responden kemudian diberikan opsi untuk memilih tanggapan yang dianggap paling cocok. Pada setiap jawaban, skor Sangat Setuju adalah 5, Setuju adalah 4, Ragu-Ragu adalah 3, Tidak Setuju adalah 2, dan Sangat Tidak Setuju adalah 1. Untuk mendukung informasi yang dikumpulkan dari kuesioner, penulis juga melakukan wawancara untuk menambah informasi kepada kepala sekolah dan para guru serta pihak-pihak terkait

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Uji yang dilakukan pada penelitian ini seperti Uji validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis yaitu parsial dan simultan, serta Uji Koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan survei ini, sifat responden mencakup umur, jenis kelamin seseorang, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat bervariasi tergantung pada jenis penelitian, tujuan penelitian, dan pertanyaan yang ingin dijawab. Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner, khususnya pada bagian identitas. Sesuai isian responden ini kemudian direkapitulasi karakteristik dari 123 responsif yang mengambil bagian dalam penelitian. Ditemukan variasi karakteristik responsif berdasarkan usia, jenis kelamin seseorang, dan pendidikan. Distribusi karakteristik responden secara rinci disajikan pada Tabel

**Tabel Karakteristik Responden**

| No. | Karakteristik       | Keseluruhan | Presentase |
|-----|---------------------|-------------|------------|
| 1   | Jenis Seseorang     |             |            |
|     | Laki-Laki           | 42          | 34,15      |
|     | Perempuan           | 81          | 65,85      |
|     | <b>Jumlah</b>       | <b>123</b>  | <b>100</b> |
| 2   | Umur                |             |            |
|     | < 25 tahun          | -           | -          |
|     | 26-35 tahun         | 25          | 20,33      |
|     | 36-45 tahun         | 40          | 32,52      |
|     | 46-55 tahun         | 38          | 30,89      |
|     | >55 tahun           | 20          | 16,26      |
|     | <b>Jumlah</b>       | <b>123</b>  | <b>100</b> |
| 3   | Pendidikan Terakhir |             |            |
|     | Diploma             | -           | -          |
|     | S1                  | 109         | 88,60      |
|     | S2                  | 14          | 11,40      |
|     | <b>Jumlah</b>       | <b>123</b>  | <b>100</b> |

Sumber: Data diolah, 2024

**Tabel Validitas kompetensi Guru**

| Jenis Pernyataan                                                     | r-hitung | Nilai p | Keterangan |
|----------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| Saya mampu memberikan penugasan terhadap karakteristik peserta didik | 0,701    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran          | 0,857    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu mengembangkan kurikulum                                   | 0,504    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik      | 0,647    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu memanfaatkan teknologi informasi                          | 0,866    | 0,000   | Valid      |

|                                                                                                                                  |       |       |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| dan komunikasi                                                                                                                   |       |       |       |
| Saya mampu membantu peserta didik mengembangkan potensi mereka sehingga mereka dapat menyampaikan berbagai potensi yang dimiliki | 0,686 | 0,000 | Valid |
| Saya dapat berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik                                                 | 0,877 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu mengevaluasi dan menilai kegiatan pembelajaran                                                                        | 0,882 | 0,000 | Valid |
| Saya memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan reflektif sehingga kualitas pembelajaran saya meningkat                         | 0,850 | 0,000 | Valid |
| Saya dapat bertindak berdasarkan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia.                                               | 0,863 | 0,000 | Valid |
| Saya dapat memperlihatkan diri saya sebagai orang yang adil, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat.             | 0,857 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa                                      | 0,860 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri                    | 0,865 | 0,000 | Valid |
| Saya memiliki kemampuan untuk mematuhi kode etik profesi guru.                                                                   | 0,875 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu bertindak objektif serta tidak diskriminatif                                                                          | 0,885 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu bertindak secara santun, empatik, dan efektif                                                                         | 0,896 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu beradaptasi di tempat bertugas                                                                                        | 0,753 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain                                                       | 0,901 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu                  | 0,882 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.                                                     | 0,810 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif                                                          | 0,558 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu mengembangkan ke profesionalan secara berkelanjutan                                                                   | 0,818 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu mengoperasikan peralatan pendukung pembelajaran dikelas                                                               | 0,754 | 0,000 | Valid |
| Saya memiliki kualifikasi akademik yang relevan                                                                                  | 0,696 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu memenuhi persyaratan penguasaan kompetensi                                                                            | 0,779 | 0,000 | Valid |

