

**“ PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAK DI KECAMATAN TEON
NILA SERUA KABUPATEN MALUKU TENGAH “**

TESIS



OLEH :

**Nama : ANDARIAS BATSIRA
NIM : 1520206004**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PAK
INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI AMBON
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan jujur dan benar, jika dikemudian hari saya terbukti menyimpang dari pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Ambon, 16 November 2022
Yang Membuat Pernyataan

ANDARIAS BATSIRA
NIM. 1520206004

LEMBAR PERSetujuan

Nama : ANDARIAS BATSIKA
NIM : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Judul Tesis : Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teori Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh pembimbing untuk diuji dalam Ujian Tesis.

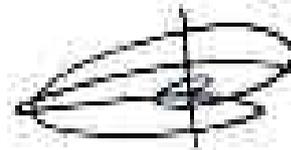
Ambon, 10 November 2022

PEMBIMBING I



Prof. Dr. OLEW. SAHERTIAN, M.Pd

PEMBIMBING II



Dr. N.L. SAHERTIAN, M.Th

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. SAMUEL SOPACUA, M.Th
NIP. 1969 0909 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : ANDIARIAN BATSIRA
NIM : 15302000111
Purwan : Pendidikan Agama Kristen
Jadwal Tesis : Pengaruh Pemikiran Turjunga Profesi Dan Motivasi Kerja
Tertanggap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila, Kecamatan
Kabupaten Malaka Tengah

Tahap ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian
penyusunan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama
Kristen pada Program Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Ambon.

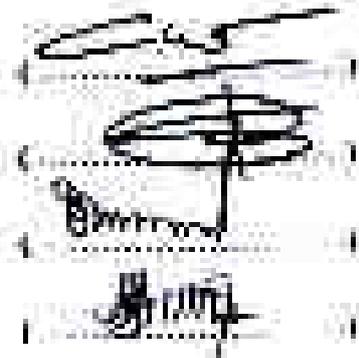
(Dewan Pengaji)

Ketua : Prof. Dr. Ch. D. W. Sahertian, M.Pd

Anggota : Dr. N.L. Sahertian, M.Th

Anggota : Dr. G. Anna, M.Pd

Anggota : Dr. R. Makulata, M.PdK



Ambon, 18 November 2022

Mengesahkan
Ketua Program Studi S.2 PAK



DR. SAMUEL SOPACIA, M.Th
NIP. 1965 0809 2000 1 003

Mengesahkan
Dewan Program Pascasarjana



DR. A. CH. KAKIAT, M.Th
NIP. 197508031990032002

MOTTO

Serahkanlah Perbuatanmu Kepada TUHAN, Maka Terlaksanalah Segala
Rencanamu (Amsal 16 : 3)



KATA PENGANTAR

Segala pujian hormat penulis penjatkan kehadiran Tuhan sang pemberi hidup yang oleh pertolonganNya selalu penulis rasakan dalam setiap langkah juang penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan segala baik, tesis yang berjudul “Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Institut Agama Kristen Negeri Ambon. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor IAKN Ambon Bapak Prof. Dr. Y.Z.Rumahuru, S.Si, MA yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dilembaga Institut Agama Kristen Negeri Ambon tercinta ini.
2. Direktur pascasarjana IAKN Ambon Ibu Dr. A. Kakiay, M.Th yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan di program studi Magister Pendidikan Agama Kristen.
3. Ketua Program Studi magister pendidikan agama Kristen Bapak Dr. S. Sopacua, M.Th, Sekretaris Program studi Ibu Dr. R. Aralaha, M.Th yang selalu memberikan semangat dan dorongan bagi penulis.
4. Prof. Dr. Ch. D.W. Sahertian, M.Pd selaku pembimbing satu yang selalu meluangkan waktu dan dengan setia dan sabar memberikan pendampingan dan

bimbingan yang sangat luar biasa kepada penulis sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan ini.

5. Dr. N.L. Sahertian, M.Th selaku pembimbing dua yang sudah meluangkan waktu dan dengan setia tetap memberikan support dan semangat yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap akhir ini.
6. Kepada Orang tua tercinta (Ibu F Batsira) yang hanya dengan doa yang tulus dinaikan kepada Tuhan Yesus Kristus dalam menopang semua proses sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
7. Kepada Istriku Tercinta Hepi Helen Latumeten dan Anakku tersayang Laura Batsira yang dengan doa yang tulus serta support sempurna yang luar biasa kepada penulis sehingga bisa ada pada tahap akhir ini.
8. Kepala SMTK Teon Nila Serua Bapak Frans Talarima, S.Pd.K, S.Sos beserta dewan guru : Ibu Ida, Ibu Desy, Pa Boy, Pa Zet, Ibu Ci, Ibu Lis, Ibu Mey, Pa Rafi, Pa Jefry, Ibu Lisa, Ibu Trenci, Ibu Hesty, Ibu Ro, Ibu An, Ibu Yuni, Ibu Linda, Ibu Shinta, Ibu Tely, Ibu Uci, Ibu Oci, Ibu Tia, Ibu Ema, Pa Thoby, Pa Noris, Pa Ayos dan Ibu Ivon serta seluruh siswa SMTK TNS yang selalu memberikan semangat dan dorongan bagi saya yang sangat luar biasa sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan ini.
9. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Khusus dan Menengah Kabupaten Maluku Tengah (Pa Jabir Tomagola), Pengawas SMA Ibu Dra.Ci Leunufna, Koorwil Pendidikan Kecamatan TNS (Pa Wem Sarioa) Bapak/Ibu Kepala SD, SMP, SMA Negeri/ Swasta serta Bapak/Ibu Guru PAK Penerima Tunjangan Sertifikasi di

Kecamatan TNS yang telah meluangkan waktu pikiran serta semangat bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan ini.

10. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah(Drs.T Tuasikal), Kepala Seksi Bimas Kristen (Ibu Au Manuhutu, S.Sos, M.Si) pengawas Pa Son, Ibu Ian, Ibu Bitu, Ibu Evi, Ibu Lis yang selalu memberikan semangat dan dorongan yang sangat luar biasa sehingga penulisan ini bisa terselesaikan.
11. Kepada pendoa-pendoaku Pdt Ibu Wanda Yesayas, S.Th, Pdt Bpk J Lakburlawal, S.Th, Pdt Ibu Ona Hukubun, S.Si, Pdt Ibu Lin Patty, S.Si, Pdt Ibu Juni Lawalata, S.Si, Keluarga Besar Pengasuh Jemaat GPM Layeni (Sub Komisi) Ibu Kety, Ibu Eka, Ibu Leny dan teman-teman Pengasuh, Tim Balitbang Jemaat GPM Layeni(Bapak Kace, Bpk Ois, Bpk Apet, Ibu Wely, Ibu Ade, Ibu Fira, Ibu Ita) Majelis Sektor Tigris Bpk Hengky, Bpk Nyong, Bpk Onggo, Bpk As, Ibu Ona, Ibu Fira, Koordinator unit 1 sektor tigris Pa Leu, Ibu Mada, Ibu Herlin, Ibu Oke, Bpk Agus, Teman-teman Pengasuh : Ibu Oleyanda, Ibu Nor, Ibu Eda, Ibu Ega, Ibu Dian, Ibu Mia, Ibu Ona Tetelepta, Ibu Ona Liliefna yang dengan doa yang tulus serta support yang luar biasa kepada penulis sehingga bisa ada pada tahap akhir ini.
12. Kepada Keluarga Lakafin Pa John, Ibu An, Anak Sin, Nel dan keluarga Batlajery Om Upang dan Usi Sin, keluarga Kunda mama Jo, Omi, Musa, Keluarga Latumeten Bu Ongen, Usi Oke, Om Koko, Susan, Ike, Jo Anak Ika, Indi, Ino, Ade Lin, Andre, Jesen, Alberth, Jastin, Aksel dan semua keluarga terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk semua kebersamaan yang selalu menopang saya berproses sehingga penulisan tesis bisa sampai pada tahap akhir.

13. Kepada rekan-rekan seperjuanganku keluarga squad 2020 Kelas 02 Masohi, Pa Beny, Pa Haly, Pa Jus, Pa Co, Pa Wem, Ibu Ita, Ibu Fin, ibu Cey, Ibu Tin, Ibu Herny, Ibu Wely, Ibu Cici, Ibu Ice, Ibu Lis dan Kaka Jen, kelas 01 Ibu Modesta, kaka Yeni, Kaka Ace, Kelas 04 Ibu Susan, Ibu Ona Kelas 03 Pa Bas, Pa Maks, Pa Emang, Ibu Sus terima kasih kepada kalian semua yang tela ada bersama-sama dengan penulis dalam merajut kebersamaan selama perkuliahaan serta selalu memberikan support dan dukungan penuh kepada penulis semoga persaudaraan ini selalu ada sampai selamanya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberi manfaat dan berguna bagi semua pembaca. Penulis menyadari sungguh masih banyak kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan tesis ini sehingga penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun guna penyempurnaan tesis ini.

Ambon, 16 November 2022

Penulis

ANDARIAS BATSIRA

ABSTRAK

Andarias Batsira 2022, Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah. Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Ambon.

Pembimbing I Prof. Dr Ch.D.W. Sahertian, M.Th Pembimbing II Dr.N.L. Sahertian, M.Th

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa (1) pengaruh pemberian tunjangan profesi terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan (3) pengaruh pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAK.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitiannya. Data dikumpulkan dari tiga puluh delapan guru dari enam puluh enam guru PAK yang ada pada tiga puluh sekolah dari SD, SMP dan SMA di kecamatan TNS. Data yang telah terkumpul kemudian di olah dan dianalisis dengan metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil analisa menunjukkan bahwa: (1) variabel pemberian tunjangan profesi (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK di Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,834. (2) Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK Kecamatan di TNS Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,896. (3) variabel pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK di Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,350.

Sebagai kesimpulan, Diharapkan pemberian tunjangan sprofesi guru akan meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya serta melakukan yang terbaik dalam proses belajar mengajar dalam kelas, sehingga dapat meningkatkan mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah.

Kata Kunci : Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Andarias Batsira 2022, The Effect of Giving Professional Allowances and Work Motivation on the Performance of PAK Teachers in Teon Nila Serua District, Central Maluku. Postgraduate. Thesis Program at Christian Institute of Ambon. Advisor I Prof. Dr Ch.D.W. Sahertian, M.Th, Advisor II Dr.N.L. Sahertian, M.Th

His study aims to analyze (1) the effect of giving professional allowances on teacher performance, (2) the effect of work motivation on teacher performance, and (3) the effect of giving professional allowances and teacher work motivation on PAK teacher performance.

This research used quantitative methods and questionnaires as the research instrument. Data was collect from thirty-eight teachers from sixty-six PAK teachers in thirty schools. The respondents were elementary, middle, and high school PAK teachers at TNS sub-district. The data has been collected, processed, and analyzed using multiple regression analysis methods with a quantitative approach.

The result analysis showed that: (1) The variable of giving professional allowances (X1) has a positive and significant effect on the performance of PAK teachers in TNS District, Central Maluku Regency. It has seen from the table value at .000. This data showed that the correlation between the two variables is perfect at 0.834.

(2) The work motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the performance of the District PAK teachers in TNS Central Maluku Regency. As shown from the table value at .000. This data showed that the correlation between the two variables was perfect at 0.896.

(3) The variables of professional allowance and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PAK teachers in TNS District, Central Maluku Regency. These has been seen in the table at .000. The data showed correlation between the three variables at a low value 0.350.

In conclusion, they expected that the provision of professional teacher allowance increase welfare, self-confidence, and motivation of the teachers to improve their performance to do their best in the teaching and learning process in the classroom and to improve the quality of graduates produced by schools.

Keywords: Professional Allowance, Work Motivation and Teacher Performance

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Peyataan Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak Bahasa Indonesia	x
Abstrak Bahasa Inggris	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xx
Daftar Grafik	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	7
1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESA	9
2.1. Tinjauan Pustaka dan Deskripsi Teori	9
2.2. Tinjauan Teori Yang Berhubungan Dengan Masalah Penelitian...	13
2.2.1. Defenisi Tunjangan Profesi	14
2. Kriteria Dan Persyaratan Tunjangan Sertifikasi Guru	15
3. Dasar Hukum Tunjangan Sertifikasi Guru	17
2.2.2. Motivasi Kerja Guru	20
1. Pengertian Motivasi Kerja	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
3. Pentingnya Motivasi Kerja	26
2.2.3. Kinerja Guru	28
1. Defenisi Kinerja Guru	28
2. Penilaian Kinerja Guru	31
3. Indikator Kinerja Guru	32
2.3. Kerangka Berpikir	35

2.4. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Metode Penelitian	39
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.3. Populasi Dan Sampel	40
3.4. Defenisi Konseptual dan Operasional	41
3.5. Jenis, Alat dan Metode Pengumpulan Data	46
3.6. Instrumen Penelitian	46
3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
3.8. Teknik Pengumpulan Data	56
3.9. Teknik Analisa Data	58
BAB IV ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN	60
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	60
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
2. Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan di Sekolah.....	61
3. Sarana dan Prasarana	63
4.2. Hasil Pengujian Hipotesis	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Realibilitas	67
4.3. Pembahasan Analisa Data Penelitian	68
4.3.1. Analisa data Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru .	69
4.3.2. Analisa data Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	86
4.3.3. Analisa data Pemberian tunjangan profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	104
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	126
4.4. 1. Pemberian Tunjangan Profesi Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten MalukuTengah	127
4.4. 2. Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten MalukuTengah	132
4.4. 3. Pemberian Tunjangan Provesi dan Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten MalukuTengah	136
BAB V PENUTUP	143
5.1. Kesimpulan	143
5.1. Saran	144

DAFTAR PUSTAKA	145
ANGKET	150
LAMPIRAN.....	156



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data guru SD, SMP, SMA di kecamatan TNS	40
Tabel 3.2. Kisi-kisi instrument penelitian tunjangan sertifikasi guru	43
Tabel 3.3. Kisi-kisi instrument penelitian motivasi kerja guru.....	44
Tabel 3.4. Kisi-kisi instrument penelitian kinerja guru	46
Tabel 3.5. Alternatif jawaban berdasarkan skala likert	47
Tabel 3.6. Validasi instrument tunjangan profesi	49
Tabel 3.7. Validasi instrument motivasi kerja guru	52
Tabel 3.8. Validasi instrumen kinerja guru.....	54
Tabel 4.1. Keadaan guru PAK pada kecamatan TNS berdasarkan tingkat pendidikan dan tersertifikasi	62
Tabel 4.2. Hasil Uji validitas	65
Tabel 4.3. Hasil Uji realibilitas	68
Tabel 4.4. Hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap perencanaan pembelajaran	69
Tabel 4.5. Hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap penguasaan materi pembelajaran.....	70
Tabel 4.6. Hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap penerapan strategi pembelajaran	70
Tabel 4.7. Hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap menggunakan sumber dan media	71
Tabel 4.8. Hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap Kemampuan Mengelola Kelas.....	72
Tabel 4.9. Hubungan antara variabel pengalaman mengajar terhadap perencanaan pembelajaran	72
Tabel 4.10. Hubungan antara pengalaman mengajar terhadap penguasaan materi pembelajaran.....	73
Tabel 4.11. Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar terhadap Penerapan Strategi	74
Tabel 4.12. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar terhadap Menggunakan Sumber dan Media	74
Tabel 4.13. Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	75
Tabel 4.14. Korelasi Antara Variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Perencanaan Pembelajaran	76
Tabel 4.15. Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran dengan Penguasaan Materi Pembelajaran	77
Tabel 4.16. Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	77

dengan Penerapan Strategi Pembelajaran	
Tabel 4.17. Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran dengan Menggunakan Sumber Media	78
Tabel 4.18. Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	79
Tabel 4.19. Hubungan Antara Variabel Penilaian dari atasan Terhadap Perencanaan Pembelajaran	79
Tabel 4.20. Hubungan Antara Penilaian dari atasan dengan Penguasaan Materi Pembelajaran	80
Tabel 4.21. Hubungan Antara Penilaian dari atasan terhadap Penerapan Strategi	81
Tabel 4.22. Hubungan Antara Penilaian dari atasan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	81
Tabel 4.23. Hubungan Antara Variabel Penilaian dari atasan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	82
Tabel 4.24. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Terhadap Perencanaan Pembelajaran	83
Tabel 4.25. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	83
Tabel 4.26. Hubungan Antara Variabel Karya Pengembangan Profesi terhadap Penerapan Strategi	84
Tabel 4.27. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi terhadap Menggunakan Sumber dan Media	85
Tabel 4.28. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	85
Tabel 4.29. Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran	86
Tabel 4.30. Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	87
Tabel 4.31. Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penerapan Strategi	88
Tabel 4.32. Hubungan Antara Variabel Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	88
Tabel 4.33. Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	89
Tabel 4.34. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran	90
Tabel 4.35. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	91
Tabel 4.36. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Penerapan Strategi	91

Tabel 4.37. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	92
Tabel 4.38. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	93
Tabel 4.39. Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Perencanaan Pembelajaran	93
Tabel 4.40. Hubungan Antara Fasilitas Mendukung Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	94
Tabel 4.41. Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Penerapan Strategi	95
Tabel 4.42. Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	95
Tabel 4.43. Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	96
Tabel 4.44. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Perencanaan Pembelajaran	97
Tabel 4.45. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	98
Tabel 4.46. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Penerapan Strategi	98
Tabel 4.47. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	99
Tabel 4.48. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	100
Tabel 4.49. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Perencanaan Pembelajaran	101
Tabel 4.50. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	101
Tabel 4.51. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Penerapan Strategi	102
Tabel 4.52. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Menggunakan Sumber dan Media	103
Tabel 4.53. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	103
Tabel 4.54. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan, Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran	104
Tabel 4.55. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Perasaan mencintai Pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran	105
Tabel 4.56. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Fasilitas Mendukung Pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran	106
Tabel 4.57. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Perencanaan Pembelajaran	106

Tabel 4.58. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Waktu Mengajar Terhadap Terhadap Perencanaan Pembelajaran	107
Tabel 4.59. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	108
Tabel 4.60. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	109
Tabel 4.61. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Fasilitas Pendukung Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	109
Tabel 4.62. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	110
Tabel 4.63. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Waktu Mengajar Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran	111
Tabel 4.64. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran	111
Tabel 4.65. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran	112
Tabel 4.66. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Fasilitas Pendukung Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran	113
Tabel 4.67. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran	114
Tabel 4.68. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Waktu Mengajar Penerapan Strategi Pembelajaran	114
Tabel 4.69. Hubungan Antara Penilaian Atasan Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	115
Tabel 4.70. Hubungan Antara Penilaian Atasan Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	116
Tabel 4.71. Hubungan Antara Penilaian Atasan Fasilitas Pendukung Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	116
Tabel 4.72. Hubungan Antara Penilaian Atasan Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	117
Tabel 4.73. Hubungan Antara Penilaian Atasan Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	118
Tabel 4.74. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	119
Tabel 4.75. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	119
Tabel 4.76. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Fasilitas Pendukung Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	120

Tabel 4.77. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	121
Tabel 4.78. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas	122
Tabel 4.79. Hubungan Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru	123
Tabel 4.80. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru	124
Tabel 4.81. Hubungan Antara Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	35
-------------------------------------	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Hubungan pemberian tunjangan profesi dan kinerja guru..... ..	123
Grafik 4.2. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru	124
Grafik 4.3. Hubungan antara pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	125



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Guru tersertifikasi sering kali disebut dengan guru profesional. Karena program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Menurut Kunandar guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Dirinya maksudnya disini adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam proses pembelajaran.¹ Ciri-ciri guru profesional menurut Kunandar antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan semacamnya.²

Berdasarkan pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara spesifik, tantangan bagi guru pasca sertifikasi adalah menjalankan tugas mengedepankan profesionalisme dan kompetensi dalam pembelajaran yang diuraikan: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

¹ Kunandar. 2010, *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada). hlm. 48.

² Tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasa yang berdasarkan nilai – nilai etika dan moral. Oleh sebab itu, dengan adanya sertifikasi guru akan membawa dampak positif, yaitu meningkatkan kualitas guru menuju guru profesional. Seperti yang di jelaskan Kunandar yaitu salah satu ciri-ciri guru yang profesional adalah memiliki etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Lihat: *Ibid.* hlm. 50

meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Apabila dicermati, tantangan dan tugas tersebut hanya mampu dilakukan dengan baik oleh guru yang memiliki kemampuan, komitmen dan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas pokok maupun di luar tugas pokok mengajar.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidikan. Dalam Permendikbud Nomor 37 Tahun 2017 ditegaskan bahwa sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.³ Pada mulanya, sertifikasi guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui pola: (1) uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁴ Pada perkembangan lebih lanjut, seorang guru dapat tersertifikasi atau menerima sertifikat sebagai pendidik mesti

³ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Yang Diangkat Akhir Tahun 2015, Pasal 2.

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

melalui pola penilaian portofolio, Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG), pemberian sertifikat pendidik secara langsung, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG).⁵

Sebagai guru yang telah disertifikasi hendaknya dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen guru disamping dipengaruhi oleh kepribadian, bakat, dan watak, juga ditentukan oleh masa kerja atau lamanya terlibat di organisasi. Agar guru yang telah disertifikasi mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan komitmen yang tinggi dalam dirinya untuk menuju guru profesional. Ini menunjukkan bahwa tanpa komitmen yang tinggi maka tugas yang dilaksanakan sulit untuk dicapai dengan baik. Oleh sebab itu komitmen guru yang telah disertifikasi sangat penting, karena guru yang telah disertifikasi, adalah upaya menuju guru profesional.⁶

Usman mengemukakan bahwa “pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”.⁷ Sementara itu menurut Sagala, pembelajaran adalah kegiatan guru dalam membuat rencana pembelajaran yang efektif, menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan pembelajaran. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 20 “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.⁸

⁵ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 05 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, Pasal 2 ayat (1).