Sumber: data diolah, 2024

### Uji Validitas Tunjangan Profesi (X2)

Dengan memperbandingkan nilai p (Sig.) dari setiap item Pernyataan dengan nilai  $\alpha=5\%=0,05$ , kita dapat mengetahui apakah setiap item Pernyataan tersebut benar atau tidak benar. Nilai r-hitung dan nilai p (Sig.) dari masing-masing item Pernyataan Tunjangan Profesi diperoleh sebagai berikut:

| Jenis Pernyataan                                                                                   | r-hitung | Nilai p | Keterangan |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan lamanya saya bekerja                                      | 0,869    | 0,000   | Valid      |
| Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan pangkat dan golongan jabatan saya                         | 0,742    | 0,000   | Valid      |
| Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya                                       | 0,878    | 0,000   | Valid      |
| Saya mendapatkan tunjangan yang cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan saya                      | 0,627    | 0,000   | Valid      |
| Tunjangan yang diberikan kepada saya ini mampu memotivasi saya untuk lebih giat lagi dalam bekerja | 0,628    | 0,000   | Valid      |

### Uji Validitas Tunjangan Profesi

Sumber: Data diolah, 2024

### Tabel Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

| Jenis Pernyataan                                                                                                                                                                                                                                | r-hitung | Nilai p | Keterangan |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|
| Saya mampu membuat Silabus                                                                                                                                                                                                                      | 0,699    | 0,000   | Valid      |
| Saya dapat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yang mencakup identitas RPP, standar kompetensi, indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber belajar, dan penilaian. | 0,812    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu menggunakan media dan bahan pembelajaran                                                                                                                                                                                             | 0,831    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu menerapkan metodologi dan strategi                                                                                                                                                                                                   | 0,795    | 0,000   | Valid      |
| Saya mampu memilih strategi dan teknik penilaian                                                                                                                                                                                                | 0,840    | 0,000   | Valid      |

|                                                                      |       |       |       |
|----------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Saya mampu menyiapkan instrumen evaluasi                             | 0,785 | 0,000 | Valid |
| Saya mampu menganalisis hasil evaluasi dan menerapkan hasil tersebut | 0,847 | 0,000 | Valid |

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebagai langkah awal dalam melakukan pengujian reliabilitas, ditentukan batas keputusan dengan nilai alpha sebesar 0,60. Variabel dianggap reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai alpha kurang dari 0,60, variabel tersebut dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### Tabel Hasil pengujian Reliabilitas kompetensi Guru

##### *Reliability Statistics*

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Item</i> |
|-------------------------|------------------|
| 0,977                   | 25               |

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi Guru yang dilakukan dengan Uji Cronbach's menghasilkan nilai Alpha yaitu 0,977. Nilai tersebut  $\leq$  dari 0,6, menunjukkan jika variabel Kompetensi Guru dapat dianggap layak serta dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas tunjangan profesi guru setelah dilakukannya uji Cronbachs memperoleh hasil seperti pada tabel

#### Tabel Hasil pengujian Reliabilitas Tunjangan Profesi Guru

##### *Reliability Statistics*

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Item</i> |
|-------------------------|------------------|
| 0,799                   | 5                |

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Uji Cronbach's menghasilkan nilai Alpha sebesar 0,799. Karena nilai tersebut  $\leq$  dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Profesi Guru dapat dianggap reliabel dan pantas digunakan sebagai alat ukur.

Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja guru yang diperoleh melalui Uji Cronbach's dapat ditemukan pada tabel 3.12 berikut ini:

### Tabel Hasil pengujian Reliabilitas kinerja Guru

| <i>Reliability Statistics</i> |                  |
|-------------------------------|------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i>       | <i>N of Item</i> |
| 0,904                         | 7                |

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Alpha sebesar 0,904. Karena hasil tersebut  $\leq$  dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dianggap pantas dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Unstandardized Coefficients |        |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-----------------------------|--------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                       | B      | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                | 12.837 | 1.827      |                           | 7.028 | .000 |
| Kompetensi Guru             | .087   | .018       | .381                      | 4.844 | .000 |
| Tunjangan Profesi           | .389   | .079       | .388                      | 4.926 | .000 |

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2024)

Persamaan regresi linier berganda yang menghubungkan kompetensi guru dan tunjangan profesi dengan peforma guru ialah meliputi, sesuai dengan hasil analisis regresi yang ditampilkan pada Tabel

$$\hat{Y} = 0,381 X_1 + 0,388 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kompetensi Guru  
X<sub>2</sub> = Tunjangan Profesi

Persamaan regresi ini menggambarkan pengaruh antara kompetensi guru dan tunjangan profesi dengan kinerja guru. Dengan menggunakan model regresi ini, kita dapat menganalisis bagaimana kedua variabel independen (kompetensi guru dan tunjangan profesi) memengaruhi kinerja guru.

Koefisien untuk variabel kompetensi guru (X1) adalah 0,381. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Nilai positif dari koefisien ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi guru dan kinerja mereka. Dengan kata lain, Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Koefisien untuk variabel tunjangan profesi (X2) adalah 0,388. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tunjangan profesi yang diterima oleh guru, semakin baik pula kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi guru maupun tunjangan profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Kompetensi guru yang tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengajaran dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung lebih mampu mengelola kelas dengan baik, menggunakan metode pengajaran yang efektif, serta memberikan perhatian yang lebih kepada perkembangan akademik siswa. Selain itu, tunjangan profesi juga memiliki peran signifikan dalam mendorong motivasi dan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Dengan adanya tunjangan profesi yang memadai, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, perhatian terhadap peningkatan kompetensi serta kesejahteraan melalui tunjangan profesi perlu menjadi fokus utama dalam kebijakan pendidikan di SMA Negeri Bengkulu Utara.

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini, Uji F dan Uji t diterapkan untuk menguji hipotesis. Hasil dari pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

#### **Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel, yaitu kompetensi guru dan tunjangan profesi guru (TPG), terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 4.7, nilai signifikansi untuk variabel kompetensi guru adalah 0,000, yang  $\leq$  dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi guru dan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa "Kompetensi Guru Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Bengkulu Utara" (H1). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru, semakin tinggi kinerja mereka.

Untuk variabel tunjangan profesi guru (TPG), hasil uji menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara TPG dan kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa "Tunjangan Profesi Guru (TPG) Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Negeri di Bengkulu Utara" (H2). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara mempunyai pengaruh dari tunjangan profesi yang diterima.

## Uji F

**Tabel 4.8 Uji F**

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 498.270        | 2   | 249.135     | 48.028 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 622.478        | 120 | 5.187       |        |                   |
|       | Total      | 1120.748       | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Kompetensi Guru

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2024)

Hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa analisis statistik yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (kompetensi guru dan tunjangan profesi guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) menghasilkan nilai F-Hitung sebesar 48,028 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F-Hitung ini mengindikasikan ukuran dari pengaruh gabungan antara variabel independen (kompetensi guru dan tunjangan profesi guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Semakin besar nilai F-Hitung, semakin kuat pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Dan Nilai Signifikansi 0,000 menunjukkan seberapa besar kemungkinan hasil uji tersebut terjadi karena kebetulan. Dalam hal ini, nilai signifikansi adalah 0,000, yang jauh lebih kecil daripada level signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  (hipotesis nol) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara kompetensi guru dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru ditolak. Dengan menolak  $H_0$ , kita dapat menyimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel independen (kompetensi guru dan tunjangan profesi guru) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas di Bengkulu Utara. Artinya, ada bukti yang cukup kuat untuk mengatakan bahwa gabungan antara kompetensi dan tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja mereka di sekolah. Secara keseluruhan, hasil uji F ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bukan kebetulan, dan variabel-variabel tersebut berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru.

## Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel kompetensi guru dan tunjangan profesi guru (TPG) terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .667 <sup>a</sup> | .445     | .435              | 2.278                      |

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Kompetensi Guru  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2024)**

Berdasarkan tabel, terdapat hubungan antara Kompetensi Guru dan Tunjangan Profesi (TPG) dengan Kinerja Guru. Nilai korelasi (R) sebesar 0,667 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,445 mengindikasikan bahwa kontribusi bersama dari variabel Kompetensi Guru dan Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru cukup signifikan.

Penelitian ini meneliti pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi guru (TPG) terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Untuk menganalisisnya, penulis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Dari analisis tersebut, diperoleh koefisien regresi untuk masing-masing variabel, serta nilai F-hitung dan t-hitung untuk setiap variabel.

Sub bab ini menyajikan pembahasan mengenai pengaruh yang ditemukan pada setiap komponen variabel. Berikut adalah penjelasan selengkapannya:

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Bengkulu Utara**

Kompetensi guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Di Indonesia, kompetensi guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, yang mencakup empat dimensi utama, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini dianggap saling berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru bersertifikasi di SMA Negeri Bengkulu Utara menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru bersertifikasi di SMA Negeri Bengkulu Utara, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik siswa. Sebaliknya, jika kompetensi guru rendah, maka kinerja mereka cenderung menurun. Kompetensi pedagogik, yang melibatkan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, mengelola kelas dengan efektif, serta memberikan perhatian yang lebih kepada kebutuhan individual siswa. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan hasil belajar siswa dan kinerja guru itu sendiri. Selain itu, kompetensi kepribadian juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Guru yang

memiliki kepribadian yang baik, seperti sikap sabar, disiplin, dan dapat menjadi teladan bagi siswa, akan lebih mudah membangun hubungan yang harmonis dengan siswa. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Kompetensi sosial yang mencakup kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik dapat bekerja sama dengan berbagai pihak dalam mendukung proses pembelajaran. Kolaborasi yang baik antara guru dan orang tua, misalnya, dapat mempercepat pemahaman terhadap perkembangan dan kebutuhan siswa, sehingga kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa dapat lebih maksimal. Terakhir, kompetensi profesional yang meliputi penguasaan materi pelajaran dan perkembangan ilmu pengetahuan juga sangat penting. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi mampu menyampaikan materi secara lebih mendalam dan akurat, yang tentunya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Beberapa teori manajemen sumber daya manusia dan pendidikan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Salah satunya adalah Teori Kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan perilaku yang dapat diidentifikasi dan diukur yang mempengaruhi hasil kerja seseorang. Dalam konteks ini, kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, Model Pengukuran Kinerja yang dikembangkan oleh Armstrong (2009) juga dapat digunakan untuk memahami hubungan antara kompetensi dan kinerja. Dalam model ini, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu (kompetensi), motivasi, dan dukungan lingkungan. Jika kompetensi guru tinggi, maka mereka akan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas mengajar dengan baik, yang akan tercermin dalam kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh **Mohamad Akuba, Asna Aneta, dan Hedy Vanni Alam (2021)** di Kabupaten Gorontalo menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di tingkat SMA. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, memiliki dampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai oleh siswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan di SMA Negeri Bengkulu Utara, yang menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Penelitian lain oleh **Hendri Rohman (2020)** juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa keempat dimensi kompetensi guru—pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Bahkan, kontribusi pengaruhnya mencapai 100%, yang menunjukkan bahwa seluruh dimensi kompetensi memiliki peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Jadi secara keseluruhan, hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri Bengkulu Utara, serta temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Keempat dimensi

kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional berperan penting dalam menentukan kualitas pengajaran dan kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan profesional perlu terus dilakukan agar kualitas pendidikan dapat terus meningkat, dan kinerja guru dapat lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