⁶ Pirdata, Made, 2009 *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. (Jakarta : Rineka Cipta), hlm. 144

⁷ Usman, Uzer. 2001, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya), hlm.14

⁸ Sagala, Syaiful, 2005, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta). hlm. 47

Menilai dan mengevaluasi pelaksanaan proses pembelajaran maka salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan memenuhi kebutuhannya, dengan hal tersebut dapat memotivasi seorang guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg yaitu cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik dan dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Abraham Maslow: setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, bahwa kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan Fisik, kebutuhan Psikologi, dan kebutuhan Spiritual.⁹ Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (*energy*) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya.

Walaupun kenyataannya guru Penerima setifikasi di Kecamatan TNS sudah menikmati tunjangan profesi dari pemerintah sebagai sarana untuk bisa memotivasi diri dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sebagai guru profesional akan tetapi motivasinya masih rendah belum sesuai yang diharapkan seperti kehadiran di sekolah khusus dalam proses belajar mengajar di kelas sangatlah kurang efektif (kehadiran hanya 4 kali pertemuan dari 8-12 kali pertemuan) bilah dibandingkan dengan waktu efektif belajar mengajar sesuai kalender pendidikan.

Sebagai gambaran rincian kualifikasi sertifikasi guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua tahun 2022, baru sebanyak 38 (tiga puluh delapan) guru yang terdiri dari

⁹ Imam Mohtar, (2019) *Hubungan Antar Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasa* (Jawa Timur. Uwais Inspirasi Indonesia) h.53

(37 orang guru PNS) ditambah 1 orang guru TPG Non PNS (Honorar) yang memenuhi kompetensi sehingga layak disebut sebagai guru yang profesional atau baru sekitar 57, 57 % guru dari jumlah 66 guru PAK yang ada di Kecamatan Teon Nila Serua yang dinyatakan kompeten atau professional. Berdasarkan survei awal¹⁰ yang dilakukan pada sekolah-sekolah di Kecamatan TNS diperoleh hasil bahwa ternyata : pencairan tunjangan sertifikasi yang di berikan pemerintah kepada guru penerima tunjangan sertifikasi terkadang tidak tepat waktu dikarenakan penyiapan perangkat pembelajaran oleh guru yang adalah syarat utama pencairan tidak dipersiapkan oleh guru tepat waktu mengakibatkan motivasi guru untuk melakukan tanggung jawabnya kurang baik, bahkan kehadirannya di sekolah sangat rendah, ini sangat berpengaruh pada proses pembelajaran dikelas¹¹, disisi lain penggunaan metode belajar yang monoton hanya berpusat pada guru metode ceramah dan tidak menerapkan proses pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan bahkan penerapan pembelajaran yang berorientasi pada kurikulum 2013 belum secara merata diterapkan, dan juga cara belajar guru tidak bebas dan leluasa menguasai kelas dalam belajar karena guru hanya duduk di kursi guru sehingga penguasaan kelas tidak terkendali serta kurangnya sumber-sumber belajar dan sarana belajar penunjang lain yang sangat membantu guru dalam berekspresi. padahal para guru tersebut sudah di beri tunjangan sertifikasi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan juga bahwa guru PAK yang berada di kecamatan TNS yang bersertifikasi belum menunjukkan kualitas mereka sebagai guru yang profesional. Indikatornya adalah kurang memiliki ketrampilan mengajar yang baik, kurang mampu mengelola bahan ajar yang sesuai, serta mempertimbangkan konteks global maka perlu mempertimbangkan media dalam proses pembelajaran

¹⁰ Survei peneliti dalam rentang waktu Agustus-September 2022 di beberapa Sekolah di Kecamatan TNS

¹¹ Hasil Wawancara dengan Bpk. A.H (Kepala SD), tanggal 9 Agustus 2022.

misalnya tidak ada gambar atau alat peraga, kurang penguasaan teknologi dalam mengajar buktinya hampir dalam setiap proses belajar mengajar tidak mempergunakan proyektor, belum bisa menjadi teladan dan memiliki kepribadian yang baik terbukti kehadiran dikelas tidak tepat waktu itu berarti waktu belajar tersita. Kurang melakukan evaluasi dan kajian terhadap proses dan hasil belajar siswa, selain itu komitmen kerja guru juga terlihat belum meningkat dari sebelumnya, indikatornya adalah disiplin kerja yang rendah yaitu terlihat dari adanya guru sertifikasi yang datang ke sekolah di atas pukul 07.30 WIT, kurang memikirkan perbaikan terhadap pekerjaan dan kurang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan atau inofasi diri, serta masih ada guru sertifikasi yang belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin, terarah dan terencana¹². Hal ini di sebabkan karena guru PAK yang ada di Kecamatan TNS belum Memiliki satu Wadah yang representativ untuk bekerja bersama berbagi ilmu pengetahuan antar satu guru dengan guru yang lain terbukti belum dibentuknya Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi satuan pendidikan Dasar serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pada satuan pendidikan menengah dan tingkat Atas SMP dan SMA.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Belum tepat waktu penerimaan tunjangan sertifikasi oleh guru
2. Memiliki motivasi kerja yang rendah
3. Memiliki Kinerja yang masih rendah
4. Kurangnya pemanfaatan Media dalam Pembelajaran

¹² Hasil Wawancara dengan Bpk. P.K (Kepala SMA), tanggal 23 Agustus 2022.

5. Kurangnya pemanfaatan Teknologi dalam mengajar
6. Belum memiliki wadah KKG dan MGMP

I.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka terdapat berbagai masalah yang terjadi pada penelitian ini. Namun agar penelitian ini menjadi lebih efektif dan efisien serta menghindari kemungkinan meluasnya masalah yang akan diteliti, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada dalam penelitian ini berfokus pada Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.

I.4. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, secara lebih rinci, pokok permasalahan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru PAK?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAK?
3. Apakah ada pengaruh interaksi antara pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka maksud dan tujuan penelitian adalah:

- a. Menganalisis tentang pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru.
- b. Menganalisis tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru,

- c. Menganalisis tentang pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

I.6. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) Penerima Tunjangan Sertifikasi pada Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah serta lembaga-lembaga pendidikan yang terkait sebagai sumbangan berpikir untuk bagaimana meningkatkan kinerja guru pasca pemberian tunjangan sertifikasi.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka dan Deskripsi Teori

Penelitian terkait dengan isu tunjangan profesionalisme guru, isu kinerja para guru yang tersertifikasi bukanlah hal baru dilakukan, namun telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu diantaranya:

Pertama, *Jurnal Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* ditulis oleh Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan universitas Bengkulu (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan (55 guru). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional stratified random sampling. Sampel terdiri dari 2 kelompok yaitu guru yang telah menerima tunjangan profesi dan yang belum menerima tunjangan profesi. Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel penentuan ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, untuk populasi 55 orang dengan tingkat kesalahan 5%, sampel 48 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,3%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dengan pengaruh sebesar 47,0%; (3) adanya pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 57,0%.

Kedua, Jurnal yang ditulis oleh Sanja Rirwana Mayasari As, Isjoni, Hardiana (2021) yang berjudul *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus Flamboyan Kecamatan Bangkinang Kota*. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Flamboyan Kabupaten Bangkinang Kota. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah guru SD yang berada di Gugus Flamboyan Kabupaten Bangkinang Kota yang berjumlah 54 orang dan semuanya diteliti. Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner (kuesioner). Jenis data dari penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari guru SD di Gugus Flamboyan, Kabupaten Bangkinang Kota, Riau. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Ketiga, Jurnal yang ditulis oleh Ni Wayan Purni, Sudriman Wilian, Nyoman Sridana (2019) yang berjudul *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram*. Penelitian ini bertujuan menemukan perbedaan kinerja guru berdasarkan tunjangan profesi dan motivasi kerja guru seni budaya SLTA di kota Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex - post facto* dengan jenis penelitian kuantitatif. Rancangan yang digunakan adalah *Design Treatment by Level 2 jalur* dengan 94 responden. Menggunakan teknik anava $A \times B$ ditemukan hasil sebagai berikut; Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan yang belum mendapatkan tunjangan profesi, menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, $F(1,90) = 0.458$, $p\text{-value} = 0.5$. Perbedaan kinerja

guru antara kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah, menunjukkan bahwa kinerja guru pada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi berbeda dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah, $F(1,90) = 193.396$, $p < 0.001$. Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. secara bersama-sama, ditunjukkan melalui nilai signifikansi interaksi antara dua faktor, $F(1,90) = 2.354$, $p\text{-value} = 0.128$. Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan profesi.

Adapun persamaan penelitian yang ketiga ini dengan penelitian yang sedang peneliti teliti adalah sama-sama melihat hubungan pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Fatiah Kharisma Melati (2013) yang berjudul *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:(1) Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, (2) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, (3) Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2013. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metode kausal komparatif atau *expost factor esearch* disertai dengan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 5 Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pur positive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 guru yang telah lulus sertifikasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana

dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, dengan nilai t hitung 2,065 > t tabel 1,672 dengan derajat kepercayaan 5% dan nilai R hitung 0,264 bertanda positif. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, dengan nilai t hitung 2,786 > t tabel 1,672 dengan derajat kepercayaan 5% dan nilai R hitung 0,346 bertanda positif. (3) Terdapat pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, dengan nilai F hitung 5,467 > F tabel 3,16 dengan derajat kepercayaan 5%. Persamaan garis regresi linier berganda $Y = 24,737 + 0,276 X_1 + 0,683 X_2$. Sumbangan efektif sertifikasi guru (X_1) sebesar 5,56% dan sumbangan efektif motivasi kerja guru (X_2) sebesar 10,74%. Sumbangan relatif sertifikasi guru (X_1) sebesar 34,13% dan sumbangan relatif motivasi kerja guru (X_2) sebesar 65,87%.

Kelima, Mohammad Fadli A. Himran, Hedy Vanni Alam (2019) dengan judul: *Dampak Tunjangan Profesi terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kota Gorontalo*. Dengan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak tunjangan profesi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian survei dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru PNS SMA Negeri di Kota Gorontalo yang berjumlah 215 orang. Jumlah sampel 140 orang guru yang diambil dengan menggunakan Rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 19,668 + 0,627X$ yang berarti bahwa setiap terjadi perubahan pada satu-satuan variabel tunjangan profesi, maka akan diikuti oleh perubahan sebesar 0,627 atau

62,7% satuan pada variabel motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa tunjangan profesi memiliki dampak positif terhadap meningkatnya motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Gorontalo sebesar 36,2%. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima.

Dengan demikian, berbagai penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan judul penelitian yang peneliti kemukakan. Namun, terdapat perbedaan terlihat dari variabel-variabel Pengaruh (dependen) yang digunakan baik yang memberikan pengaruh secara langsung terhadap variabel Terpengaruh (independen) yakni kinerja guru. Selain itu, terdapat perbedaan pada lokasi, serta objek dan fokus yang diberikan kepada Guru Pendidikan Agama Kristen di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah, dengan melihat pengaruh bagi peningkatan kinerja guru PAK, Tentunya juga ada perbedaan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan regresi, data yg dikumpulkan diuji dengan hipotesis menggunakan model korelasi product moment pearson, dalam menyajikan data, namun tetap membahas tentang *Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah*.

2.2 . Tinjauan Teori yang berhubungan dengan masalah penelitian

Terkait dengan isu penelitian Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, maka teori yang digunakan sebagai alat analisis data antara lain:

1. Definisi Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah daerah atau yayasan masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik.

”Tunjangan sertifikasi guru atau sering disebut dengan tunjangan profesi merupakan bukti nyata dalam peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik atau guru yang telah memenuhi kriteria profesional atau dikatakan lulus sertifikasi dengan memberikan sertifikat pendidik. Tunjangan yang diberikan dalam program ini yaitu sebesar satu kali gaji pokok guru yang bersangkutan dan diterima secara berkala, yaitu 3 atau 6 bulan sekali”¹³

Penjelasan berdasarkan Undang-undang RI No 14 tahun 2005 pasal 16 bahwa tunjangan yang akan diberikan kepada guru sesuai dengan satu kali gaji pokok serta tingkatan masa kerja seorang guru selama menjalankan tugas sebagai pendidik. Selain itu, program ini juga dimaksudkan agar para guru lebih semangat, aktif, kreatif serta sungguh-sungguh dalam usahanya mengembangkan kemampuan peserta didik sehingga menjadi penerus bangsa yang berkualitas dan menjadi guru yang lebih

¹³ Syahril dan Emita, *pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada SMAN 1, Jurnal menara ekonomi*, Volume 1, No. 2, 2015, h. 54.

profesional demi meningkatkan mutu pendidikan di negeri ini. Program sertifikasi diharapkan akan memberikan dampak positif bagi dunia pendidikan, peserta didik dan para pendidik itu sendiri, yakni dalam peningkatan kompetensi guru dan mutu pendidikan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan peneliti menyimpulkan bahwa tunjangan profesi Guru merupakan program pemerintah yang diberikan kepada guru yang telah profesional dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan guru dengan demikian nantinya tunjangan sertifikasi ini akan diterima guru sebesar gaji pokok.

Berdasarkan pengertian dari sertifikasi guru yang sudah dijelaskan diatas, maka program pemberian sertifikasi guru adalah suatu proses yang memiliki agenda untuk tidak hanya meningkatkan citra guru, memberi penghargaan pada profesi guru akan tetapi juga agar para guru bisa lebih berkonsentrasi pada peningkatan kapasitas diri agar bisa menjadi tenaga profesional yang handal dalam bekerja sehingga akan pula meningkatkan kualitas pendidikan dan pegajaran di sekolah yang tentu saja akan berdampak pada peningkatan kualitas siswa di sekolah tersebut.

2. Kriteria dan Persyaratan Tunjangan Sertifikasi Guru

Guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4. Sertifikasi bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat memilih proses sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau memilih proses sertifikasi berbasis bidang studi yang diajarkan. Jalur sertifikasi

mana yang dipilih oleh guru, sepenuhnya diserahkan guru yang bersangkutan dengan segala konsekuensinya.

Bagi guru yang belum memiliki ijazah S1/D4 sampai yang bersangkutan memperoleh ijazah S1/D. Program studi yang diambil harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu atau sesuai dengan program studi yang dimiliki sebelumnya.

Adapun kriteria penerima tunjangan profesi berdasarkan tunjangan profesi guru tahun 2019 mengacu pada permendikbud nomor 33 tahun 2018 bahwa: 1) berstatus sebagai guru PNSD yang diangkat oleh pemerintah daerah dan mengajar pada sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang tercatat, memiliki sertifikat pendidik, memenuhi beban kerja guru sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memiliki nilai hasil penilaian kinerja paling rendah dengan sebutan “baik”, tidak beralih status dari guru, mengajar dikelas sesuai dengan rasio guru dan siswa, maka indikator tunjangan sertifikasi guru adalah:

- a) Kualifikasi akademik, dilihat dari pendidikan terakhir responden ketika mengikuti sertifikasi,
- b) Pendidikan dan pelatihan, keikutsertaan guru dalam pendidikan dan pelatihan kompetensi serta sertifikasi,
- c) Pengalaman mengajar, dilihat dari lamanya responden menjadi guru,
- d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dilihat dari responden menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara sistematis,
- e) Penilaian dari atasan dan pengawas, dilihat dari apakah responden mendapat penilai dari atasan dan pengawas ketika di kelas dan lingkungan sekolah,
- f) Karya pengembangan profesi, dilihat dari apakah yang dilakukan responden dalam mengembangkan mutunya sebagai tenaga pendidik,

- g) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, dilihat dari apakah responden pernah mengikuti forum ilmiah,
- h) Prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik, dilihat dari pernah atau tidaknya responden berprestasi dan mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidak akademiknya.¹⁴

3. Dasar Hukum Tunjangan Sertifikasi Guru

Dasar hukum tunjangan sertifikasi guru dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membahas secara detail hal-hal yang berkaitan dengan guru dan dosen, adapun sebagai berikut:

- a. Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b. Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 11 butir 1: Sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepadaguruyangtelahmemenuhipersyaratan.
- d. Pasal 16, Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.¹⁵

Dari kutipan beberapa pasal di atas, maka tunjangan sertifikasi dapat diartikan sebagai proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani

¹⁴ Teguh Supriadi, S.Si, M.Si, Nur Listiawati, SS, M.Pd, Heni Retnowati (2019) *Tunjangan Guru Berbasis Kinerja*, Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian pendidikan Dan Kebudayaan, Jakarta: h,1,2

¹⁵ Masnur muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Buni Aksara, 2015), h, 2.

dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Berdasarkan UU Guru dan Dosen Pasal 15 ayat (1) UU Guru dan Dosen menentukan, bahwa guru akan mendapatkan kesejahteraan profesi yang berasal dari beberapa sumber keuangan, antara lain: gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan profesional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.”

- a. Gaji, hakekatnya adalah balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Adapun menurut pasal 1 ayat (15) UU Guru dan Dosen menyebutkan, bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk keuangan secara berkala sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- b. Gaji Pokok, yaitu satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, ruang penggajian dan masa kerja guru yang bersangkutan. Gaji pokok pegawai tersebut tertuang dalam daftar skala gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Besarnya gaji pokok yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur berdasarkan peraturan pemerintah nomor 88/2005 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- c. Tunjangan yang Melekat pada Gaji, selain gaji pokok selaku pegawai untuk menunjang kehidupan guru beserta keluarganya, diberikan tunjangan keluarga, yaitu tunjangan yang melekat pada gaji.
- d. Tunjangan Jabatan Fungsional, Guru dan Dosen pada dasarnya merupakan jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam

pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian, ketrampilan serta bersifat mandiri. Tunjangan jabatan fungsional guru ditentukan berdasarkan golongan yaitu: Golongan II, golongan III dan golongan IV. Berdasarkan pasal 15 RPP Guru, bahwa pemerintah dan pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebesar 50% dari gaji pokok.

- e. Tunjangan Profesi, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru/dosen yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi hanya dapat diterima guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik. Untuk guru/dosen yang belum memiliki sertifikasi tetap mendapatkan tunjangan fungsional dan tunjangan lain. Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama ditentukan besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.
- f. Tunjangan Khusus, diberikan bagi guru/dosen yang bertugas di daerah khusus dan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi bagi yang melaksanakan tugas di daerah khusus. Besarnya tunjangan khusus bagi guru/dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama ditentukan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.

- g. Tunjangan Kemaslahatan Tambahan dan Penghasilan Lain. Maslahat tambahan yaitu tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain, atau penghasilan lain terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan penghargaan atas dasar prestasi.
- h. Tunjangan kehormatan, yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada dosen yang memegang jabatan profesor (guru besar). Tunjangan kehormatan diberikan karena sumbangsih yang sangat besar terhadap ilmu pengetahuan dan akademik. Tunjangan kehormatan professor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara dengan 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama.¹⁶

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi seringkali didefinisikan sebagai daya pendorong dari keinginan individu agar apa yang menjadi tujuannya dapat terwujud. Motivasi berasal dalam diri kita sendiri. Motivasi erat hubungannya dengan keinginan dan ambisi dimana jika salah satunya tidak ada maka motivasi tidak akan timbul dalam diri seseorang. Banyak individu yang mempunyai keinginan dan ambisi yang besar, tapi kurang memiliki inisiatif dan kemauan untuk mengambil langkah untuk capaiannya. Hal ini dapat diindikasikan kurangnya energy pendorong dari dalam diri individu tersebut dengan kurang motivasi.

Motivasi dalam diri seseorang akan meningkatkan inisiatif dan mengarahkan energy yang ada untuk mencapai apa yang diimpikan. Motivasi yang berjalan dengan benar akan dapat menuntun seseorang untuk mendekati keinginannya. Motivasi akan

¹⁶ Sinarta Daud Karo-Karo dan Auldry F. Walukow , pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA, *Jurnal Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia* , Volume 1, No. 2, 2013, h, 18-20.

bertambah jika seseorang mempunyai visi yang jelas mengenai apa yang diinginkannya. Motivasi yang akan membuat seseorang melangkah maju dan menyusun langkah selanjutnya untuk merealisasikan apa yang diinginkannya.

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Adha et al.) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan¹⁷

Motivasi sebagai representasi dari proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu¹⁸. Pandangan motivasi Arep & Tanjung menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan yang diberikan untuk bertindak terhadap serangkaian proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan, dan pencapaian tujuan¹⁹. Berkaitan dengan hal tersebut, Pikiran Djaya adanya motivasi seseorang bisa dengan semangat dan antusias dalam mengerjakan sesuatu, salah satu jenis dari motivasi adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan

¹⁷ Adha, R. N, Qomariah,N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.

¹⁸ Arep, & Tanjung. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74

¹⁹ Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.

yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegoro dalam Titin Eka Ardiyana²⁰. Sedangkan menurut Kartini & Kristiawan Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk bekerja mengerjakan sesuatu, dan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membuat seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik²¹.

Steers & Poter dalam Miftahun & Sugiyanto menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.²²

Secara umum, Motivasi kerja dikaitkan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja

²⁰ Titin Eka Ardiyana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun ISSN : 1412-629X. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.

²¹ Kartini D & Kristiawan, M.(2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33.

²² Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* 37(1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

biasa disebut pendorong semangat kerja.²³ Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seseorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.²⁴

Abraham Maslow dengan teori kebutuhan dapat dikaji sebagai berikut : a) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal, dan lain sebagainya. b) Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. c) Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang bersifat sosial seperti memberi dan menerima kasih sayang serta persahabatan. d) Kebutuhan akan penghargaan diri merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk merasakan bahwa dirinya adalah seseorang yang patut dihargai dan dihormati sebagai manusia yang baik. e) Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan

²³ Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

²⁴ Saraswathi (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X, yaitu: 1) karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya. 2) karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. 3) karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal. 4) sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu: 1) karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain. 2) karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan. 3) karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab. 4) karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedahkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan teman-temannya. Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut: 1) kebutuhan pencapaian (*Need for Achievement/n Ach*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. 2) kebutuhan kekuatan (*Need for Power/nPow*):kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. 3) kebutuhan hubungan (*Need for Affiliation/n Aff*):keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi keterampilan kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan majerial kepala sekolah, iklim kerja, dan sertifikasi profesi guru menjadi faktor meningkatnya motivasi kerja guru, karena berpengaruh secara positif dan signifikan.

Menurut Sudarnoto, organisasi kerja dapat berperan meningkatkan motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.²⁵ Tempat kerja yang nyaman merupakan lingkungan tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa dihargai, dengan demikian mereka merasa bangga bekerja dilingkungan organisasi tersebut. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang dialami oleh setiap individu yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Persepsi terhadap kondisi kerja merupakan penghayatan situasi dalam lingkungan kerja atau kondisi eksternal dalam lingkungan tempat kerja yang berperan dalam pengalaman kerja karyawan. Kondisi kerja dalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang dialami oleh setiap individu yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Persepsi terhadap kondisi kerja merupakan penghayatan situasi dalam lingkungan kerja atau kondisi eksternal dalam lingkungan tempat kerja yang berperan dalam pengalaman kerja karyawan. Oleh sebab itu, kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti

²⁵ Sudarnoto, Laura F.N. (2016). Faktor-Faktor Determinan pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Sekolah Dasar*, h. 92

kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain penciptaan kondisi kerja, berbagai kebijakan dan peraturan dalam organisasi kerja dapat menarik atau mendorong motivasi kerja para karyawannya. Salah satu contoh kebijakan yang dilakukan oleh organisasi adalah kegiatan Gugus Kendali Mutu (GKM = *Quality Circles*) yang merupakan satu kebijakan yang dituangkan kedalam berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan yang mengatur pertemuan pemecahan masalah dalam kelompok kecil. Kebijakan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja ialah kebijakan di bidang imbalan keuangan. Selain gaji pokok, juga diberikan insentif atau bonus pekerjaan tambahan atau prestasi kerja. Hal ini tentu akan semakin meningkatkan motivasi kerja individu yang telah bekerja dengan maksimal.

2.3. Pentingnya Motivasi Kerja bagi Guru

Syaodih mengemukakan bahwa guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu. Kepribadian seorang guru sama seperti halnya kepribadian individu pada umumnya yakni terdiri dari aspek jasmaniah, intelektual, sosial, emosional dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu kesatuan yang utuh, tentunya membentuk cirri-ciri yang khas.

Menurut Winkel, kepribadian guru mencakup 3 hal yakni: penghayatan nilai-nilai kehidupan (*values*), motivasi kerja, serta sifat dan sikap. Kepribadian yang dimiliki seseorang guru tentu memiliki peran penting dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru dinilai sebagai tokoh yang dapat membawa anak didiknya memasuki masa depan²⁶.

²⁶ Winkel, W.S. *Psikologi Pengajaran*, (Jakarta: PT. Grasindo, (1991) Wuryanti, 2014. Dampak Tunjangan Profesi (Sertifikasi Guru), h.2019

Oleh karena itu, motivasi seorang guru dalam menjalankan amanahnya untuk mendidik akan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan belajar mengajar. Contohnya saja. Jika seorang guru bekerja karena ada dorongan untuk mendapatkan penghasilan semaksimal mungkin, maka fokus utamanya adalah pendapatan. Ia akan memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk mendapatkan uang, bahkan sekolah akan dipandang sebagai organisasi penjamin guru. Dalam melakukan pekerjaannya, baik dikelas maupun tugas tambahan lainnya diluar kelas, guru tersebut akan selalu mempertimbangkan berapa honor yang ia dapatkan. Pada akhirnya, ia tak sempat mempersiapkan pelajaran dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran pun tak tercapai.

Guru yang baik hendaknya memiliki cita-cita untuk menyumbangkan keahliannya demi perkembangan siswa, sehingga ia akan memandang pekerjaannya sebagai kepuasan pribadi, biarpun tak lepas dari tantangan. Dia akan rela untuk mengorbankan waktu dan tenaga lebih banyak dari pada yang dituntut secara formal. Masalah pendapatan tentu dipikirkan juga. Namun tak sampai mengaburkan cita-cita kegurunya. Motivasi kerja guru bukan persoalan batin saja, namun hendaknya tercetus dalam kata-kata dan perbuatan.

Unsur pertama, pekerjaan tersebut sebagai panggilan hati nurani bila pekerjaan itu mengembangkan orang lain kearah kesempurnaan. Isjoni guru disini akan menjalankan fungsinya untuk membantu anak didiknya berkembang menjadi manusia yang utuh. Ia rela akan waktu, tenaga dan pikirannya bagi perkembangan dan keberhasilan anak didiknya.²⁷ Dalam penghayatan hati nurani ini, guru akan penuh dedikasi dan loyalitas bagi perkembangan anak didik. Kepuasan guru justru jika mereka berhasil dalam membantu anak didiknya untuk maju mengatasi persoalannya.

²⁷ Isjoni, (2009), *Menuju Masyarakat Belajar: Pendidikan dalam Arus Perubahan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, h. 110

Unsur kedua adalah memenuhi kebutuhan pribadi. Pekerjaan guru akhirnya menghasilkan hasil bagi perkembangan dan keterampilan guru sendiri. Dalam hal ini, mereka mengharapkan ada hasil berupa materi meski itu bukan yang utama. Dengan berprofesi sebagai guru, ia akan berkembang menjadi lebih manusiawi, dan mempunyai harga diri, yang mana tak bisa diganti dengan materi.

3. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Menurut Adriana Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran²⁸.

Menurut (Astuti), kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran²⁹. Kinerja guru menurut Supardi dalam (Rizal) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.³⁰

Rusyan dalam (Syaleh) yang mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melaksanakan tugas mengajar yang meliputi: a) membuat rencana pelajaran; b) melaksanakan rencana pelajaran; c) mengembangkan hubungan antar

²⁸ Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14– 23.

²⁹ Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160.

³⁰ Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22. <https://doi.org/2621-7716>

pribadi, dan d) melaksanakan evaluasi.³¹ Menurut Arafat Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.³²

Menurut Suryadi Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Berkaitan dengan hal tersebut, ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar³³. Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerjaan profesional yang lain. Karakteristik tersebut antara lain: 1) pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif yang berarti dalam melaksanakan tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab secara individual; 2) pekerjaan guru dilakukan dalam ruang-ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu; 3) pekerjaan guru memungkinkan terjadinya kontak akademis antar guru rendah; 4) pekerjaan guru jarang mendapat umpan balik, dan 5) pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas.

Menurut Elazhari Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik. Masalah kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam institusi pendidikan/sekolah karena

³¹ Syaleh, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 150–164.

³² Arafat, Y., Setiawan, A. A., & Mahendra. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Islamic Economic Education Journal*, 1(3), 12–24.

³³ Suryadi, R.N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makasar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.

berpengaruh ke produktivitas sekolah tersebut³⁴. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Bernandin & Russel dalam (Arafat) adalah kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang rendah³⁵.

Berkaitan dengan hal tersebut, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan sebagainya.

Menurut Mulyasa mengemukakan bahwa Faktor internal maupun eksternal, keduanya membawa dampak terhadap kinerja guru, dimana yang dimaksud faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru, contohnya: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor yang datang dari luar guru, contohnya: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan³⁶.

Menurut Wahab dalam Vani & Sridadi, indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu: a) Kemampuan untuk membuat perencanaan dan persiapan pengajaran, b)

³⁴ Elazhari, Siregar, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Tanjung Balai. *Jurnal All Fields of Science J-LAS*, 1(1), 44–53.

³⁵ Arafat, Y., Setiawan, A.A., & Mahendra. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Islamic Economic Education Journal*, 1(3), 12–24.

³⁶ Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.

Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, c) Penguasaan metode dan strategi, d) Kemampuan evaluasi, e) Kemampuan mengelola kelas³⁷

2. Penilaian Kinerja Guru

Ukuran-ukuran dari kinerja guru yang dikemukakan oleh H. John Bernardin dalam Garaika & Margahana, yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yaitu: a) Kualitas kerja (*Quality of work*) Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, b) Kuantitas kerja (*Quantity of work*) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, c) Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, d) Kreativitas (*Creativeness*) Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, e) Kerjasama (*Cooperative*) Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, f) Inisiatif (*Inisiative*) Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, g) Ketergantungan (*Dependability*) Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, h) Kualitas personal (*Personal Quality*) mengangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas.³⁸

Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi Ronald T.C. Boyd dalam Soekarno, mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk

³⁷ Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisi, Predeksi, Dan Informasi (EKBIS)*, 21(1), 53.

³⁸ Denok Sunarsi, 2020, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, Desanta Muliafisitama Jakarta, H.12,13.

melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional.³⁹

3. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangka *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG).⁴⁰ Dharma mengemukakan, alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Adapun indikator penilaian menurut Dharma terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1). Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

a. Identitas Silabus, b. Kompetensi Dasar (KD), c. Materi Pembelajaran, d. Indikator, e. Pembelajaran, f. Alokasi Waktu, g. Sumber Belajar, h. Penilaian.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio

³⁹Soekarno,PujiR.2009.KinerjaGurudanFaktor-FaktoryangMempengaruhinya.kinerja-guru-dan-faktor-faktor- yang-mempengaruhinya.html

⁴⁰Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMTK Depdiknas.h.22

visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

2). Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Ibrahim dan Sayodia, "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai".⁴¹

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3). Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru di tuntut memiliki kemampuan dalam

⁴¹ Ibrahim, dkk. 1993. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.h.74

menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). Penilaian Acuan Norma adalah cara penilaian dimana keberhasilan seorang siswa ditentukan oleh posisinya diantara siswa yang mengikuti evaluasi. Siswa yang mendapat skor paling besar di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian dimana keberhasilan atau kegagalan siswa dalam mengikuti pelajaran ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelum penilaian diselenggarakan. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa⁴² Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang

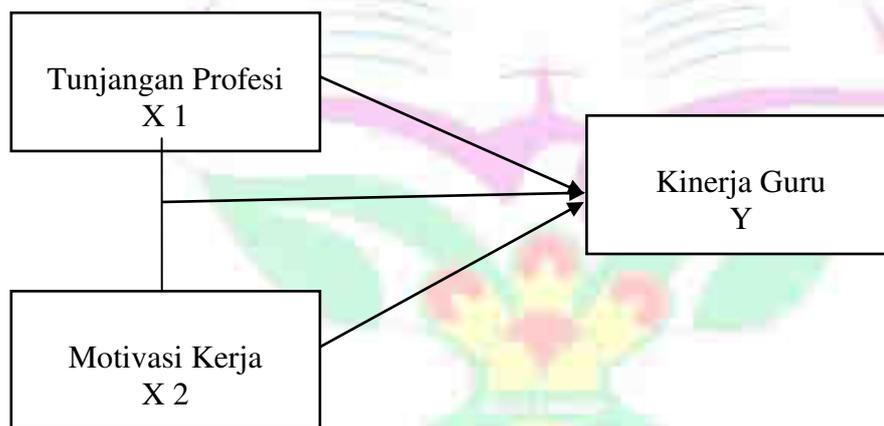
⁴² Soedarmo, dkk. 2007. *Pendidikan Ilmu Sosial*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial UNNES.h.70-71

telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, ketrampilan, olah raga, komputer, dan sebagainya.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran atau kerangka konseptual penelitian pada dasarnya adalah suatu uraian yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain yang akan diteliti atau diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan⁴³

Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah sebagai berikut :



Gambar : 2.1

1. Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru (X1 Terhadap Y)

Tunjangan Sertifikasi adalah proses pemberian insentif untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UURI No 14 Tahun 2005 Depdiknas 2004).sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan

⁴³ Notoadmojo,S..(2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.Jakarta:Rineke Cipta.h.83

tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawah guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun sejauh ini guru PAK yang ada di Kecamatan Teon Nila Serua sudah disertifikasi belum optimal melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, pemberian tunjangan sertifikasi memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja guru. Sehingga tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru (X2 terhadap Y)

Motivasi kerja guru merupakan dorongan kuat dalam diri guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan karier kerjanya Motivasi kerja guru akan mampu meningkatkan kinerja guru baik secara individual maupun secara organisasi.

Menurut Maslow (TT, dikutip Ratnawati dan Heracwati)⁴⁴ menyebutkan bahwa motivasi manusia berhubungan dengan 5 kebutuhan, sebagai pemicu dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban yaitu : (1) kebutuhan fisik (*physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security of safety need*), kebutuhan bermasyarakat (*social need*), dan (5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*). Oleh sebab itu dalam penelitian ini motivasi mendorong seseorang guru PAK di kecamatan Teon Nila Serua untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.

⁴⁴ Ratnawati, Ec.D. dan N. Heracwati (2012) Pelaku Organisasi. Jakarta: Universitas Terbuka. h, 3, 9

3. Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (X1, X2 Terhadap Y)

Motivasi kerja guru merupakan faktor internal guru, sedangkan pemberian tunjangan sertifikasi guru adalah faktor eksternal guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin layak tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada guru, maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja guru. Motivasi kerja guru dan pemberian tunjangan sertifikasi guru merupakan dua hal yang berbeda namun saling berhubungan yang dapat berdampak dan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, jika kedua faktor tersebut diabaikan maka dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Sebaliknya jika kedua variabel tersebut diperhatikan maka secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik.⁴⁵

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1* : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian tunjangan profesi terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.
- H2* : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.

⁴⁵Sugiono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*, Bandung: Alfabeta, 99

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.

Hipotesis ini mengandung 2 (dua) variabel yaitu :

a. Variabel Pengaruh (Dependen Variabel) yaitu Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja, variabel-variabel ini memiliki beberapa indikator antara lain :

- **Tunjangan Profesi/Sertifikasi**

- Pendidikan dan latihan
- Pengalaman mengajar
- Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
- Penilaian dari atasan dan pengawas

- Karya pengembangan profesi

- **Motivasi Kerja**

- Keinginan untuk berprestasi
- Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri
- Fasilitas mendukung pekerjaan
- Adanya hubungan harmonis antara sesama rekan kerja
- Waktu mengajar

b. Variabel Terpengaruh (Independent Variabel) yaitu **Kinerja Guru**, variabel ini memiliki beberapa indikator antara lain :

- Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran
- Penguasaan materi pembelajaran
- Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran
- Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran
- Kemampuan mengelola kelas

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3. 1. Metode Penelitian

Kegiatan mengumpulkan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu rancangan penelitian. Untuk dapat merancang metode pengumpulan data, ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain : memahami data, sifat dan jenis data, waktu, ketepatan maupun kecepatan. Jenis penelitian yang dipilih dan dirancang secara baik maka hasil yang diperoleh pun baik dan berkualitas.

Disain penelitian dalam penulisan ini adalah : dimulai dari rumusan masalah, kajian teori, hipotesis, menentukan populasi dan sampel serta instrument, mengumpulkan data, analisa data, kesimpulan dan saran.

Jenis penelitian yang dipilih dan dirancang secara baik maka hasil yang diperoleh pun baik dan berkualitas. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yakni: kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian terletak pada validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilakukan diberbagai tempat, berbagai sumber, dan dengan berbagai cara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi dan motivasi terhadap kinerja guru PAK di kecamatan teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan melibatkan Guru PAK Penerima Tunjangan Profesi dari satuan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama satu bulan.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PAK yang ada di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah yang terdiri dari Guru pada Sekolah Dasar (SD) sebanyak 22 Orang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 10 orang, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 6 Orang.

Tabel : 3.1
Data Guru dari SD, SMP, SMA di Kecamatan TNS

No	Nama Tingkatan Pendidikan	Jumlah Guru PAK	Jumlah Guru PAK Sertifikasi	Ket Jlh Sekolah
1	SD	32	22	17
2	SMP	18	10	9
3	SMA	16	6	4
Total		66	38	30

Sumber : Kantor Kemengag Kabupaten Maluku Tengah (Seksi Bimas Kristen) 2022

⁴⁶Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-3, Bandung : Alfabeta, cv, hlm. 119

2. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁷ Sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap subjek (anggota) populasi dengan menggunakan teknik *Total random sampling* karena teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan pengambilan total random sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang guru PAK SD, SMP, SMA penerima tunjangan sertifikasi di kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.

3.4. Defenisi Konseptual dan Operasional

1. Defenisi Konseptual

Defenisi konseptual adalah suatu defenisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya⁴⁸.

1. Tunjangan Profesi

a. Definisi Konseptual

Tunjangan sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi adalah guru profesional yang menguasai bidang ilmu, mempunyai pengetahuan dan menguasai materi yang sesuai dengan latar belakang keilmuannya dan memberi pengajaran

⁴⁷*Ibid*, hlm. 120

⁴⁸ Azwar.S. *Metode Penelitian* Yogyakarta, Pustaka Pelajar 2002. H 72

mengenai bidang ilmu yang dikuasainya, menguasai bahan ajar dan metode pembelajaran, mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan memiliki wawasan yang luas terhadap dunia Pendidikan, dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat.

Program sertifikasi guru dipandang sebagai sebuah proses yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para guru itu sendiri maupun manfaat untuk peserta didik, lingkungan sekolah dan secara umum juga bagi masyarakat. Program ini bertujuan untuk a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, b). Meningkatkan suatu proses dan mutu Pendidikan, c). Meningkatkan martabat guru atau pendidik, d). Meningkatkan profesionalisme guru pendidik.

b. Definisi Operasional

Program sertifikasi guru adalah sebuah proses dimana penghargaan diberikan pada para guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi, dengan tujuan agar dapat membawa manfaat bagi banyak pihak. Jawaban dari para responden guru yang telah mendapatkan sertifikasi di kumpulkan dengan menggunakan indikator, a). Pendidikan dan pelatihan, b). Pengalaman mengajar, c). Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, d). Penilaian dari atasan dan pengawas, e). Karya pengembangan profesi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Jumlah soal pernyataan pada instrumen adalah 30 butir, menggunakan skala likert empat pilihan, dengan rentang dari (SS) Sangat Sering, (S) Sering, (K) Kurang, dan (SK) Sangat Kurang. Rincian mengenai variabel penelitian, indikator, dan butir pertanyaan disampaikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Tunjangan Sertifikasi Guru (Variabel X1)

No	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
1	Pendidikan dan Pelatihan	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Pengalaman mengajar	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
4	Penilaian dari atasan dan pengawas	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
5	Karya pengembangan profesi	25, 26, 27, 28, 29, 30	6
Jumlah			30

2. Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja guru adalah sesuatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja guru dalam bekerja sesuai dengan tugasnya. Indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja guru adalah terpenuhinya kebutuhan guru khususnya dalam: a) Keinginan untuk berprestasi, yaitu kebutuhan untuk memperoleh atau meningkatkan prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani, b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu mempunyai perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri, c) Tempat kerja, yaitu fasilitas yang mendukung dalam melakukan pekerjaan, d) Suasana kerja, yaitu adanya hubungan harmonis dan kenyamanan antara sesama kerja dan, e) Waktu, yaitu waktu yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Motivasi kerja guru tidak lain merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan proses yang menggerakkan guru agar perilaku mereka terarah pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru tercermin dalam berbagai kegiatan kerja dan bahkan prestasi yang dicapainya. Secara implisit, motivasi kerja guru tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat guru dalam mengajar yang diperoleh dari hasil jawaban responden dengan indikator: a) Keinginan untuk berprestasi, yaitu kebutuhan untuk memperoleh atau meningkatkan prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani, b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu mempunyai perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri, c) Tempat kerja, yaitu fasilitas yang mendukung dalam melakukan pekerjaan, d) Suasana kerja, yaitu adanya hubungan harmonis dan kenyamanan antara sesama rekan kerja dan, e) Waktu, yaitu waktu yang digunakan dalam proses belajar mengajar.

c. Kisi-kisi Instrumen

Jumlah soal pernyataan pada instrumen adalah 30 butir, menggunakan skala likert empat pilihan, dengan rentang dari (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Rincian mengenai variabel penelitian, indikator, dan butir pertanyaan disampaikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi instrument penelitian Motivasi Kerja Guru (Variabel X2)

No	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
1	Keinginan untuk berprestasi	31, 32, 33, 34, 35, 36	6
2	Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri	37, 38, 39, 40, 41, 42	6
3	Fasilitas mendukung pekerjaan	43, 44, 45, 46, 47, 48	6
4	Adanya hubungan harmonis antara sesama rekan kerja	49, 50, 51, 52, 53, 54	6
5	Kompensasi dalam bekerja (gaji)	55, 56, 57, 58, 59, 60	6
Jumlah			30

3. Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah pencapaian hasil untuk kerja atau perilaku nyata seorang guru menurut tugas-tugas profesinya sesuai dengan keprofesionalan yang diamanatkan kepada dirinya dalam konteks proses belajar mengajar yang ditunjukkan oleh indikator-

indikator: (1) kemampuan untuk membuat perencanaan pembelajaran, (2) penugasan materi pembelajaran, (3) penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran, (4) kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran, (5) kemampuan mengelola kelas.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil untuk kerja atau perilaku nyata seorang guru menurut tugas-tugas profesinya sesuai dengan keprofesionalan yang diamanatkan kepada dirinya dalam konteks pelaksanaan pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan untuk membuat perencanaan pembelajaran, (2) penguasaan materi pelajaran, (3) penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran, (4) kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran, (5) kemampuan mengelola kelas. Namun, untuk pengukuran variabel ini, akan menggunakan data kinerja guru yang telah ada di sekolah-sekolah tempat penelitian.

c. Kisi-kisi Instrumen

Jumlah soal pernyataan pada instrument adalah 30 butir, menggunakan skala likert empat pilihan, dengan rentang dari (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Rincian mengenai variabel penelitian, indikator, dan butir pertanyaan disampaikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrument penelitian Kinerja Guru (Variabel Y)

No	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
1	Kemampuan unrtuk membuat perencanaan pembelajaran	61, 62, 63, 64, 65, 66	6
2	Penguasaan materi Pelajaran	67, 68, 69, 70, 71, 72	6
3	Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran	73, 74, 75, 76, 77, 78	6
4	Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran	79, 80, 81, 82, 83, 84	6
5	Kemampuan mengelola kelas	85, 86, 87, 88, 89, 90	6
Jumlah			30

3.5. Jenis, Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Sebelum menentukan cara dan alat yang digunakan, peneliti menentukan jenis yang digunakan yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari peneliti.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung pada subyek, biasanya berupa data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Penelitian ini langsung diperoleh dari mencatat data guru PAK Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah tahun 2022.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Menurut Arikunto bahwa penyusunan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut : a) mengidentifikasikan variabel bebas dan variabel terikat, b) menjabarkan variabel menjadi sub atau bagian variabel, c) mencari indikator setiap sub atau bagian variabel, d) menderetkan deskriptor dari setiap

indikator, e) merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrument, f) melengkapi instrumen (pedoman atau cara pengisian angket) dan kata pengantar⁴⁹

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan bahwa instrument penelitian merupakan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data mulai dari penentuan variabel sampai pembuatan kuesioner. Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran ordinal mengingat kuesioner yang disebarakan menggunakan skala likert dengan kisaran 1 s/d 4.⁵⁰

Dengan alternatif pilihan jawaban tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert

Alternatif Jawaban		Nilai Pertanyaan
Pertanyaan	Simbol	
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Arikunto (2013 : 202)

3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian⁵¹.

Langkah-langkah pengujian validitas menurut Sugiyono adalah sebagai berikut :

- a) mengidentifikasi secara operasional konsep yang akan diukur, b) melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden, c) mempersiapkan tabel tabulasi jawaban, d) menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan

⁴⁹ Arikunto,S.(2013). Standar Kualifikasi –Kompetensi –Sertifikasi Guru-Kepala Sekolah –Pengawas.Jakarta: Yram.h.196

⁵⁰ *Ibid*,...h, 202

⁵¹ Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D Bandung* : Alfabeta. h.173

dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*.⁵²

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah Sampel

X = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel bebas

Y = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi Y

Berdasarkan rumus pengukuran Uji Validitas dalam penelitian ini maka akan diuji lagi berdasarkan Rekapitulasi Uji Validitas terhadap Variabel (X1) Tunjangan sertifikasi, (X2) Motivasi kerja, (Y) Kinerja guru yang disajikan berdasarkan tabel masing-masing dan di deskripsikan berdasarkan analisa tabel tersebut

2. Validitas Instrumen Penelitian

⁵² *Ibid*,...h, 177

Pengujian validitas penelitian pada variabel, pemberian tunjangan profesi, motivasi kerja dan kinerja guru PAK kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.

1. Validitas Tunjangan Profesi Guru

Pada angket tunjangan profesi terdapat 5 (lima) aspek yakni: a). Pendidikan dan pelatihan, b). Pengalaman mengajar, c). Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, d). Penilaian dari atasan dan pengawas, e). Karya Pengembangan Provesi, dari 5 spek ini masing-masing mempunyai 6 (enam) pernyataan.

Setelah indikator-indikator tersebut disusun ke dalam butir-butir pernyataan, peneliti melakukan uji coba instrument pada 48 guru penerima tunjangan profesi pada kecamatan Kota Masohi, Kecamatan Amahai, Kecamatan Leihibu Barat di luar sampel penelitian. Hasil analisis dan perhitungan statistik dari tunjangan sertifikasi terdiri dari 30 butir pernyataan jelas terlihat semuanya adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Validasi Tunjangan Profesi

No	Pernyataan	rTabel	rHitung	Keterangan
A. Pendidikan dan pelatihan				
1	Menurut saya, program sertifikasi guru secara nasional telah meningkatkan kualifikasi/mutu guru di Indonesia	0,278	0.712	Valid
2	Saya merasa ada perbedaan yang signifikan dalam hal perencanaan, implementasi dan evaluasi program pembelajaran antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat.	0,278	0.568	Valid
3	Saya melaksanakan tugas-tugas disekolah, bertahan hingga jam kerja selesai setelah mendapatkan sertifikasi guru	0,278	0.626	Valid
4	Saya mengikuti pelatihan atau workshop peningkatan kompetensi guru sebanyak lebih dari 2 kali dalam dua tahun terakhir.	0,278	0.729	Valid
5	Setelah selesai saya mengikiti diklat diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku saya dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah khusus pada peningkatan	0,278	0.645	Valid

	partisipasi sebagai guru, kerjasama antar guru dan loyalitas terhadap sekolah.			
6	Setelah selesai diklat saya mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika sebagai guru sertifikasi sesuai dengan kebutuhan disekolah,	0,278	0.623	Valid
B. Pengalaman mengajar				
7	Setelah mendapatkan sertifikasi guru, saya semakin giat mengajar.	0,278	0,692	Valid
8	Setelah mendapatkan sertifikasi, saya merasa tidak mempunyai banyak kesulitan dalam mengajar.	0,278	0.733	Valid
9	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.	0,278	0,69	Valid
10	Sebagai guru penerima sertifikasi, saya merasa sudah memenuhi empat kompetensi standar guru yang menjadi salah satu standar yang dikembangkan di Indonesia.	0,278	0.717	Valid
11	Saya merasa sertifikasi guru yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.	0,278	0.56	Valid
12	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan dan akuntabel.	0,278	0.602	Valid
C. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran				
13	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas pembelajaran disekolah.	0,278	0.654	Valid
14	Saya melaksanakan perencanaan pembelajaran agar dapat mendorong saya untuk lebih siap melakukan kegiatan pembelajaran dengan perencanaan yang matang	0,278	0.706	Valid
15	Dalam merencanakan pembelajaran saya memperhatikan perbedaan individu peserta didik, seperti: perbedaan jenis kelamin, kemampuan awal, tingkat intelektual, minat, motivasi belajar, bakat, potensi, kemampuan sosial, emosi, gaya belajar.	0,278	0.605	Valid
16	Saya dalam merencanakan pembelajaran mendorong partisipasi aktif dari peserta didik untuk mendorong motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inspirasi, kemandirian, dan semangat belajar.	0,278	0.78	Valid
17	Saya dalam merencanakan pembelajaran mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi dan kondisi.	0,278	0.799	Valid
18	Saya dalam melaksanakan pembelajaran mengembangkan budaya membaca dan menulis, serta bereksprosi dalam berbagai bentuk tulisan.	0,278	0.682	Valid
D. Penilaian dari atasan dan pengawas				
19	Saya sebagai guru sertifikasi dalam melakukan tugas profesi saya harus bertanggung jawab, jujur, serta disiplin.	0,278	0.755	Valid
20	Sebagai guru sertifikasi menjadi contoh sikap dan perilaku bagi orang lain, menjadi teladan untuk rekan sejawat dan peserta didik dalam tutur kata, berpakaian dll	0,278	0.756	Valid
21	Sebagai guru sertifikasi saya memiliki Etos kerja yang tinggi, bersemangat melaksanakan dan mentaati kaidah-kaidah dalam tugas	0,278	0.834	Valid
22	Bagi saya harus memiliki kemampuan dan kemauan untuk mengadakan pembaharuan melalui pola pikir misalnya berusaha menggunakan alam sekitar dalam proses	0,278	0.735	Valid

	pembelajaran dikelas.			
23	Sebagai guru sertifikasi saya harus mampu menerima kritikan dan saran serta tidak marah terhadap kritik dan saran dari orang lain	0,278	0.742	Valid
24	Sebagai guru sertifikasi saya harus mampu berkomunikasi dengan rekan sejawat atau peserta didik dengan baik	0,278	0.732	Valid
E. Karya Pengembangan Provesi				
25	Sertifikasi membuat saya merasa lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	0,278	0.587	Valid
26	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan diluar jam kerja.	0,278	0.681	Valid
27	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu Pendidikan baik dari segi proses layanan maupun mutu hasil luaran.	0,278	0.736	Valid
28	Tunjangan sertifikasi guru tidak dapat digunakan untuk konsumtif guru akan tetapi digunakan untuk meningkatkan profesionalismenya	0,278	0.731	Valid
29	Tunjangan sertifikasi guru yang saya terima mendorong saya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.	0,278	0.721	Valid
30	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab (sebagai bukti ketaatan saya kepada Tuhan Yang Maha Esa)	0,278	0.667	Valid

Berdasarkan tabel diatas jelas terlihat dari bahwa butir pernyataan semuanya dinyatakan valid yang selanjutnya digunakan untuk penelitian.

2. Validitas Motivasi Kerja Guru

Pada angket motivasi kerja terdapat 5 (lima) aspek yakni: a). Keinginan untuk berprestasi, b). perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri, c). Fasilitas pekerjaan itu sendiri, d). Adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja, e). Waktu mengajar, dari 5 spek ini masing-masing mempunyai 6 (enam) pernyataan.

Setelah indikator-indikator tersebut disusun ke dalam butir-butir pernyataan, peneliti melakukan uji coba instrument pada 48 guru penerima tunjangan profesi pada kecamatan Kota Masohi, Kecamatan Amahai, Kecamatan Leihitu Barat di luar sampel penelitian. Hasil analisis dan perhitungan statistik dari tunjangan sertifikasi terdiri dari 30 butir Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.7
Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	rTabel	rHitung	Keterangan
A. Keinginan untuk berprestasi				
31	Sebagai guru yang baik, saya berusaha mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.	0,278	0.864	Valid
32	Saya sebagai guru sertifikasi selalu berusaha menciptakan inovasi-inovasi baru dalam proses pembelajaran	0,278	0.765	Valid
33	Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.	0,278	0.63	Valid
34	Saya selalu berupaya mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi agar dapat menjadi teladan bagi guru -guru yang lain.	0,278	0.654	Valid
35	Bila ada tugas yang bersifat kompetitif di lingkungan sekolah, saya akan berusaha bekerja melebihi rekan-rekan guru yang lain.	0,278	0.54	Valid
36	Saya selalu tergerak untuk berprestasi dalam pemilihan guru berprestasi.	0,278	0.641	Valid
B. Perasaan Mencintai Pekerjaan itu Sendiri				
37	Saya bangga selama ini telah menjadi guru.	0,278	0.734	Valid
38	Saya selalu bersyukur karena selama ini telah memilih menjadi guru sertifikasi.	0,278	0.77	Valid
39	Pekerjaan sebagai seorang guru selalu saya laksanakan dengan penuh rasa senang dan suka cita.	0,278	0.782	Valid
40	Saya melakukan semua pekerjaan sebagai guru bukan hanya untuk diri saya sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.	0,278	0.865	Valid
41	Saya merasa senang ketika di berikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas tambahan dengan baik	0,278	0.812	Valid
42	Saya merasa bangga ketika peserta didik saya bisa berhasil dalam studi mereka	0,278	0.465	Valid
C. Fasilitas Pekerjaan itu Sendiri				
43	Fasilitas yang disediakan di sekolah sangat mendukung semangat saya untuk mengajar	0,278	0.76	Valid
44	Saya dapat memvariasikan berbagai metode pembelajaran karena adanya dukungan fasilitas yang memadai.	0,278	0.753	Valid
45	Sebagai seorang guru, media pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran	0,278	0.776	Valid
46	Fasilitas yang saya gunakan dapat mempermudah saya untuk menerapkan pendekatan pembelajaran dikelas	0,278	0.884	Valid
47	Media pembelajaran yang saya pilih memberdayakan teknologi informasi dan komunikasi.	0,278	0.82	Valid
48	Media pembelajaran yang saya gunakan memudahkan anak didik saya untuk menguasai materi pelajaran.	0,278	0.847	Valid
D. Adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja				
49	Saya selalu mendapat pujian dari rekan-rekan kerja apabila saya berhasil mencapai prestasi dalam bekerja.	0,278	0.622	Valid
50	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja guru yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	0,278	0.349	Valid
51	Saya selalu mendapatkan dukungan yang baik dari atasan dan rekan guru ketika mengalami masalah.	0,278	0.593	Valid
52	Saya menerima semua masukan yang disampaikan oleh rekan guru maupun dari atasan yang bersifat membangun	0,278	0.773	Valid

53	Saya selalu terbuka menerima setiap masukan dan saran dari rekan kerja ketika ada kekurangan yang saya miliki	0,278	0.628	Valid
54	Saya selalu membangun relasi kerja yang harmonis terhadap semua rekan kerja disekolah	0,278	0.57	Valid
E. Waktu Mengajar				
55	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah di rencanakan	0,278	0.707	Valid
56	Sebagai Guru Sertifikasi Jumlah jam mengajar saya 24 jam perminggu	0,278	0.672	Valid
57	Sebagai guru sertifikasi ketika beban mengajar saya kurang maka diberikan tugas tambahan oleh kepesek, saya terima dengan senang hati	0,278	0.591	Valid
58	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan pendahuluan (selama 15 menit)	0,278	0.839	Valid
59	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan inti (selama 75-90 menit)	0,278	0.565	Valid
60	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan penutup (selama 15 menit)	0,278	0.753	Valid

Berdasarkan tabel diatas jelas terlihat dari 30 butir pernyataan yang dinyatakan valid yang selanjutnya digunakan untuk penelitian.

3. Validitas Kinerja Guru

Pada angket kinerja terdapat 5 (lima) aspek yakni: a). Kemampuan untuk membuat perencanaan pembelajaran, b). penugasan materi pelajaran, c). Penerapan Strategi dan Pendekatan Pembelajaran, d). Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran, e). Kemampuan mengelola kelas, dari 5 spek ini masing-masing mempunyai 6 (enam) pernyataan.

Setelah indikator-indikator tersebut disusun ke dalam butir-butir pernyataan, peneliti melakukan uji coba instrument pada 48 guru penerima tunjangan profesi pada kecamatan Kota Masohi, Kecamatan Amahai, Kecamatan Leihitu Barat di luar sampel penelitian. Hasil analisis dan perhitungan statistik dari tunjangan sertifikasi terdiri dari 30 butir pernyataan jelas terlihat semua pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.8
Validasi Kinerja Guru

No	Pernyataan	rTabel	rHitung	Keterangan
A. Kinerja Guru				
61	Sebagai seorang guru, saya membuat indikator pada RPP sesuai dengan SKL-KI dan KD.	0,278	0.852	Valid
62	Tujuan pembelajaran yang saya buat mencakup pengembangan sikap, keterampilan, dan pengetahuan.	0,278	0.747	Valid
63	Sebagai guru, materi pelajaran yang saya ajarkan relevan dengan tujuan pembelajaran yang sudah saya buat	0,278	0.833	Valid
64	Sebagai seorang guru, media pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran	0,278	0.687	Valid
65	Sebagai seorang guru, metode pembelajaran yang saya gunakan sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran.	0,278	0.628	Valid
66	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP saya menampilkan kegiatan pendahuluan, inti dan penutup, serta dapat mengukur sikap, pengetahuan dan ketrampilan	0,278	0.697	Valid
B. Penugasan materi pelajaran				
67	Ketika mengajar, saya mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya.	0,278	0.788	Valid
68	Saya sering mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan materi pembelajaran.	0,278	0.702	Valid
69	Saya selalu menyampaikan kemampuan yang akan dicapai peserta didik setelah mereka menerima materi pembelajaran.	0,278	0.817	Valid
70	Ketika mengajar saya menyampaikan rencana kegiatan seperti kerja individu, kerja kelompok dan melakukan observasi.	0,278	0.731	Valid
71	Saya menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat.	0,278	0.875	Valid
72	Sebagai guru, saya menyajikan materi pembelajaran secara sistematis dan terencana (mulai dari yang mudah ke yang sulit dan dari konkrit ke abstrak).	0,278	0.773	Valid
C. Penerapan Strategi dan Pendekatan Pembelajaran				
73	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.	0,278	0.879	Valid
74	Saya menguasai kelas dengan baik.	0,278	0.684	Valid
75	Saya melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif.	0,278	0.687	Valid
76	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan.	0,278	0.848	Valid
77	Saya menstimulasi peserta didik untuk bertanya, mencoba dan menganalisis.	0,278	0.884	Valid
78	Saya memfasilitasi kegiatan yang memungkinkan peserta didik untuk berkomunikasi dan berdiskusi.	0,278	0.738	Valid
D. Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran				
79	Sebagai guru, saya terampil dalam menggunakan sumber belajar dan pembelajaran.	0,278	0.756	Valid
80	Saya terampil dalam menggunakan media pembelajaran.	0,278	0.792	Valid
81	Saya trampil dalam penerapan media pembelajaran berbasis IT	0,278	0.623	Valid
82	Dengan menggunakan sumber belajar dan media pembelajaran saya mampu menghasilkan pesan yang menarik	0,278	0.731	Valid

83	Saya melibatkan peserta didik dalam memanfaatkan sumber belajar dan pembelajaran.	0,278	0.854	Valid
84	Saya melibatkan peserta didik dalam memanfaatkan media pembelajaran.	0,278	0.854	Valid
E. Kemampuan Mengelola Kelas				
85	Ketika mengajar saya berusaha menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi antara saya, peserta didik dan sumber belajar.	0,278	0.843	Valid
86	Saya selalu memberi respon positif pada partisipasi dari peserta didik	0,278	0.805	Valid
87	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik.	0,278	0.758	Valid
88	Saya berusaha menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar.	0,278	0.872	Valid
89	Saya menggunakan Bahasa lisan secara jelas dan lancar.	0,278	0.446	Valid
90	Saya menggunakan Bahasa tulis yang baik dan benar.	0,278	0.801	Valid

Berdasarkan tabel diatas jelas terlihat dari bahwa butir pernyataan semuanya dinyatakan valid yang selanjutnya digunakan untuk penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen⁵³. Apabila pengukuran pada gejala yang sama diulangi dua kali atau lebih. Dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Arikunto mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terdapat ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen⁵⁴. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrument yang digunakan tetap handal, konsistensi, stabil dan dependibalitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha*⁵⁵ yaitu:

⁵³ *Ibid*,...h, 173

⁵⁴ Arikunto,S.(2013). Standar Kualifikasi –Kompetensi –Sertifikasi Guru-Kepala Sekolah –Pengawas.Jakarta: Yram.h.293

⁵⁵ *Ibid*,...h, 239

$$R_i = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

- R_i = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya item pertanyaan
 $\sum ab^2$ = Jumlah Varian Butir Pertanyaan
 at^2 = Varians Total

Berdasarkan rumus pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini maka akan diuji lagi berdasarkan Rekapitulasi Uji Validitas terhadap Variabel (X1) Tunjangan profesi, (X2) Motivasi kerja, (Y) Kinerja guru yang disajikan berdasarkan tabel masing-masing dan di deskripsikan berdasarkan analisa tabel tersebut

3.8. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan suatu metode pengumpulan data yang berupa tehnik dan cara-cara yang biasa digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.⁵⁶

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

1) Interview (Wawancara)

Melaksanakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang dianggap potensial yang dapat memberikan informasi yang terkait dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini sehingga memperoleh data yang lebih akurat, melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.

⁵⁶ . Sugiyono, *op.cit*, hlm. 187

2) Kuesioner (Angket)

Teknik penelitian yang dibuat dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya kepada responden untuk menjawab sesuai dengan obse-obsen yang telah disediakan.

3) Observasi (Pengamatan)

Mengamati objek yang menjadi sumber data guna memperoleh gambaran nyata dan dapat memperoleh data dengan mudah.

4) Pengolahan Data

Setelah data terkumpul melalui kuesioner, selanjtnya pengolahan data dilakukan secara manual sebagai berikut :

a. *Editing* (seleksi data)

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan data yang telah terkumpul dan mengecek kesesuaian variabel berdasarkan defenisi operasional yang telah dibuat meliputi kesesuaian jawaban dan kelengkapan pengisian.

Hal ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan data.

b. *Cading* (Pemberian kode)

Setelah dilakukan editing, selanjutnya penulis memberikan kode tertentu pada tiap-tiap data sehingga memudahkan dalam melakukan analisa data.

c. *Tabulating* (Pengelompokan data)

Pada pengolahan ini masing-masing variabel yang sama dikelompokan dengan teliti dan teratur lalu dihitung dan dijumlahkan, kemudian dituliskan dalam bentuk tabel.