### **Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (TPG) terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Bengkulu Utara**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap para guru bersertifikasi di SMA Negeri Bengkulu Utara menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi Guru (TPG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa Tunjangan Profesi Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Artinya, semakin besar jumlah tunjangan profesi yang diterima oleh guru, semakin tinggi pula semangat kerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika jumlah tunjangan profesi yang diterima lebih rendah, maka kinerja guru cenderung menurun.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi Guru (TPG) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara, yang sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa TPG berdampak positif terhadap kinerja guru. Tunjangan profesi berfungsi sebagai salah satu bentuk motivasi bagi guru untuk bekerja lebih profesional. Dengan adanya TPG, guru terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya, berinovasi dalam metode pengajaran, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas profesionalisme guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik (Kusnandar, 2013: 41). Guru yang profesional adalah guru yang mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Menurut Suparlan (2016: 85), kualifikasi guru meliputi penguasaan materi dan perilaku yang sesuai dengan jabatan fungsional, bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010, tunjangan profesi diberikan kepada guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk penghargaan atas profesionalisme mereka. Sertifikasi mengharuskan guru untuk meningkatkan kualifikasinya hingga mencapai jenjang strata satu, dan setelah lulus sertifikasi, mereka berhak mendapatkan tunjangan profesi. Tunjangan ini diharapkan dapat menjadi motivasi material yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas mengajar (Dirjen Anggaran Kementerian Keuangan, 2015: 8- 9).

Penelitian yang dilakukan oleh Santi dan Arilia (2018) juga mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara tunjangan sertifikasi dan kinerja guru, terutama pada guru pendidikan agama Islam di SMPN 1 Gunung Sugih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru (TPG) memainkan peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja guru, yang juga berlaku di SMA Negeri Bengkulu Utara. Semakin besar atau semakin banyak tunjangan profesi yang diterima, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut.

## **Pengaruh Kompetensi, Tunjangan profesi guru (TPG) terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Bengkulu Utara**

Untuk mengukur pengaruh variabel kompetensi dan tunjangan profesi guru (TPG) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara, dilakukan uji t dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$ . Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil estimasi menunjukkan bahwa kompetensi dan tunjangan profesi guru (TPG) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara, dengan nilai probabilitas 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan tunjangan profesi guru (TPG) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara, yang sejalan dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Peningkatan kompetensi guru akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka. Kompetensi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja guru, karena guru yang kompeten cenderung memberikan hasil yang lebih baik. Kompetensi seorang guru mencakup karakteristik kualitatif, seperti perilaku yang baik dan bermakna, yang menjadi ciri dari guru yang kompeten (Mulyasa & Mukhlis, 2007). Kompetensi seorang guru memiliki pengaruh besar terhadap kinerjanya. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam berbagai aspek, seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, cenderung mampu meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja mereka (Rini, Istiatin, & Kustiyah, 2018)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil estimasi dan uji t secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Secara parsial, tunjangan profesi guru (TPG) juga terbukti mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Artinya, semakin besar tunjangan profesi yang diterima oleh guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Hasil analisis data secara simultan mengindikasikan bahwa baik kompetensi guru maupun tunjangan profesi guru (TPG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi dan tunjangan profesi yang diterima oleh guru, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