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian yang berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono yang dimaksud dengan analisis data, yaitu: analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”⁵⁷

Setelah data dikumpulkan, akan dilakukan *editing* data untuk mengevaluasi kuesioner yang belum lengkap dan dilakukan coding data untuk memudahkan dalam pengolahan data selanjutnya. Data penelitian dapat dianalisis dengan teknik deskriptif kuantitatif dan disajikan dalam bentuk tabel. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respons yang diberikan oleh responden. Selanjutnya data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode analisis data statistic. Data yang dikumpulkan selanjutnya ditabulasi, diolah dan dianalisis guna menguji hipotesis dengan menggunakan model korelasi product moment pearson.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

⁵⁷Ibid ..., 147

n = Jumlah Sampel

X = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel bebas

Y = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam setiap distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi Y

Berdasarkan rumus pengukuran Uji Validitas dalam penelitian ini maka akan diuji lagi berdasarkan Rekapitulasi Uji Validitas terhadap Variabel (X1) Tunjangan sertifikasi, (X2) Motivasi kerja, (Y) Kinerja guru yang disajikan berdasarkan tabel masing-masing dan di deskripsikan berdasarkan analisa tabel tersebut

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4. 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Teon Nila Serua, pada Guru Pendidikan Agama Kristen yang telah tersertifikasi oleh pemerintah dari Satuan Pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Data yang diperoleh pada penelitian ini merupakan data dari Koesioner Pemberian Tunjangan Profesi/sertifikasi (Variabel X1), Motivasi Kerja (Variabel X2) dan Kinerja Guru (Variabel Y)

Hasil penelitian yang didapat dari penelitian dideskripsikan untuk masing-masing variabel. Dimana pembahasan setiap variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif. Dengan kata lain, data yang didapat diolah dalam bentuk angka atau skor yang ditafsirkan secara kualitatif.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Teon Nila Serua merupakan wilayah Kecamatan yang berada di pulau Seram Bagian Selatan. Sebelumnya Wilayah Kecamatan ini berada di Kepulauan Laut Banda, tepatnya pada Pulau Teon, Pulau Nila, Pulau Serua. Pada tahun 1978 masyarakat ketiga pulau tersebut oleh Pemerintah di evakuasi ke Pulau Seram kerana termasuk jenis pulau Gunung Api.

Kecamatan Teo Nila Serua terdiri dari 17 negeri yaitu 16 negeri Defenitif dan 1 UPT berbatasan langsung dengan Kecamatan Amahai, baik pada sisi Utara, Selatan maupun sisi Timur, sedangkan pada sebelah Barat, Kecamatan Teon Nila Serua berbatasan dengan Kecamatan Teluk Elpaputih. Kecamatan Teon Nila Serua memiliki luas wilayah 24, 28 Km² dan di aliri oleh 2 sungai besar dan 3 anak sungai kecil.

Kecamatan Teon Nila Serua terletak pada:

30 ° - 20 ° : Lintang Utara

30 ° - 30 ° : Lintang Selatan

1280 ° - 50 ° : Bujur Timur

1280 ° - 30 ° : Bujur Barat

Dibatasi Oleh :

- Sebelah Utara : Kali Pia (Kecamatan Amahai)

- Sebelah Selatan : Kali Noa (Kecamatan Amahai)

- Sebelah Barat : Kecamatan Teluk Elpaputih

- Sebelah Timur : Hutan Desa Makariki (kecamatan Amahai)

2. Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan di Sekolah

Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan terdiri dari para guru, kepala sekolah, orang tua murid, dari sekian banyak Sumber Daya Manusia yang berperan dalam aktivitas belajar mengajar, maka para guru memiliki peran yang paling signifikan pada keberhasilan aktifitas belajar mengajar dikelas.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada ke 30 sekolah, komponen SDM yang berperan besar terhadap keberhasilan belajar mengajar tentu saja adalah para guru. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Keadaan Guru PAK Pada Kecamatan Teon Nila Serua Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Tersertifikasi

No	Nama Sekolah	Tingkat Pendidikan				Guru Sertifikasi	
		(D2)	(D3)	(S1)	(S2)	Belum	Sudah
1	SD Negeri 48 Mal .Teng	-	-	2	-	-	2
2	SD Negeri 49 Mal .Teng	-	-	1	-	2	-
3	SD Negeri 86 Mal .Teng	-	-	1	-	1	-
4	SD Negeri 93 Mal .Teng	-	-	2	-	-	2
5	SD Negeri 110 Mal .Teng	-	-	1	-	-	1
6	SD Negeri 111 Mal .Teng	-	-	1	-	-	1
7	SD Negeri 151 Mal .Teng	-	-	2	-	1	1
8	SD Negeri 160 Mal .Teng	-	-	2	-	-	2
9	SD Negeri 174 Mal .Teng	-	-	2	-	-	2
10	SD Negeri 271 Mal .Teng	-	-	2	-	2	-
11	SD Kristen Jerili	-	-	2	-	1	1
12	SD Kristen Watludan	-	-	3	-	-	3
13	SD Kristen Layeni	-	-	2	-	1	1
14	SD Kristen Waru	-	-	2	-	-	2
15	SD Kristen Mesa	-	-	2	-	2	-
16	SD Kristen Bumei	-	-	2	-	-	2
17	SD Kristen Rumday	-	-	2	-	-	2
18	SMP Negeri 9 Mal .Teng	-	-	1	-	-	1
19	SMP Negeri 42 Mal .Teng	-	-	3	-	1	2
20	SMP Negeri 61 Mal .Teng	-	-	2	-	2	-
21	SMP Negeri 62 Mal .Teng	-	-	1	-	1	-
22	SMP Negeri 63 Mal .Teng	-	-	1	-	-	1
23	SMP Negeri 71 Mal .Teng	-	-	2	-	-	2
24	SMP Negeri 86 Mal .Teng	-	-	2	-	1	1
25	SMP Kristen Trana	-	-	2	-	1	1
26	SMPTK Waipia	-	-	4	-	2	2
27	SMA Negeri 17 Mal .Teng	-	-	4	-	2	2
28	SMA Negeri 61 Mal .Teng	-	-	2	-	1	1
29	SMA Kristen Trana	-	-	2	-	1	1
30	SMTK TNS	-	-	9	-	7	2
	Jumlah			66	-	29	38

Sumber : Kantor Kemenag Kabupaten Maluku Tengah (Seksi Bimas Kristen) 2022

Dari tabel diatas dilihat bahwa dari tingkat pendidikan Semua sudah berada pada lefel Strata 1 dengan perincian untuk guru SD sebanyak 31 orang yang sudah tersertifikasi sebanyak 22 orang yang belum tersertifikasi sebanyak 10 orang dan pada satuan pendidikan SD tidak terdapat guru kategoro honorer sekolah, pada satuan pendidikan SMP sebanyak 17 orang yang sudah tersertifikasi sebanyak 10 orang yang

belum tersertifikasi sebanyak 7 orang dengan perincian tenaga ASN 2 orang, tenaga Non ASN sebanyak 5 orang untuk satuan pendidikan SMP 1 orang ada dalam proses PPG, pada satuan pendidikan SMA sebanyak 17 orang, yang sudah tersertifikasi sebanyak 6 orang yang belum tersertifikasi sebanyak 11 orang dengan perincian tenaga Non ASN/honorer sebanyak 11 Orang.

3. Sarana dan Prasarana

Pada ke empat puluh sekolah yang berada dalam kecamatan Teon Nila Serua yang diteliti oleh penulis, sarana dan prasarana yang dimiliki cukup baik. Mayoritas sekolah mempunyai gedung sekolah yang memadai dan cukup layak pakai. Ruang kelas yang cukup luas untuk menampung siswa yang dimiliki oleh masing-masing sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala sekolah dan guru penerima tunjangan sertifikasi dalam proses pembelajaran hanya ada sebahagian guru yang mempergunakan fasilitas yang ada di sekolah seperti infocus, itupun sangat terbatas waktu pelaksanaannya, sedangkan sebagian besar hanya mempergunakan alat peraga yang seadanya.

Perpustakaan yang mendukung aktivitas belajar mengajar yang baik dimiliki oleh empat sekolah yaitu satu pada jenjang SMA Negeri 17 Maluku, SMP Negeri 9 Maluku Tengah, SMP Negeri 42 Maluku Tengah dan SMP negeri 71 Maluku Tengah, selain memiliki ruangan yang luas ruangan perpustakaan yang cukup baik, serta memiliki koleksi buku yang cukup banyak sehingga dapat menstimulasi siswa dan para guru untuk dapat meningkatkan budaya literasi di sekolah. Akan tetapi pada sebagian besar sekolah lainnya belum memiliki bangunan perpustakaan yang representative tetapi memiliki koleksi buku untuk para siswa dan guru cukup lengkap dalam menunjang proses pembelajaran di kelas.

4. 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel X (Pemberian Tunjangan Profesi/sertifikasi dan Motivasi Kerja) dan 1 variabel Y (Kinerja Guru). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, pengujian pertama yang dilakukan adalah deskriptif statistic, uji validitas dan realibilitas dan butir-butir soal yang di uji pada Guru PAK Penerima tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah. Barulah peneliti melakukan uji hipotesis untuk 3 hipotesis yaitu :

- H1* : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian tunjangan profesi terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupeten Maluku Tengah.
- H2* : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupeten Maluku Tengah.
- H3* : Terdapat pengaruh positif dan signifikan tujangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAK Kecamatan TNS Kabupeten Maluku Tengah.

4.2.1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas sebagai syarat penelitian kuantitatif maka akan dilakuakan uji validitas terhadap 38 responden dengan 90 butir pernyataan yang akan di jelaskan secara terinci pada tabel di bawah ini:

Tabel : 4.2
Hasil Uji Validitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.50	.507	38
P2	3.05	.804	38
P3	2.82	.982	38
P4	3.00	.771	38
P5	3.55	.504	38
P6	3.53	.557	38
P7	3.32	.775	38
P8	3.08	.784	38
P9	3.39	.638	38
P10	3.29	.515	38
P11	3.47	.557	38
P12	3.29	.515	38
P13	3.37	.589	38
P14	3.50	.647	38
P15	3.32	.842	38
P16	3.68	.471	38
P17	3.34	.481	38
P18	3.53	.506	38
P19	3.79	.413	38
P20	3.71	.460	38
P21	3.61	.495	38
P22	3.63	.489	38
P23	3.61	.495	38
P24	3.74	.446	38
P25	3.29	.732	38
P26	3.26	.795	38
P27	3.45	.602	38
P28	3.47	.557	38
P29	3.53	.506	38
P30	3.74	.446	38
P31	3.76	.431	38
P32	3.61	.495	38
P33	3.53	.506	38
P34	3.45	.504	38
P35	3.03	.636	38
P36	3.29	.460	38
P37	3.82	.393	38
P38	3.61	.495	38

P39	3.74	.446	38
P40	3.61	.495	38
P41	3.61	.495	38
P42	3.79	.413	38
P43	3.61	.495	38
P44	3.47	.506	38
P45	3.53	.506	38
P46	3.47	.506	38
P47	3.39	.595	38
P48	3.55	.504	38
P49	3.24	.675	38
P50	3.58	.500	38
P51	3.32	.471	38
P52	3.53	.506	38
P53	3.63	.489	38
P54	3.58	.500	38
P55	3.66	.481	38
P56	3.63	.489	38
P57	3.63	.489	38
P58	3.63	.541	38
P59	3.45	.555	38
P60	3.58	.552	38
P61	3.68	.525	38
P62	3.76	.431	38
P63	3.66	.481	38
P64	3.66	.481	38
P65	3.55	.504	38
P66	3.66	.481	38
P67	3.68	.471	38
P68	3.55	.504	38
P69	3.55	.504	38
P70	3.50	.507	38
P71	3.58	.500	38
P72	3.50	.507	38
P73	3.63	.489	38
P74	3.55	.504	38
P75	3.53	.557	38
P76	3.63	.489	38
P77	3.50	.507	38
P78	3.53	.506	38
P79	3.39	.547	38
P80	3.34	.534	38

P81	3.24	.634	38
P82	3.47	.506	38
P83	3.42	.500	38
P84	3.42	.500	38
P85	3.45	.504	38
P86	3.58	.500	38
P87	3.53	.506	38
P88	3.53	.557	38
P89	3.34	.582	38
P90	3.45	.555	38
JUMLAH	315.00	29.424	38

Sumber Hasil Olahan Data SPSS. 2022

Dari paparan tabel di atas tergambar bahwa dengan 90 butir pernyataan dari 38 responden dipaparkan bahwa 90 butir pernyataan tersebut VALID untuk dilakukan proses penelitian lanjutan ini diketahui dari jumlah responden = 38 dengan nilai $r_{Tabel} = 0,3120$ dengan signifikansi 0,05 %, maka untuk menentukan validnya suatu pernyataan diperoleh dengan syarat : $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ nilai r_{Tabel} pada tabel diatas ada pada kolom Std. Deviation.

Dengan demikian maka seluruh pernyataan (90) dinyatakan valid karena nilai r_{Hitung} lebih besar dari pada r_{Tabel} .

4.2.2 Uji Realibilitas

Untuk melakukan uji realibilitas maka sebagai syarat penelitian kuantitatif akan dilakukan uji realibilitas terhadap 38 responden yang dipaparkan terinci pada tabel di bawah ini:

Tabel : 4.3
Hasil Uji Realibilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	38	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Hasil Olahan Data SPSS. 2022

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	90

Sumber Hasil Olahan Data SPSS. 2022

Dari paparan hasil tabel di atas terlihat bahwa dari 90 pernyataan dari 38 responden diperoleh nilai 0,980 dari 90 pernyataan maka nilai realibelnya adalah Sangat Baik

4.3. Pembahasan Analisa Data Penelitian

Sebelum pembahasan hasil penelitian dalam penulisan ini di kaji maka akan di sajikan data analisa Variabel pemberian tunjangan profesi dan kinerja guru sebagai syarat penelitian kuantitatif maka akan dilakukan analisa data terhadap 38 responden dengan 90 butir pernyataan yang akan di jelaskan secara terinci pada tabel di bawah ini:

4.3. Analisa Data Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru

1. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel 4.4
Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

		Pendidikan_Latihan	Perencanaan_Pembelajaran
Pendidikan_Latihan	Pearson Correlation	1	.460**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka 0,04 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,460 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan sangat berkorelasi dengan perencanaan pembelajaran dikarenakan guru PAK setelah mengikuti pendidikan dan latihan Guru Profesi maka kemampuannya adalah untuk melakukan perencanaan pembelajaran.

Tabel.4.5
Antara Pendidikan dan Latihan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

		Pendidikan_Latihan	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Pendidikan_Latihan	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,688 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan guru PAK setelah mengikuti pendidikan dan latihan Guru Profesi maka kemampuannya untuk melakukan Penguasaan Materi Pembelajaran lebih baik.

Tabel 4.6
Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Penerapan Strategi

		Pendidikan_Latihan	Penerapan_Strategi
Pendidikan_Latihan	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,635 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan guru PAK setelah mengikuti pendidikan dan latihan Guru Profesi maka kemampuannya dalam Penerapan Strategi Pembelajaran di kelas.

Tabel 4.7
Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media

Correlations			
		Pendidikan_Latihan	Menggunakan Sumber_dan Media
Pendidikan_Latihan	Pearson Correlation	1	.522**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Menggunakan Sumber_dan Media	Pearson Correlation	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Mengembangkan Sumber dan media Pembelajaran terlihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,522 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan sangat berkorelasi dengan Mengembangkan Sumber dan media Pembelajaran dikarenakan guru PAK setelah mengikuti pendidikan dan latihan Guru Profesi maka kemampuannya dalam Mengembangkan Sumber dan media Pembelajaran dalam proses belajar mengajar.

Tabel 4.8
Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Kemampuan Mengelola Kelas

		Correlations	
		Pendidikan_Latihan	Kemampuan_Mengelola Kelas
Pendidikan_Latihan	Pearson Correlation	1	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan Mengelola Kelas terlihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,710 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan sangat berkorelasi dengan Kemampuan Mengelola Kelas dikarenakan guru PAK setelah mengikuti Pendidikan dan Latihan Guru Profesi maka kemampuannya dalam Kemampuan Mengelola Kelas lebih baik.

2. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel 4.9
Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar Terhadap Perencanaan Pembelajaran

		Correlations	
		Pengalaman_Mengajar	Perencanaan_Pembelajaran
Pengalaman_Mengajar	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pengalaman Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,803 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar sangat berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Pengalaman Mengajar baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran yang lebih baik

Tabel 4.10
Hubungan Antara Pengalaman Mengajar terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran
Correlations

		Pengalaman-Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Pengalaman_Mengajar	Pearson Correlation	1	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pengalaman Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,625 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Pengalaman Mengajar maka dengan sendirinya memiliki kemampuan dalam hal Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik pula.

Tabel 4.11
 Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar terhadap Penerapan Strategi
Correlations

		Pengalaman_Mengajar	Penerapan_Strategi
Pengalaman_Mengajar	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pengalaman Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,563 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Pengalaman Mengajar maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Tabel 4.12
 Hubungan Antara Pengalaman Mengajar terhadap Menggunakan Sumber dan Media
Correlations

		Pengalaman_Me ngajar	Menggunakan Sumber _dan media
Pengalaman_Mengajar	Pearson Correlation	1	.419**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	38	38
Menggunakan Sumber _dan media	Pearson Correlation	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pengalaman Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,009 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,419 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar sangat berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Pengalaman Mengajar maka dengan sendirinya akan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.13
Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations			
		Pengalaman_Mengajar	Kemampuan_Mengelola Kelas
Pengalaman_Mengajar	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pengalaman Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,542 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Pengalaman Mengajar maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas sudah menjadi tanggung jawabnya.

3. Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.14

Hubungan Antara Variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Perencanaan Pembelajaran

		Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Perencanaan_Pembelajaran
Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,681 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran yang lebih baik.

Tabel: 4.15
 Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran dengan Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,832 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran maka dengan sendirinya memiliki kemampuan dalam hal Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik pula.

Tabel: 4.16
 Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran dengan Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

		Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Penerapan_Strategi
Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran

Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,705 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.17
Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran dengan Menggunakan Sumber Media

Correlations

		Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Menggunakan Sumber_Media
Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.459**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	38	38
Menggunakan Sumber_Media	Pearson Correlation	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,004 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka ,459 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran maka dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.18
 Hubungan Antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations

		Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Kemampuan_Mengelola Kelas
Perencanaan dan Pelaksanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,720 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin baik.

4. Hubungan Antara Penilaian dari atasan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.19
 Korelasi Antara Variabel Penilaian dari atasan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

		Penilaian _Atasan	Perencanaan_Pembelajaran
Penilaian _Atasan	Pearson Correlation	1	.329*
	Sig. (2-tailed)		.044
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.329*	1
	Sig. (2-tailed)	.044	
	N	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Penilaian dari atasan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,044 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Rendah yaitu pada angka 0,329 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian dari atasan berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Penilaian dari atasan yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran lebih baik pula.

Tabel: 4.20
Hubungan Antara Penilaian dari atasan dengan Penguasaan Materi Pembelajaran
Correlations

		Penilaian_Atasan	Penguasaan_Mat eri Pembelajaran
Penilaian_Atasan	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Penilaian dari atasan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,580 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian dari atasan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Penilaian dari atasan yang baik maka dengan sendirinya memiliki kemampuan Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.21
 Hubungan Antara Penilaian dari atasan terhadap Penerapan Strategi
 Correlations

		Penilaian_Aatasan	Penerapan_Strategi
Penilaian_Aatasan	Pearson Correlation	1	.524**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Penilaian dari atasan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,524 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian dari atasan sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Penilaian dari atasan yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.22
 Hubungan Antara Penilaian dari atasan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media

Correlations

		Penilaian_Aatasan	Menggunakan Sumber dan Media
Penilaian_Aatasan	Pearson Correlation	1	.309
	Sig. (2-tailed)		.059
	N	38	38
Menggunakan Sumber dan Media	Pearson Correlation	.309	1
	Sig. (2-tailed)	.059	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SP Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Penilaian dari atasan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,059 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar kedua variabel adalah bernilai Rendah yaitu pada angka ,309 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian dari atasan tidak berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Penilaian dari atasan akan tetapi Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran belum sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.23

Hubungan Antara Variabel Penilaian dari atasan Terhadap Kemampuan Mengelola Kela
Correlations

		Penilaian_Aatasan	Kemampuan_Mengelola Kelas
Penilaian_Aatasan	Pearson Correlation	1	.442**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Penilaian dari atasan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,006 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,442 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian dari atasan sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Penilaian dari atasan yang baik maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

5. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.24

Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

		Karya_Pengembangan Profesi	Perencanaan_Pembelajaran
Karya_Pengembangan Profesi	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,666 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Karya Pengembangan Profesi yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran akan lebih baik.

Tabel: 4.25

Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Karya_Pengembangan Profesi	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Karya_Pengembangan Profesi	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil OLA Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,697 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Karya Pengembangan Profesi yang baik maka dengan sendirinya memiliki kemampuan Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.26
Hubungan Antara Variabel Karya Pengembangan Profesi terhadap Penerapan Strategi

Correlations

		Karya_Pengembangan Profesi	Penerapan_Strategi
Karya_Pengembangan Profesi	Pearson Correlation	1	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,567 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Karya Pengembangan Profesi yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.27
 Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi terhadap Menggunakan Sumber dan Media

		Karya_Pengembangan Profesi	Sumber_Media
Karya_Pengembangan Profesi	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Sumber_Media	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka ,502 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Karya Pengembangan Profesi maka dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan

Tabel: 4.28
 Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

		Karya_Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Karya_Pengembangan Profesi	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,682 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Karya Pengembangan Profesi maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

4.3.3. Analisa Data Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Untuk melakukan analisa motivasi Kerja dan kinerja guru sebagai syarat penelitian kuantitatif maka akan dilakukan analisa data terhadap 38 responden dengan 90 butir pernyataan yang akan di jelaskan secara terinci pada tabel di bawah ini:

1. Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.29
Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

		Keinginan_untuk Berprestasi	Perencanaan_Pembelajaran
Keinginan_untuk Berprestasi	Pearson Correlation	1	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai

Kuat yaitu pada angka 0,618 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keinginan Untuk Berprestasi berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Keinginan Untuk Berprestasi yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran ke arah yang lebih baik.

Tabel: 4.30
 Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Keinginan_untuk Berprestasi	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Keinginan_untuk Berprestasi	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,735 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keinginan Untuk Berprestasi sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Keinginan Untuk Berprestasi yang baik maka dengan sendirinya memiliki kemampuan Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.31
 Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penerapan Strategi

		Keinginan_untuk Berprestasi	Penerapan_Strategi
Keinginan_untuk Berprestasi	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,0001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,654 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Keinginan Untuk Berprestasi yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.32
 Hubungan Antara Variabel Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Menggunakan Sumber dan Media

		Keinginan_untuk Berprestasi	Penggunaan_Sumber dan Media
Keinginan_untuk Berprestasi	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penggunaan_Sumber dan Media	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka ,624 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keinginan Untuk Berprestasi sangat berkorelasi dengan dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Keinginan Untuk Berprestasi maka dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang baik dan sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.33
Hubungan Antara Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas
Correlations

		Keinginan_untuk Berprestasi	Kemampuan_Men gelola Kelas
Keinginan_untuk Berprestasi	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,730 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keinginan Untuk Berprestasi sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Keinginan Untuk Berprestasi maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

2. Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.34
Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations			
		Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Perencanaan_Pembelajaran
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.345*
	Sig. (2-tailed)		.034
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.345*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,034 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Rendah yaitu pada angka 0,345 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Mengajar berkorelasi rendah dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Pengalaman Mengajar baik tetapi memiliki kemampuan dalam mendisain Perencanaan Pembelajaran yang lebbelum begitu baik.

Tabel: 4.35
 Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,559 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Perasaan mencintai pekerjaannya maka memiliki kemampuan dalam hal Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.36
 Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Penerapan Strategi

Correlations

		Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Penerapan_Strategi
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,552 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perasaan mencintai pekerjaan maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.37

Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media

Correlations

		Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Menggunakan_Sumber dan Media
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.248
	Sig. (2-tailed)		.133
	N	38	38
Menggunakan_Sumber dan Media	Pearson Correlation	.248	1
	Sig. (2-tailed)	.133	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perasaan mencintai pekerjaan tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka 0,133 data ini menunjukkan bahwa tidak korelasi antar kedua variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,248 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perasaan mencintai pekerjaan tidak berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perasaan mencintai pekerjaan tetapi kurang Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.38
 Hubungan Antara Perasaan mencintai pekerjaan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas
Correlations

		Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Kemampuan_Mengelola Kelas
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.411*
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.411*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,010 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,411 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Perasaan mencintai pekerjaan maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas sudah menjadi tanggung jawabnya.

3. Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel: 4.39
 Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

		Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Perencanaan_Pemb elajaran
Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pemb elajaran	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Fasilitas mendukung Pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,629 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran sangat berkorelasi dengan Fasilitas mendukung Pekerjaan dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran yang baik serta ditunjang dengan Fasilitas mendukung Pekerjaan yang baik.

Tabel: 4.40
 Hubungan Antara Fasilitas Mendukung Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran
 Correlations

		Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Fasilitas mendukung Pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,822 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas mendukung Pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran akibatnya seorang guru PAK yang telah memiliki Fasilitas mendukung Pekerjaan yang baik di sekolah maka dengan sendirinya memiliki kemampuan dalam Penguasaan Materi Pembelajaran yang lebih baik.

Tabel: 4.41
 Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Penerapan Strategi
Correlations

		Fasilitas_Pendukung	Penerapan_Strategi
Fasilitas_Pendukung	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Fasilitas mendukung Pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,855 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas mendukung Pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Fasilitas mendukung Pekerjaan yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.42
 Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Menggunakan Sumber dan Media
Correlations

		Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Menggunakan_Sumber dan Media
Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Menggunakan_Sumber dan Media	Pearson Correlation	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Fasilitas mendukung Pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka ,676 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas mendukung Pekerjaan sangat berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Fasilitas mendukung Pekerjaan yang baik maka dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang sesuai dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.43
 Hubungan Antara Fasilitas mendukung Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas
 Correlations

		Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Kemampuan _Mengelola Kelas
Fasilitas_Mendukung Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan _Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Fasilitas mendukung Pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,668 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas mendukung Pekerjaan sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Fasilitas mendukung Pekerjaan maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

4. Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel:4.44
Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap
Perencanaan Pembelajaran

		Correlations	
		Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Perencanaan_Pembelajaran
Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Hubungan harmonis antara sesama rekan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,650 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Hubungan harmonis antara sesama rekan berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Hubungan harmonis antara sesama rekan yang baik maka kemampuannya untuk bersama-sama mendisain Perencanaan Pembelajaran lebih baik.

Tabel 4.45
 Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Hubungan Haromonis_antar Sesama	Penguasaan_Materi
Hubungan Haromonis_antar Sesama	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Hubungan harmonis antara sesama rekan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,732 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Hubungan harmonis antara sesama rekan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Hubungan harmonis antara sesama rekan yang baik sangat membantu dalam memiliki kemampuan Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.46
 Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Penerapan Strategi

Correlations

		Hubungan Haromonis_Antar Sesama	Perencanaan_Straegi
Hubungan Haromonis_Antar Sesama	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Perencanaan_Straegi	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Hubungan harmonis antara sesama rekan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,706 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Hubungan harmonis antara sesama rekan sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Hubungan harmonis antara sesama rekan yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.47
 Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Menggunakan Sumber dan Media

		Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Menggunakan_Sumber dan Media
Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Pearson Correlation	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Menggunakan_Sumber dan Media	Pearson Correlation	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Hubungan harmonis antara sesama rekan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka ,585 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Hubungan harmonis antara sesama rekan sangat berkorelasi dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Hubungan harmonis antara sesama rekan akan tetapi

Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran akan sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.48
Hubungan Antara Hubungan harmonis antara sesama rekan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations

		Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Kemampuan_Meng elola Kelas
Hubungan Harmonis_Antar Sesama	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Hubungan harmonis antara sesama rekan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,736 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Hubungan harmonis antara sesama rekan sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Hubungan harmonis antara sesama rekan yang baik maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

5. Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel:4.49

Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

		Waktu_Mengajar	Perencanaan_Pembelajaran
Waktu_Mengajar	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Perencanaan_Pembelajaran	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Waktu Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,503 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Waktu Mengajar berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki Waktu Mengajar yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran akan lebih baik

Tabel: 4.50

Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

		Waktu_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Waktu_Mengajar	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Waktu Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penguasaan Materi Pembelajaran dilihat dari angka

,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,720 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Waktu Mengajar sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang profesional memiliki Waktu Mengajar yang baik maka dengan sendirinya memiliki kemampuan Penguasaan Materi Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.51
Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Penerapan Strategi
Correlations

		Waktu_Mengajar	Penerapan_Strategi
Waktu_Mengajar	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Penerapan_Strategi	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil OLA Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Waktu Mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Kuat yaitu pada angka 0,654 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Waktu Mengajar sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang profesional memiliki Waktu Mengajar yang baik maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.52
 Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Menggunakan Sumber dan Media
Correlations

		Waktu_Mengajar	Menggunakan_Sumber dan Media
Waktu_Mengajar	Pearson Correlation	1	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Menggunakan_Sumber dan Media	Pearson Correlation	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Karya Pengembangan Profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka ,594 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Karya Pengembangan Profesi sangat berkorelasi dengan dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Karya Pengembangan Profesi maka dengan Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.

Tabel: 4.53
 Hubungan Antara Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas
Correlations

		Waktu_Mengajar	Kemampuan_Mengelola Kelas
Waktu_Mengajar	Pearson Correlation	1	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kemampuan_Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Waktu mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sedang yaitu pada angka 0,597 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Waktu mengajar sangat berkorelasi dengan Kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki Waktu mengajar maka dalam hal Kemampuan mengelola kelas akan menjadi semakin lebih baik.

4.3.4. Analisa Data Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk melakukan analisa Variabel Pemberian Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru sebagai syarat penelitian kuantitatif maka akan dilakukan analisa data terhadap 38 responden dengan 30 butir pernyataan yang akan di jelaskan secara terinci pada tabel di bawah ini:

1. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan, Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Tabel:4.54
Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan, Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Control Variables			Pendidikan_L atihan	Perencanaan_Pem belajaran
Keinginan_U ntuk Berprestasi	Pendidikan_Latiha n	Correlation	1.000	1.000
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
Perencanaan_Pemb elajaran	Perencanaan_Pemb elajaran	Correlation	1.000	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pendidikan dan Latihan dan Keinginan Untuk Berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel

Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka 1,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar Ketiga variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 1,000 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pendidikan dan Latihan, Keinginan Untuk Berprestasi berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang sudah mengikuti pendidikan dan latihan akan memiliki Keinginan Untuk Berprestasi kearah yang baik maka kemampuannya untuk mendisain Perencanaan Pembelajaran akan lebih baik.

Tabel: 4.55
 Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Perasaan mencintai Pekerjaan Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations			Pendidikan_Latihan	Perencanaan Pembelajaran
Control Variables				
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Pendidikan_Latihan	Correlation	1.000	.548
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
Perencanaan Pembelajaran		Correlation	.548	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pendidikan dan latihan dan perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,548 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan, perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mengikuti pendidikan dan latihan akan memiliki Keinginan Untuk Berprestasi serta memiliki kemampuan dalam hal Perencanaan Pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.56
 Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Fasilitas Mendukung Pekerjaan Terhadap
 Perencanaan Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pendidikan _Latihan	Perencanaan_Pe mbelajaran
Fasilitas_Menduk ung Pekerjaan	Pendidikan_La tihan	Correlation	1.000	.277
		Significance (2- tailed)	.	.097
		Df	0	35
Perencanaan_P embelajaran	Perencanaan_P embelajaran	Correlation	.277	1.000
		Significance (2- tailed)	.097	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pendidikan dan latihan dan fasilitas mendukung pekerjaan tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,097 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,277 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan, fasilitas mendukung pekerjaan berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mengikuti pendidikan dan latihan yang memiliki fasilitas mendukung pekerjaan serta memiliki kemampuan dalam hal Perencanaan Pembelajaran yang rendah

Tabel: 4.57
 Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Hubungan Harmonis Antar Sesama
 Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pendidikan _Latihan	Perencanaan_Pembelajaran
Hubungan_Ha rmonis Antar Sesama	Pendidikan_Latihan	Correlation	1.000	.332
		Significance (2- tailed)	.	.045
		Df	0	35
Perencanaan_Pemb elajaran	Perencanaan_Pemb elajaran	Correlation	.332	1.000
		Significance (2- tailed)	.045	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pendidikan dan latihan dan hubungan harmonis antar sesama tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,045 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,332 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan, hubungan harmonis antar sesama berkorelasi dengan Penguasaan Materi Pembelajaran diharapkan seorang guru PAK yang telah mengikuti pendidikan dan latihan yang memiliki hubungan harmonis antar sesama akan tetapi memiliki kemampuan dalam hal Perencanaan Pembelajaran yang rendah

Tabel: 4.58

Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan Waktu Mengajar Terhadap Terhadap Perencanaan Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pendidikan_Latihan	Perencanaan_Pembelajaran
Waktu_Mengajar	Pendidikan_Latihan	Correlation	1.000	.437
		Significance (2-tailed)	.	.007
		Df	0	35
Perencanaan_Pembelajaran	Pendidikan_Latihan	Correlation	.437	1.000
		Significance (2-tailed)	.007	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pendidikan dan latihan dan waktu mengajar tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Perencanaan Pembelajaran dilihat dari angka ,007 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,437 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan latihan, waktu mengajar berkorelasi dengan Perencanaan Pembelajaran diharapkan seorang guru PAK yang telah mengikuti

pendidikan dan latihan yang memiliki waktu mengajar akan tetapi memiliki kemampuan dalam hal Perencanaan Pembelajaran yang rendah

2. Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Tabel:4.59

Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations			Pengalaman_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Keinginan Untuk Berprestasi	Pengalaman_Mengajar	Correlation	1.000	.427
		Significance (2-tailed)	.	.008
		Df	0	35
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pengalaman_Mengajar	Correlation	.427	1.000
		Significance (2-tailed)	.008	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pengalaman mengajar dan Keinginan Untuk Berprestasi tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Penguasaan materi pembelajaran dilihat dari angka 0,008 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,427 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman mengajar, keinginan untuk berprestasi berkorelasi dengan penguasaan materi pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang sudah memiliki pengalaman mengajar akan mempunyai keinginan untuk berprestasi kearah yang baik maka kemampuannya untuk Penguasaan materi pembelajaran akan lebih baik.

Tabel. 4.60
 Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pengalaman_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Perasaan_Mencintai_Pekerjaan	Pengalaman_Mengajar	Correlation	1.000	.549
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pengalaman_Mengajar	Correlation	.549	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pengalaman mengajar dan perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel penguasaan materi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,549 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman mengajar, perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan penguasaan materi pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang pengalaman mengajar baik akan memiliki perasaan mencintai pekerjaan serta memiliki kemampuan dalam hal penguasaan materi pembelajaran yang baik.

Tabel: 4.61
 Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Fasilitas Pendukung Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pengalaman_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Fasilitas_Pendukung	Pengalaman_Mengajar	Correlation	1.000	.377
		Significance (2-tailed)	.	.021
		Df	0	35
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pengalaman_Mengajar	Correlation	.377	1.000
		Significance (2-tailed)	.021	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pengalaman mengajar dan fasilitas pendukung tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel

penguasaan materi Pembelajaran dilihat dari angka ,021 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,377 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman mengajar, fasilitas pendukung tidak berkorelasi dengan penguasaan materi pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang pengalaman mengajar yang memiliki fasilitas pendukung serta memiliki kemampuan dalam hal penguasaan materi pembelajaran yang rendah.

Tabel: 4.62
 Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Control Variables			Pengalaman_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Adanya_Hubungan Harmonis Antar Sesama	Pengalaman_Mengajar	Correlation	1.000	.375
		Significance (2-tailed)	.	.022
		Df	0	35
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pengalaman_Mengajar	Correlation	.375	1.000
		Significance (2-tailed)	.022	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pengalaman mengajar dan adanya hubungan harmonis antar sesama tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel penguasaan materi pembelajaran dilihat dari angka ,022 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,375 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman mengajar dan adanya hubungan harmonis antar sesama berkorelasi dengan penguasaan materi pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang pengalaman mengajar yang memiliki adanya hubungan harmonis antar sesama serta memiliki kemampuan dalam hal penguasaan materi pembelajaran yang rendah.

Tabel: 4.63
 Hubungan Antara Pengalaman Mengajar Waktu Mengajar Terhadap Penguasaan Materi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Pengalaman_Mengajar	Penguasaan_Materi Pembelajaran
Waktu_Mengajar	Pengalaman_Mengajar	Correlation	1.000	.513
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	35
Penguasaan_Materi Pembelajaran	Pengalaman_Mengajar	Correlation	.513	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel pengalaman mengajar dan waktu mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel penguasaan materi pembelajaran dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,513 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman mengajar dan adanya hubungan harmonis antar sesama berkorelasi dengan penguasaan materi pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang memiliki pengalaman mengajar serta adanya hubungan harmonis antar sesama dan memiliki kemampuan dalam hal penguasaan materi pembelajaran yang baik

3. Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran

Tabel:4.64
 Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Perencanaan_Pembelajaran	Penerapan_Strategi Pembelajaran
Keinginan_Untuk_Berprestasi	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	1.000	.471
		Significance (2-tailed)	.	.003
		Df	0	35
Penerapan_Strategi Pembelajaran	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	.471	1.000
		Significance (2-tailed)	.003	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel perencanaan pembelajaran dan keinginan untuk berprestasi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,003 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,471 ini menunjukkan bahwa hubungan antara perencanaan pembelajaran dan keinginan untuk berprestasi sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki perencanaan pembelajaran yang baik dan memiliki keinginan untuk berprestasi maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.65
Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Perencanaan_Pembelajaran	Penerapan_Strategi Pembelajaran
Perasaan _Mencintai Pekerjaan	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	1.000	.562
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
n	Penerapan_Strategi Pembelajaran	Correlation	.562	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel perencanaan pembelajaran dan perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,562 ini menunjukkan bahwa hubungan antara perencanaan pembelajaran dan perasaan mencintai pekerjaan sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mempunyai perencanaan pembelajaran yang baik dan memiliki

perasaan mencintai pekerjaan maka dengan sendirinya akan melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang terbaik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.66
 Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Fasilitas Pendukung Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Perencanaan_ Pembelajaran	Penerapan_Strategi Pembelajaran
Fasilitas_Pendukung	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	1.000	.307
		Significance (2-tailed)	.	.065
		Df	0	35
	Penerapan_Strategi Pembelajaran	Correlation	.307	1.000
		Significance (2-tailed)	.065	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil OLA Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel perencanaan pembelajaran dan fasilitas pendukung tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,065 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,307 ini menunjukkan bahwa hubungan antara perencanaan pembelajaran dan fasilitas pendukung tidak berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mempunyai perencanaan pembelajaran serta didukung oleh fasilitas pendukung yang baik pula tetapi melakukan Penerapan Strategi Pembelajaran yang kurang baik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.67
 Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Adanya Hubungan Harmonis Antar
 Sesama Terhadap Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Perencanaan_ Pembelajaran	Penerapan_Strategi Pembelajaran
Adanya_Hubungan Harmonis Antar Sesama	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	1.000	.380
		Significance (2-tailed)	.	.020
		Df	0	35
	Penerapan_Strategi Pembelajaran	Correlation	.380	1.000
		Significance (2-tailed)	.020	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel perencanaan pembelajaran dan adanya hubungan yang harmonis antar sesama tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,020 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,380 ini menunjukkan bahwa hubungan antara perencanaan pembelajaran dan adanya hubungan yang harmonis antar sesama tidak berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mempunyai perencanaan pembelajaran serta ditunjang dengan adanya hubungan yang harmonis antar sesama yang kurang baik maka Penerapan Strategi Pembelajaran yang dilakukan kurang baik dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.68
 Hubungan Antara Perencanaan Pembelajaran Waktu Mengajar Penerapan Strategi Pembelajaran

Correlations

Control Variables			Perencanaan_Pembelajaran	Penerapan_Strategi Pembelajaran
Waktu_Mengajar	Perencanaan_Pembelajaran	Correlation	1.000	.549
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
	Penerapan_Strategi Pembelajaran	Correlation	.549	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel perencanaan pembelajaran dan waktu mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel Penerapan Strategi Pembelajaran dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,549 ini menunjukkan bahwa hubungan antara perencanaan pembelajaran dan waktu mengajar sangat berkorelasi dengan Penerapan Strategi Pembelajaran dikarenakan seorang guru PAK yang telah mempunyai perencanaan pembelajaran yang baik dan mengatur waktu mengajar yang baik maka Penerapan Strategi Pembelajaran di kelas akan lebih baik.

4. Hubungan Antara Penilaian Atasan Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Tabel:4.69

Hubungan Antara Penilaian Atasan Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Correlations

Control Variables	Penilaian_Atasan	Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media
Keinginan Untuk Berprestasi	Correlation	1.000
	Significance (2-tailed)	.279
	Df	35
Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media	Correlation	-.183
	Significance (2-tailed)	.279
	Df	35

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel penilaian atasan dan keinginan untuk berprestasi tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan menggunakan sumber dan media dilihat dari angka ,279 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai tidak ada korelasi yaitu pada angka 0,183 ini menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atasan dan keinginan untuk berprestasi tidak berkorelasi dengan kemampuan menggunakan sumber dan media dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki penilaian atasan yang kurang baik serta keinginan untuk berprestasi tetapi tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.70
 Hubungan Antara Penilaian Atasan Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Control Variables			Penilaian_Atasan	Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Penilaian_Atasan	Correlation	1.000	.193
		Significance (2-tailed)	.	.253
		Df	0	35
Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media	Penilaian_Atasan	Correlation	.193	1.000
		Significance (2-tailed)	.253	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel penilaian atasan pengawas dan perasaan mencintai pekerjaan tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan menggunakan sumber dan media dilihat dari angka ,253 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai tidak ada korelasi yaitu pada angka 0,193 ini menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atasan dan perasaan mencintai pekerjaan tidak berkorelasi dengan kemampuan menggunakan sumber dan media dikarenakan seorang guru PAK memiliki penilaian atasan yang kurang baik serta perasaan mencintai pekerjaan tetapi tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media dalam proses pembelajaran di kelas

Tabel: 4.71
 Hubungan Antara Penilaian Atasan Fasilitas Pendukung Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Control Variables			Penilaian_Atasan	Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media
Fasilitas_Pendukung	Penilaian_Atasan	Correlation	1.000	-.122
		Significance (2-tailed)	.	.473
		Df	0	35
Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media	Penilaian_Atasan	Correlation	-.122	1.000
		Significance (2-tailed)	.473	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Ola Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel penilaian atasan pengawas dan fasilitas pendukung tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan menggunakan sumber dan media dilihat dari angka $,437$ data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai tidak ada korelasi yaitu pada angka $0,122$ ini menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atasan dan fasilitas pendukung tidak berkorelasi dengan kemampuan menggunakan sumber dan media dikarenakan seorang guru PAK memiliki penilaian atasan yang kurang baik serta fasilitas pendukung tetapi tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.72
 Hubungan Antara Penilaian Atasan Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Correlations

Control Variables			Penilaian_Aatasan	Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media
Adanya_ Hubungan Harmonis Antar Sesama	Penilaian_Aatasan	Correlation	1.000	-.074
		Significance (2-tailed)	.	.665
		Df	0	35
Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media	Penilaian_Aatasan	Correlation	-.074	1.000
		Significance (2-tailed)	.665	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel penilaian atasan pengawas dan adanya hubungan yang harmonis antar sesama tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan menggunakan sumber dan media dilihat dari angka $,665$ data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai tidak ada korelasi yaitu pada angka $0,074$ ini menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atasan dan adanya hubungan yang harmonis antar sesama tidak berkorelasi dengan kemampuan menggunakan sumber dan media dikarenakan seorang guru PAK memiliki

penilaian atasan yang kurang baik serta adanya hubungan yang harmonis antar sesama kurang baik dan tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media dalam proses pembelajaran.