### **Saran**

Mengingat pentingnya kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja di SMA Negeri Bengkulu Utara, dan karena masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya menguasai kompetensi dalam bidangnya, diperlukan adanya standar kompetensi yang jelas untuk setiap guru dalam mengajar mata pelajaran di sekolah tersebut. Meskipun kinerja guru di SMA Negeri Bengkulu Utara sudah cukup baik, masih diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas lulusan dan prestasi sekolah dengan cara memperbaiki kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, penting untuk meningkatkan tunjangan profesi guru (TPG) agar mereka dapat mengajar dengan lebih semangat dan maksimal. Mengingat adanya pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja di SMA Negeri Bengkulu Utara, maka upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi guru sangat diperlukan. Salah satu cara yang efektif adalah dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan fasilitas dan peralatan yang dapat mendukung kelancaran proses pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2004). *Sistem manajemen kinerja: Performance management system. Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agus, D. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Aisyah. (2016). *Pengetahuan, sikap, dan tindakan konsumsi makanan berserat pada siswa SMK Negeri 6 Yogyakarta* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Akuba. (2020). Pengaruh kemampuan penalaran, efikasi diri dan kemampuan memecahkan masalah terhadap penguasaan konsep matematika. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 4(1), 44.
- Alice, T. R. (2004). Hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1–21.
- Andika, S., Istiatin, R., & Kustiyah, E. (2018). Pengaruh pengawasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(2).
- Ardana, C., & Lukman, H. (2016). *Sistem informasi akuntansi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asra, & Prasetyo. (2015). *Pengambilan sampel dalam penelitian survei*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Azwar, K., Yusrizal, & Murniati. (2015). Pengaruh sertifikasi dan kinerja guru terhadap peningkatan hasil belajar siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Baruningsih, P. (2011). Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru akuntansi di SMK se-Kabupaten Sragen. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Basar, A. M. (2021). Problematika pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 208–214.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Utara. (n.d.). *Jumlah guru SMA Negeri Bengkulu Utara*.
- Cahya, P. R., Anwar, R., & Dina. (2013). Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SDN Sumbersari 1 Jember. Universitas Jember.
- Depdiknas. (2008). *Indikator penilaian kinerja guru*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Jumlah guru SMA Negeri Bengkulu Utara*.
- Elianur, C. (2017). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru agama di sekolah dasar Kabupaten Bengkulu Tengah. Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Tengah.
- Elqorni, A. (2009). *Mengenal teori keagenan*. Bekasi: STIE Swadaya Cikarang.
- Franky, & Savira. (2021). Pengaruh program sertifikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 13.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi II). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Karman, M. (2012). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rambahan Hilir. [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].

- Khoiruddin, A. (2019). *Dampak pemberian sertifikasi guru terhadap kinerja dalam perspektif ekonomi Islam di Pondok Pesantren MI Al-Fatah* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung].
- Kurniawan, D. R. (2019). *Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Tangerang Selatan* [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Kusmianto. (1997). *Panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnandar. (2013). *Guru profesional: Implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lukman, M. (2016). Peningkatan kualitas pendidikan melalui sertifikasi profesi guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 123–135.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Manulang. (1998). *Dasar-dasar manajemen*. Medan: Ghalia Indonesia.
- Moqsa, E. T. S., & Isbandono, P. (2013). Pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. *Jurnal Publika*, 1(3).
- Mulyasa. (2004). *Pengembangan dan implementasi kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nail, A. (2018). *Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru PAI di SMK Muhammadiyah Kota Pekanbaru* [Tesis, Universitas Islam Riau].
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia* (Cet. 4, Ed. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2009). *Konsep dan penerapan metode penelitian ilmu keperawatan dan teknis analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Permenkeu No. 101/PMK.05 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi*.

- Pemerintah Republik Indonesia. (2007). *Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2018). *Permendikbud No. 33 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi*.
- Rachmawati, I. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soedijarto. (1993). *Menuju pendidikan nasional yang relevan dan bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sodiri, & Erawan, H. (2017). Pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Sugiyono. (2007). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorino, S. (2007). *Model pembelajaran IPA sekolah dasar dan penerapannya dalam KTSP*. Semarang: Tiara Wacana.
- Susianti. (2018). *Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Suparlan. (2008). *Menjadi guru yang efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Sekaran, U. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Viethzal, C. (2004). *Kinerja: Fungsi motivasi dan kemampuan dalam penyelesaian tugas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Yamin, M. (2010). *Desain pembelajaran berbasis tingkat satuan pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yusrizal, S. S., & Fitri, Z. (2011). Evaluasi kinerja guru fisika, biologi dan kimia SMA yang sudah lulus sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Banda Aceh.
- Wahyudi. (2022). *Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru se-KKMI Kebayoran Lama* [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Widjono. (2007). *Bahasa Indonesia: Mata kuliah pengembangan kepribadian di perguruan tinggi*. Jakarta: PT Gramedia Widisarana Indonesia.