Tabel: 4.73
Hubungan Antara Penilaian Atasan Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Menggunakan Sumber dan Media

Correlations

Control Variables		Penilaian-Atasan	Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media
Waktu_Mengajar	Penilaian-Atasan	1.000	-.103
	Correlation		
	Significance (2-tailed)	.	.546
	Df	0	35
Kemampuan_Menggunakan Sumber dan Media	Waktu_Mengajar	-.103	1.000
	Correlation		
	Significance (2-tailed)	.546	.
	Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel penilaian atasan pengawas dan waktu mengajar tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan menggunakan sumber dan media dilihat dari angka ,546 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai tidak ada korelasi yaitu pada angka 0,103 ini menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atasan dan waktu mengajar tidak berkorelasi dengan kemampuan menggunakan sumber dan media dikarenakan seorang guru PAK memiliki penilaian atasan yang kurang baik serta waktu mengajar kurang baik dan tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media dalam proses pembelajaran.

5. Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Tabel:4.74

Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Keinginan Untuk Berprestasi Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Control Variables			Karya-Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Keinginan_Untuk Berprestasi	Karya-Pengembangan Profesi	Correlation	1.000	.300
		Significance (2-tailed)	.	.071
		Df	0	35
Kemampuan_Mengelola Kelas	Kemampuan_Mengelola Kelas	Correlation	.300	1.000
		Significance (2-tailed)	.071	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel karya pengembangan profesi dan keinginan untuk berprestasi tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,071 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,300 ini menunjukkan bahwa hubungan antara karya pengembangan profesi dan keinginan untuk berprestasi tidak berkorelasi dengan kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki karya pengembangan profesi yang kurang baik serta keinginan untuk berprestasi tetapi tidak memiliki kemampuan mengelola kelas dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel: 4.75

Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Perasaan Mencintai Pekerjaan Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Control Variables			Karya_Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Perasaan_Mencintai Pekerjaan	Karya_Pengembangan Profesi	Correlation	1.000	.601
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	35
Kemampuan_Mengelola Kelas	Kemampuan_Mengelola Kelas	Correlation	.601	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel karya pengembangan profesi dan perasaan mencintai pekerjaan berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai kuat yaitu pada angka 0,601 ini menunjukkan bahwa hubungan antara karya pengembangan profesi dan perasaan mencintai pekerjaan berkorelasi dengan kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki karya pengembangan profesi yang baik serta perasaan mencintai pekerjaan dan memiliki kemampuan mengelola kelas dalam proses pembelajaran di kelas akan meningkat.

Tabel: 4.76
 Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Fasilitas Pendukung Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations

Control Variables			Karya_Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Fasilitas_Pendukung	Karya_Pengembangan Profesi	Correlation	1.000	.424
		Significance (2-tailed)	.	.009
		Df	0	35
Kemampuan_Mengelola Kelas	Kemampuan_Mengelola Kelas	Correlation	.424	1.000
		Significance (2-tailed)	.009	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil OLA Data SPSS 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel karya pengembangan profesi dan fasilitas pendukung tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,009 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,424 ini menunjukkan bahwa hubungan antara karya pengembangan profesi dan fasilitas pendukung berkorelasi dengan kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki karya pengembangan profesi yang baik serta fasilitas

pendukung dan memiliki kemampuan mengelola kelas dalam proses pembelajaran di kelas kurang baik.

Tabel: 4.77
 Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Adanya Hubungan Harmonis Antar Sesama Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations			Karya_Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Control Variables				
Adanya_Hubungan Harmonis Antar Sesama	Karya_Pengembangan Profesi	Correlation	1.000	.384
		Significance (2-tailed)	.	.019
		Df	0	35
	Kemampuan_Mengelola Kelas	Correlation	.384	1.000
		Significance (2-tailed)	.019	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel karya pengembangan profesi dan adanya hubungan harmonis antar sesama tidak berpengaruh atau tidak berkorelasi dengan Variabel kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,019 data ini menunjukkan bahwa tidak berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,384 ini menunjukkan bahwa hubungan antara karya pengembangan profesi dan adanya hubungan harmonis antar sesama tidak berkorelasi dengan kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki karya pengembangan profesi yang kurang baik serta adanya hubungan harmonis antar sesama dan memiliki kemampuan mengelola kelas dalam proses pembelajaran di kelas kurang baik.

Tabel: 4.78
 Hubungan Antara Karya Pengembangan Profesi Waktu Mengajar Terhadap Kemampuan Mengelola Kelas

Correlations

Control Variables			Karya_Pengembangan Profesi	Kemampuan_Mengelola Kelas
Waktu_Mengajar	Karya_Pengembangan Profesi	Correlation	1.000	.524
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	35
Kemampuan_Mengelola Kelas	Kemampuan_Mengelola Kelas	Correlation	.524	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	35	0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel karya pengembangan profesi dan waktu mengajar berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kemampuan mengelola kelas dilihat dari angka ,001 data ini menunjukkan bahwa berkorelasi antar ketiga variabel adalah bernilai sedang yaitu pada angka 0,524 ini menunjukkan bahwa hubungan antara karya pengembangan profesi dan waktu mengajar berkorelasi dengan kemampuan mengelola kelas dikarenakan seorang guru PAK yang telah memiliki karya pengembangan profesi yang baik serta waktu mengajar baik serta memiliki kemampuan mengelola kelas yang baik maka dalam proses pembelajaran di kelas lebih baik.

4.3.5. Analisa Data Variabel Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru

Untuk melakukan analisa Variabel Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja guru sebagai syarat penelitian kuantitatif maka akan dilakukan analisa data terhadap 38 responden dengan 36 butir pernyataan yang akan di jelaskan secara terinci pada tabel di bawah ini:

1. Hubungan Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru

Untuk menilai hubungan antara pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja maka akan dilihat pada tabel berikut ini :

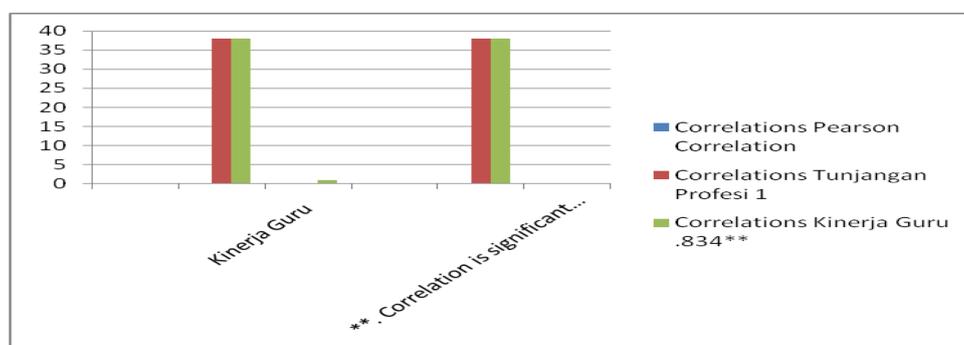
Tabel: 4.79
Hubunngan Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru

		Tunjangan Profesi	Kinerja Guru
Tunjangan Profesi	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Grafik 4.1
Hubunngan Pemberian Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru



Dari data di atas tergambar bahwa hubungan antara variabel pemberian tunjangan profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kinerja guru dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,834 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian tunjangan profesi sangat berkorelasi dengan Kinerja guru dikarenakan jika seorang guru PAK yang telah diberikan tunjangan profesi maka dengan sendirinya akan menunjukkan kinerjanya yang terbaik.

2. Hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja Guru

Untuk menilai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru maka akan dilihat pada tabel berikut ini :

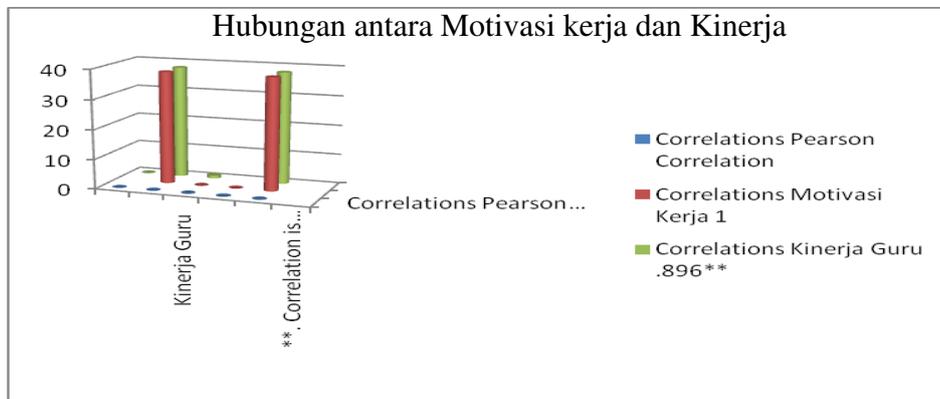
Tabel 4.80
Hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja Guru

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Grafik. 4.2



Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Motivasi Kerja berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kinerja guru dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,896 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja sangat berkorelasi dengan Kinerja guru dikarenakan jika seorang guru PAK yang telah memiliki Motivasi yang kuat maka dengan sendirinya memiliki kinerja yang baik.

3. Hubungan Antara Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menilai hubungan antara pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru maka akan dilihat pada tabel berikut ini :

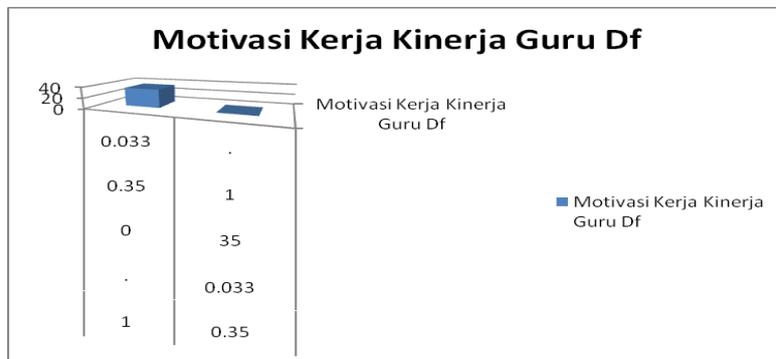
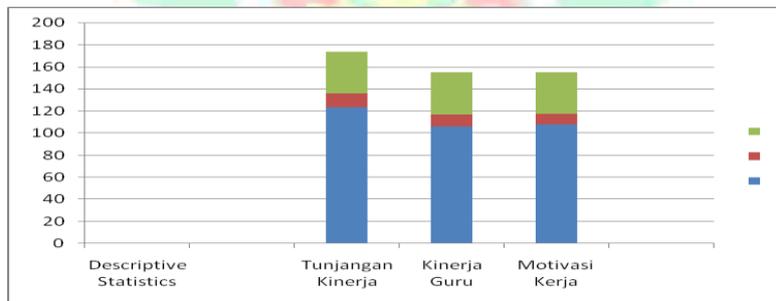
Tabel 4.81
 Hubungan Antara Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi kerja terhadap
 Kinerja Guru

	Mean	Std. Deviation	N
Tunjangan Kinerja	123.50	12.273	38
Kinerja Guru	105.87	11.180	38
Motivasi Kerja	107.61	9.627	38

Control Variables		Tunjangan Kinerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Tunjangan Kinerja	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.
		Df	0
Kinerja Guru	Tunjangan Kinerja	Correlation	.350
		Significance (2-tailed)	.033
		Df	35
	Kinerja Guru	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.
		Df	0

Sumber data : Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Grafik. 4.3
 Hubungan Antara Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi kerja terhadap
 Kinerja Guru



Dari data di atas tergambar bahwa antara variabel Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja berpengaruh atau berkorelasi dengan kinerja guru dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,350 ini menunjukkan bahwa guru yang telah menerima tunjangan profesi memiliki motivasi untuk bekerja tetapi kinerja rendah.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis baik H1, H2 dan H3 dapat disimpulkan bahwa : a) Pemberian Tunjangan Profesi Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru; b). Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru; 3) Pemberian Tunjangan Provesi dan Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Dalam hal ini berdasarkan perhitungan jelas terlihat bahwa hubungan antara variabel pemberian tunjangan profesi berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kinerja guru dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,834, dan hubungan antara variabel Motivasi Kerja berpengaruh atau berkorelasi dengan Variabel kinerja guru dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,896, serta hubungan yang simultan antara Pemberian Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh atau berkorelasi dengan kinerja guru dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,350.

4.4.1. Pemberian Tunjangan Profesi Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah

Hasil analisa menunjukkan bahwa pemberian tunjangan profesi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dilihat dari angka 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,834 ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian tunjangan profesi sangat berpengaruh dengan kinerja guru di karenakan jika seorang guru diberikan tunjangan maka dengan sendirinya akan menunjukkan kinerjanya yang baik.

Menurut Rubiyanto Kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.⁵⁸ Menurut Madjid Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru Nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesisi yang di embannya serta moral yang dimilikinya.⁵⁹ Menurut Hastijasti pada Budiman

⁵⁸ Rubiyanto, Agus (2010), *Pengertian Kinerja Guru Dalam Pembelajaran*.
[https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasah/\(diawas 11 januari 2020\)](https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasah/(diawas%2011%20januari%2020))

⁵⁹ Majid, (2016), *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta Samudra Biru

menyatakan bahwa kinerja guru yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri guru untuk selalu memperbaiki cara kerjanya.⁶⁰

Hal ini terkisar dari indikator dan butir pernyataan yang diisi oleh guru adapun indikator-indikator tersebut adalah :

1. Pendidikan dan Latihan

Indikator ini menjelaskan bahwa program pemberian tuntangan sertifikasi guru dapat meningkatkan kualitas /mutu guru khusus Guru PAK dimana setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi maka harus tetap mengikuti pendidikan dan latihan yang di lakukan oleh pemerintah untuk dapat meningkatkan keprofesiannya lewat kegiatan di Kelompok Kerja guru dan Musyawarah mata pelajaran di tingkat satuan pendidikan masing-masing. Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, terlihat bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh atau berkorelasi dengan kemampuan membuat perencanaan pembelajaran dengan nilai sedang dan kuat itu berarti guru PAK di Kecamatan TNS setelah mengikuti pendidikan dan latihan maka ia dapat melakukan perencanaan pembelajaran, menguasai materi pembelajaran, penetapan strategi pembelajaran, serta memiliki kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dalam perangkat pembelajaran sehingga ia mampu mengelola kelas pada saat pembelajaran di kelas berlangsung.

2. Pengalaman Mengajar

Indikator ini menjelaskan bahwa setelah seorang guru PAK penerima tunjangan sertifikasi adalah guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup baik bila dibandingkan dengan guru lain karena sesuai peraturan pemerintah maka seorang penerima tunjangan sertifikasi minimal melakukan tugasnya diatas lima sampai sepuluh

⁶⁰ Hastijasti (2002) pada Budiman (2018), Widia dkk. 2018. Faktor *Internal dan Eksternal yang Dominan Mempengaruhi Hasil Belajar Menggambar dengan Perangkat Lunak Siswa Kelas XI Teknik Gambar Bangunan SMKN 1 Padang Tahun 2016/2017*. Cived Jurusan Teknik Sipil,

tahun barulah diproses mendapatkan tunjangan sertifikasi. Dari hasil analisa butir-butir pernyataan terlihat bahwa pengalaman mengajar guru berhubungan atau berkorelasi dengan perencanaan pembelajaran, menguasai materi pembelajaran, penetapan strategi, kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dengan nilai sedang, kuat bahkan sempurna itu berarti bahwa dengan pengalaman mengajar yang baik maka dapat meningkatkan kinerjanya dengan membuat perencanaan sampai mengelola kelas dalam proses belajar mengajar dengan baik.

3. Perencanaan dan pelaksanaan Pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa setelah seorang guru PAK sebelum melakukan tugas utamanya belajar dikelas maka guru harus merancang, mendisain perangkat pembelajaran dengan tetap memperhatikan siswa sebagai sasaran belajar serta dapat mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mendorong partisipasi belajar yang aktif dari siswa. Dari hasil analisa butir-butir pernyataan terlihat bahwa perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran berhubungan atau berkorelasi aktif dengan kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, menguasai materi pembelajaran, penetapan strategi, kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dengan nilai sedang dan kuat itu berarti bahwa dengan melakukan perencanaan yang matang maka seorang guru PAK dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerjanya.

4. Penilaian dari atasan dan pengawas

Indikator ini menjelaskan bahwa seorang guru PAK penerima tunjangan sertifikasi dalam melakukan tugas keprofesionalannya harus dinilai dan dievaluasi kerjanya bahkan kinerjanya baik itu dari kepala sekolah sebagai atasan langsung di satuan pendidikan bahkan oleh pengawas sehingga sebagai guru bisa mengetahui kejujuran, tanggung jawab serta disiplin, etos kerja, bahkan kemampuan melakukan

inovasi baru, kemampuan menerima kritikan dan saran baik itu dari kepala sekolah pengawas, sesama rekan guru bahkan dari peserta didik sendiri. Dari hasil analisa butir-butir pernyataan terlihat bahwa Penilaian dari atasan dan pengawas berhubungan atau berkorelasi dengan kemampuan membuat perencanaan dengan nilai rendah, diakibatkan karena persiapan guru dalam membuat perangkat kurang baik sehingga mendapat evaluasi dari kepala sekolah dan pengawas, menguasai materi pembelajaran, penetapan strategi, kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dengan nilai sedang, itu berarti bahwa dengan adanya penilaian dari atasan dan pengawas dapat membuat persiapan guru pada saat mengajar tidak mengurangi kinerja guru di kelas.

5. Karya pengembangan profesi

Indikator ini menjelaskan bahwa karya pengembangan profesi bagi seorang guru PAK adalah tunjangan yang membuat martabat guru bisa diperhitungkan dan guru tidak lagi mencari penghasilan lain selain fokus dalam pelaksanaan tugas profesinya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Menurut Nurdiansyah, Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru sehingga guru tidak akan mengalami ketinggalan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strateginya.⁶¹

Dari hasil analisa butir-butir pernyataan terlihat bahwa karya pengembangan profesi berhubungan atau berkorelasi dengan kemampuan membuat perencanaan dengan nilai sedang dan sangat kuat, diakibatkan karena pemahaman guru akan pentingnya dan manfaat tunjangan sertifikasi yang tidak membuat guru bersifat konsumtif serta, menguasai materi pembelajaran, penetapan strategi dengan nilai kuat,

⁶¹ Nurdiansyah ,(2018), Nurdiansyah, Aziz Shofi. 2016. Profesionalisme Guru dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global. h.30-32

kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dengan nilai kuat, itu berarti bahwa dengan adanya karya pengembangan profesi ini dapat membuat dapat mengangkat citra dan martabat dari guru di kalangan masyarakat, Sehingga kereadaannya lebih bermartabat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar 25,3%. Pada hasil penelitian oleh Fatiah Kharisma Melati (2013) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2013, dengan nilai r hitung 2,065 > t tabel 1,672 dengan derajat kepercayaan 5% dan nilai R hitung 0,264 bertanda positif.

Pekerjaan sebagai guru PAK dalam menikmati tunjangan profesi dari pemerintah hendaknya menunjukkan kerja keras tanpa memikirkan upah yang diterima sebagai satu keharusan seperti yang di sampaikan dalam 2 Timotius 2:6, seorang petani yang bekerja keras haruslah yang pertama menikmati hasil usahanya, ini menunjukan bahwa Allah menjanjikan kepada setiap orang yang bekerja keras sebuah hasil yang dapat dinikmati. Artinya tidak ada yang sia-sia ketika kita bekerja keras. Ayat ini pun mengingatkan bahwa bekerja asal-asalan tidak cukup, tetapi harus bekerja keras. Karena ada keberhasilan yang menanti. Pengkhotbah 3:13, dan bahwa setiap orang dapat makan, minum, dan menikmati kesenangan dalam segala jerih payanya, itu juga adalah pemberian Allah. itu berarti Allah sudah menjanjikan hasil yang akan kita nikmati atas kerja keras kita. Namun, Allah mau mengingatkan kita bahwa setiap hasil yang kita dapatkan itu datangnya dari Allah. Pengkhotbah 2:24, Tak ada yang lebih baik bagi manusia dari pada makan dan minum dan bersenang-senang dalam jerih payahnya. Aku menyadari bahwa ini pun dari tangan Allah. Mazmur 32:8, Aku hendak mengajar dan

menunjukkan kepadamu jalan yang harus kutempuh; Aku hendak memberi nasihat, mata-Ku tertuju kepadamu.

4.4.2. Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah

Hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai 0,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,896 ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja sangat berkorelasi dengan Kinerja guru dikarenakan jika seorang guru PAK yang telah memiliki Motivasi yang kuat maka dengan sendirinya memiliki kinerja yang baik.

Uno dan Lamatenggo mengatakan bahwa lingkungan kerja guru memiliki peranan yang begitu penting, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya.⁶² Sehingga sangat memungkinkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru bekerja dengan kinerja yang baik bukan disebabkan faktor-faktor di sekolah, seperti gaji, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja tetapi lebih didorong rasa bangga dapat bekerja disuatu sekolah.

Hal ini terlihat dari indikator dan butir pernyataan yang diisi oleh guru. Adapun indikator-indikator tersebut adalah :

1. Keinginan untuk berprestasi

⁶² Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2008), *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, h.77

Indikator ini menjelaskan bahwa seorang guru memiliki motivasi dalam dirinya untuk berprestasi atau lebih unggul dari guru lainnya. Lebih unggul dalam hal ini bersifat positif yang berusaha menjalankan tugasnya secara profesional. Sebagaimana pendapat Hikmat mengatakan: bahwa salah satu tujuan dari motivasi adalah mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif⁶³. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam melakukan suatu pekerjaan boleh lebih unggul dari guru yang lain tetapi bersaing secara sportif dan tidak mengganggu hubungan kerja antar guru.

Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, terlihat bahwa guru-guru PAK penerima tunjangan sertifikasi di kecamatan TNS melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif terbukti nilai dari nilainya sangat kuat, berusaha melebihi guru-guru yang lain yang dapat membangkitkan motivasi guru lain untuk bekerja secara profesional.

Dalam meningkatkan prestasinya, seorang guru dapat menjadi contoh bagi guru lain dengan mengerjakan tugas tambahan dari kepala sekolah untuk mencapai prestasi yang tinggi. Dimana dalam praktiknya, guru selalu berusaha mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.

2. Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri

Indikator ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang digeluti guru adalah pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang membuatnya menyenangi profesi guru. Sehingga timbul motivasi kerja dalam dirinya.

Butir-butir pernyataan yang ada dalam instrumen menunjukkan nilai sedang, itu berarti bahwa guru-guru PAK yang ada di TNS menyenangi atau mencintai profesinya. Guru bangga dengan pekerjaannya yang selalu berusaha hadir di tempat kerja dengan tepat waktu. Ini merupakan sebuah aturan yang dapat menciptakan tata tertib guru dalam melakukan pekerjaan.

⁶³ Hikmat 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung Pusaka Setia.h.272

3. Fasilitas pendukung pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa guru akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya jika didukung dengan fasilitas atau tempat kerja yang baik. dan ini merupakan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar guru.

Berdasarkan hasil dari butir-butir pernyataan dalam instrument yang di isi oleh guru, hasilnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja di tiga puluh (30) sekolah yang ada di kecamatan TNS walaupun belum seluruhnya lengkap tetapi dapat mendorong semangat kerja guru. Temuan ini hampir sama dengan pendapat dari Simarmata mengatakan bahwa salah satu peningkatan motivasi kerja guru adalah memberikan fasilitas, seperti ruang kerja yang nyaman.⁶⁴ Agar termotivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan kreatifitas guru, jika guru memiliki pengetahuan serta kemampuan untuk memanfaatkan fasilitas tersebut.

4. Adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja

Indikator ini menjelaskan interaksi atau komunikasi yang baik antar guru dengan guru lain maupun guru dengan kepala sekolah. Interaksi ini mempunyai tujuan yaitu menciptakan kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap guru dan timbulnya semangat saling membantu.

Hal yang harus diperhatikan adalah komunikasi antara sesama rekan kerja, karena jika komunikasi yang dilakukan tidak sesuai dengan adab atau tata krama, maka akan menimbulkan kesenjangan anatar rekan kerja. Oleh karena itu, harus diperhatikan cara komunikasi yang baik. Menurut Muslikhah Dwihartani, komunikasi akan berjalan

⁶⁴ Simarmata. R.H (2014) *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru*. 654-831

dengan efektif manakala ada beberapa aturan dan kaidah yang diikuti, yaitu: 1) komunikator menghargai setiap individu, orang maupun kelompok yang dijadikan sasaran komunikasi, 2) Komunikator harus mampu menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi orang lain, 3) pesan diterima oleh penerima pesan dan dapat didengarkan dengan baik, 4) Kejelasan pesan sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi, dan 5) berkaitan dengan sikap rendah hati dan mau mendengarkan orang lain.⁶⁵

5. Waktu mengajar

Indikator ini menjelaskan bahwa waktu yang di pakai oleh guru dalam menjalankan tugas sebagai guru terutama sebagai guru profesional yang terukur kinerjanya, bukan saja waktu mengajar dikelas tetapi keseluruhan aktivitas tugasnya sebagai guru penerima tunjangan profesi yang harus memenuhi dua puluh empat jam per minggu. Bahkan guru di tuntutan untuk disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru, Disiplin kerja juga penting karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Berkaitan dengan hal tersebut, teori lain mengenai pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah menurut (Asmalah, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru⁶⁶. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal senada dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatiah Kharisma Melati (2013) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta

⁶⁵ Dwihartanti, Muslikhah. (2004) *Komunikasi yang Efektif. "Penyuluhan tentang Komunikasi yang Efektif bagi Guru TK di Kecamatan Panjatan"* Disampaikan pada kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun. h.6

⁶⁶ Asmalah, L. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 55–74.

Tahun 2013, dengan nilai t hitung 2,786 > t tabel 1,672 dengan derajat kepercayaan 5% dan nilai R hitung 0,346 bertanda positif.

Sebagai seorang guru penerima tunjangan profesi harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, Allah sebagai motivator utama Ia menginginkan guru PAK untuk memahami pikiran dari Penghotbah 11: 6, Taburkanlah benihmu pagi-pagi hari, dan janganlah memberi istirahat kepada tanganmu pada petang hari, karena engkau tidak mengetahui apakah ini atau itu yang akan berhasil, atau kedua-duanya sama baik.

Pengkhotbah mau mengingatkan untuk bekerja keras setiap waktu. Artinya, bekerja tidak hanya terbatas pada jam kerja di tempat kita bekerja, tetapi setiap waktu. Harus menyiapkan diri untuk segala kemungkinan yang ada di depan kita, karena tidak ada dari kita yang tahu apa yang akan terjadi di masa depan. Hala yang sama di katakan dalam Amsal 6 : 6-8, Hai pemalas, pergilah kepada semut, perhatikanlah lakunya dan jadilah bijak: biarpun tidak ada pemimpinnya, pengaturnya atau penguasanya, ia menyediakan rotinya di musim panas, dan mengumpulkan makanannya pada waktu panen.

4.4.3. Pemberian Tunjangan Provesi dan Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah

Dari data di atas tergambar bahwa antara Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja berpengaruh atau berkorelasi dengan kinerja guru dilihat dari angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,350

Menurut Robbins (2003), kapasitas kerja seseorang sangat dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah: 1) *mentality challenging work*, 2) *equitable rewards*, 3) *supportive working conditions*, dan 4) *supportive mileagues*. Kinerja guru pada

dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Hal ini terlihat dari indikator dan butir pernyataan yang diisi oleh guru. Adapun indikator-indikator tersebut adalah :

1. Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran mencakup pengembangan sikap, ketrampilan dan pengetahuan dengan demikian maka materi, metode, pembelajaran yang di siapkan harus sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah di buat, Berkaitan dengan hal tersebut, Nurdiansyah Mengatakan bahwa: tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar⁶⁷. kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut: (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan (4) merencanakan penilaian. Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, terlihat bahwa guru-guru PAK penerima tunjangan sertifikasi di kecamatan TNS kemampuan untuk membuat perencanaan pembelajaran dengan nilai dari rendah, sedang sampai sempurna,

⁶⁷ Nurdiansyah ,(2018), Nurdiansyah, Aziz Shofi. 2016. Profesionalisme Guru dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global. h.34

ini berarti bahwa seorang guru dalam mengimplementasi keprofesionalannya dituntut untuk mampu dalam melakukan perencanaan suatu pembelajaran.

2. Penguasaan materi pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran dengan memperhitungkan pengalaman belajar peserta didik sebelumnya, menyampaikan rencana kerja individu, pembahasan materi pembelajaran secara sistematis terencana dan terstruktur. Berkaitan dengan hal tersebut Nurdiansyah mengatakan bahwa kemampuan mengajar guru merupakan cerminan dari penguasaan guru atas kompleksitasnya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan dan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan hasil belajar siswa melainkan juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri⁶⁸.

Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, terlihat bahwa kemampuan penguasaan materi pembelajaran dari guru dengan nilai rendah dan sedang, ini berarti bahwa seorang guru dalam mempersiapkan satu materi pelajaran harus memiliki banyak referensi dari berbagai sumber bahkan selalu mencari materi yang terbaru dalam penerapan materi pelajaran tersebut.

3. Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran dengan memperhitungkan pengalaman belajar peserta didik sebelumnya, menyampaikan rencana kerja individu, pembahasan materi pembelajaran secara sistematis terencana dan terstruktur. Berkaitan dengan hal tersebut dikatakan oleh

⁶⁸ Nurdiansyah ,(2018), Nurdiansyah, Aziz Shofi. 2016. Profesionalisme Guru dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global. h.30-32

Nana Sudjana Ada tiga hal pokok yang harus diperhatikan oleh guru dalam melaksanakan strategi pembelajaran, pertama adalah tahapan mengajar, kedua adalah penggunaan model atau pendekatan mengajar dan ketiga penggunaan prinsip mengajar.⁶⁹ Hal ini menunjukkan bahwa strategi pembelajaran menunjukkan pada penanaman nilai yang abstrak dari serangkaian tindakan guru dalam melaksanakan proses pengajaran, artinya strategi pembelajaran merupakan tindakan nyata atau taktik guru dalam melaksanakan proses pengajaran berdasarkan rambu-rambu yang telah digunakan menurut pemahaman bagi anak didik. sehingga dapat dinilai efektif dan efisien.

Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran dengan nilai sedang, penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran, kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran dengan nilai rendah, kemampuan mengelola kelas dengan nilai dari sedang itu berarti bahwa keberhasilan proses belajar mengajar dari guru dalam kelas tergantung dari perencanaan pembelajaran yang baik pula dari guru.

4. Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran

Indikator ini menjelaskan bahwa Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Berkaitan dengan hal tersebut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut pandang, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai guru dalam menggunakan sumber belajar, peserta didik sebelumnya, menyampaikan rencana

⁶⁹ Nana Sudjana, 2005 *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung Sinar Baru Algesindo h. 147

kerja individu, pembahasan materi pembelajaran secara sistematis terencana dan terstruktur.⁷⁰

Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, keinginan untuk berprestasi, perasaan mencintai pekerjaan, fasilitas pendukung pembelajaran, adanya hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan waktu mengajar dengan nilai tidak ada hubungan atau korelasi dengan indikator kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran ini berarti bahwa guru PAK dituntut untuk selalu mempersiapkan diri lebih matang sehingga predikat guru profesional dapat dipertanggung jawabkan secara moral bagi peningkatan mutu pendidikan dikecamatan TNS.

5. Kemampuan mengelola kelas

Indikator ini menjelaskan bahwa kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas sehingga menumbuhkan partisipasi aktif, memberi respons yang positif, memberi sikap terbuka bagi respons peserta didik, menumbuhkan keceriaan bagi peserta didik, serta mempergunakan penguatan baik verbal maupun non verbal dalam merespons keaktifan peserta didik. Berkaitan dengan hal tersebut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa kemampuan lainnya dalam mengelola kelas adalah pengaturan ruangan tempat duduk yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.⁷¹

Dari analisis butir-butir pernyataan instrumen, keinginan untuk berprestasi dengan nilai rendah, perasaan mencintai pekerjaan dengan nilai kuat, sedangkan fasilitas pendukung pembelajaran, adanya hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan waktu mengajar dengan nilai sedang itu berarti bahwa guru dituntut untuk selama

⁷⁰ Ibrahim, R dan Nana Syaodih. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.h 78

⁷¹ *Ibid* h.79

dalam prose pembelajaran di kelas pengelolaan kelas sangat menentukan keberhasilan satu proses belajar mengajar guru.

Implementasi program pemberian tunjangan sertifikasi guru diarahkan pada peningkatan kinerja guru sehingga dapat mencapai hasil pembelajaran peserta didiknya secara optimal. Dalam peningkatan kinerja guru, program pemberian tunjangan sertifikasi guru memberikan potensi kepada guru untuk selalu bermotivasi bekerja secara profesional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sanja Rirwana Mayasari As, Isjoni, Hardiana (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Sama dengan hasil penelitian dari Ni Wayan Purni, Sudriman Wilian, Nyoman Sridana (2019). Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. secara bersama-sama, ditunjukkan melalui nilai signifikansi interaksi antara dua faktor, $F(1,90) = 2.354$, $p\text{-value} = 0.128$.

Sebagai seorang guru yang adalah pekerja di kebun anggur Allah maka Rasul Paulus mengingatkan kepada orang percaya terdapat dalam 2 Tesalonika 3:10, Sebab, juga waktu kami berada di antara kamu, kami memberi peringatan ini kepada kamu: jika seorang tidak mau bekerja, janganlah ia makan. Artinya bahwa kita harus bekerja keras. Dengan bekerja keras akan mendatangkan berkat Tuhan bagi kita baik secara rohani maupun materi. Amsal 14:23 Dalam tiap jerih payah ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan kekurangan saja. Kerja keras tidak akan mengkhianati hasil, namun kata-kata orang selalu membuat mu akan berputus asa dan putus semangat dan kalo bisa kamu fokus dengan hidupmu sendiri.

Sebagai seorang guru penerima tunjangan profesi sebaiknya menjadikan diri sebagai seorang hamba yang mau melayani dengan sepenuh hati bukan karena materi berupa tunjangan/gaji yang diterima sehingga termotivasi melakukan apa yang

seharusnya dilakukan untuk dapat menunjukkan kinerja sebagai seorang yang dipercayakan oleh Pemerintah bahkan Tuhan dalam menunikan tugas panggilan yang tidak ada tara.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori serta diperkuat dengan analisa deskriptif data lapangan, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil analisa menunjukkan bahwa pemberian tunjangan profesi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK di Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.

Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,834.

2. Hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK Kecamatan di TNS Kabupaten Maluku Tengah.

Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka 000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel adalah bernilai Sempurna yaitu pada angka 0,896.

3. Hasil analisa menunjukkan bahwa pemberian tunjangan profesi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAK di Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah.

Hal ini jelas terlihat dari nilai tabel pada angka ,000 data ini menunjukkan bahwa korelasi antar ketiga variabel adalah bernilai rendah yaitu pada angka 0,350.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka dapat di sarankan anatara lain :

1. Diharapkan pemberian tunjangan sertifikasi guru akan meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya serta melakukan yang terbaik dalam proses belajar mengajar dalam kelas, sehingga dapat meningkatkan mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah.
2. Bagi sekolah yang adalah lingkungan terdekat guru untuk dapat melakukan banyak hal untuk dapat meningkatkan kinerja guru seperti: Pembentukan kelompok kerja guru disekolah, mengaktifkan guru dalam kegiatan KKG dan MGMP guru PAK di Kecamatan.
3. Bagi Guru PAK penerima tunjangan sertifikasi agar dapat membekali diri dalam menyikapi proses perkembangan pendidikan terkini dengan menguasai teknologi dalam proses belajar yang mempergunakan sarana digitalisasi.
4. Bagi Pemerintah terkhusus Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah Seksi Bimas Kristen diharapkan dapat memberikan kesempatan yang merata kepada setiap guru penerima tunjangan sertifikasi khusus pengangkatan Daerah/Dinas Pendidikan untuk dapat mengembangkan diri dalam keikut sertaanya pada kegiatan pengembangan kreatifitasnya lewat pendiklatan sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru PAK dalam proses pembelajaran di kelas

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N, Qomariah,N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1),
- Azwar.S. *Metode Penelitian* Yogyakarta, Pustaka Pelajar 2002.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*.Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02)
- Arikunto,S.(2013). Standar Kualifikasi –Kompetensi –Sertifikasi Guru-Kepala Sekolah –Pengawas.Jakarta: Yram.
- Arep, & Tanjung. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1)
- Arafat, Y., Setiawan, A. A., & Mahendra. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Islamic Economic Education Journal*, 1(3)
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2)
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh *Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74.
- Dharma, Surya. 2009. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMTK Depdiknas.

- Denok Sunarsi, 2020, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, Desanta Muliafisitama Jakarta
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1)
- Dwihartanti, Muslikhah.(2004) *Komunikasi yang Efektif. "Penyuluhan tentang Komunikasi yang Efektif bagi Guru TK di Kecamatan Panjatan"* Disampaikan pada kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun. h.6
- Elazhari, Siregar, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Tanjung Balai. *Jurnal All Fields of Science J-LAS*, 1(1)
- Ibrahim, dkk. 1993. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hastijasti (2002) pada Budiman (2018), Widia dkk. 2018. Faktor *Internal dan Eksternal yang Dominan Mempengaruhi Hasil Belajar Menggambar dengan Perangkat Lunak Siswa Kelas XI Teknik Gambar Bangunan SMKN 1 Padang Tahun 2016/2017*. Cived Jurusan Teknik Sipil,
- Hikmat 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung Pusaka Setia.
- Ibrahim, R dan Nana Syaodih. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Imam Mohtar, (2019) *Hubungan Antar Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasa* (Jawa Timur. Uwais Inspirasi Indonesia)
- Isjoni, (2009), *Menuju Masyarakat Belajar: Pendidikan dalam Arus Perubahan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar,
- Kartini D & Kristiawan, M.(2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1)

- Kunandar (2010) *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Sertifikasi Guru*, Jakarta : Rajawali Pers
- Majid, (2016), *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta Samudra Biru
- Masnur muslich (2015), *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Buni Aksara,
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* 37(1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Nana Sudjana, 2005 *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung Sinar Baru Algesindo
- Nurdiansyah(2018), Nurdiansyah, Aziz Shofi. 2016. Profesionalisme Guru dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global
- Notoatmojo, S. (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta :Rineke Cipta
- Pirdata, Made, (2009) *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. (Jakarta : Rineka Cipta)
- Ratnawati, Ec.D. dan N. Heracwati (2012) *Pelaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22. <https://doi.org>
- Rubiyanto, Agus (2010), *Pengertian Kinerja Guru Dalam Pembelajaran*.
<https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasaha/>(diawas 11 januari 2020)
- Saraswathi (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Sinarta daud karo-karo dan auldry F. Walukow , pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA, *Jurnal Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia* , Volume 1, No. 2, 2013
- Simarmata. R.H (2014) *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru*.
- Soekarno,PujiR.2009.Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.
<http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor- yang-mempengaruhinya.html>
- Sudarnoto, Laura F.N. (2016). Faktor-Faktor Determinan pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Sekolah Dasar*,
- Soedarno, dkk. 2007. *Pendidikan Ilmu Sosial*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial UNNES.h.70-71
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D Bandung* : Alfabeta
- Suryadi,R.N.(2020).Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makasar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1)
- Susanto, Ahmad. 2018. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syaleh, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2)
- Sagala, Syaiful, (2005), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta)
- Syahril dan Emita, *pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada SMAN 1*, Jurnal menara ekonomi,

- Titin Eka Ardiyana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun ISSN : 1412-629X. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02)
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2008), *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Uzer. (2001), *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya)
- Teguh Supriadi,S.Si,M.Si, Nur Listiawati,SS,M.Pd,Heni Retnowati (2019) *Tunjangan Guru Berbasis Kinerja*, Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan,Kementerian pendidikan Dan Kebudayaan, Jakarta
- Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisi, Predeksi, Dan Informasi (EKBIS)*, 21(1),
- Winkel, W.S. *Psikologi Pengajaran*, (Jakarta: PT. Grasindo, (1991) Wuryanti, 2014. Dampak Tunjangan Profesi (Sertifikasi Guru),
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2008. Bandung: Diperbanyak oleh Fokusmedia.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Yang Diangkat Akhir Tahun 2015, Pasal 2.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.
- Peratura Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 05 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, Pasal 2 ayat (1).

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GRURU PAK DI KECAMATAN TEON NILA SERUA
KABUPATEN MALUKU TENGAH

Identitas Responden

A. Identitas

Nama :
 NIP :
 Sekolah :

B. Petunjuk Pengisian

Kami mohon Bapak/Ibu membaca kuesioner ini dengan seksama sebelum menjawabnya. Kuesioner ini merupakan pernyataan yang dilengkapi dengan empat pilihan jawaban. Bapak/Ibu diminta untuk memilih satu pernyataan SESUAI kegiatan yang Bapak/Ibu lakukan selama ini. Kuesioner ini bersifat rahasia. Semua responden yang memberi respon akan dijamin kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan tidak akan menyertakan identitas individu responden sehingga jawaban jujur dari Bapak/Ibu guru sangat diharapkan pada penelitian ini.

Penjelasan:

- a. Sangat Setuju = SS
- b. Setuju = S
- c. Tidak Setuju = TS
- d. Sangat Tidak Setuju = STS

No	Pernyataan	SS	S	TS	ST
TUNJANGAN PROFESI GURU					
A. Pendidikan dan pelatihan					
1	Menurut saya, program sertifikasi guru secara nasional telah meningkatkan kualifikasi/mutu guru di Indonesia				
2	Saya merasa ada perbedaan yang signifikan dalam hal perencanaan, implementasi dan evaluasi program pembelajaran antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat.				
3	Saya melaksanakan tugas-tugas disekolah, bertahan hingga jam kerja selesai setelah mendapatkan sertifikasi guru				
4	Saya mengikuti pelatihan atau workshop peningkatan kompetensi guru sebanyak lebih dari 2 kali dalam dua tahun terakhir.				
5	Setelah selesai saya mengikuti diklat diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku saya dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah khusus pada peningkatan partisipasi sebagai guru, kerjasama antar guru dan loyalitas terhadap sekolah.				
6	Setelah selesai diklat saya mengalami peningkatan				

	pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika sebagai guru sertifikasi sesuai dengan kebutuhan disekolah,				
B. Pengalaman mengajar					
7	Setelah mendapatkan sertifikasi guru, saya semakin giat mengajar.				
8	Setelah mendapatkan sertifikasi, saya merasa tidak mempunyai banyak kesulitan dalam mengajar.				
9	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.				
10	Sebagai guru penerima sertifikasi, saya merasa sudah memenuhi empat kompetensi standar guru yang menjadi salah satu standar yang dikembangkan di Indonesia.				
11	Saya merasa sertifikasi guru yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.				
12	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan dan akuntabel.				
C. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					
13	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas pembelajaran disekolah.				
14	Saya melaksanakan perencanaan pembelajaran agar dapat mendorong saya untuk lebih siap melakukan kegiatan pembelajaran dengan perencanaan yang matang				
15	Dalam merencanakan pembelajaran saya memperhatikan perbedaan individu peserta didik, seperti: perbedaan jenis kelamin, kemampuan awal, tingkat intelektual, minat, motivasi belajar, bakat, potensi, kemampuan sosial, emosi, gaya belajar.				
16	Saya dalam merencanakan pembelajaran mendorong partisipasi aktif dari peserta didik untuk mendorong motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inspirasi, kemandirian, dan semangat belajar.				
17	Saya dalam merencanakan pembelajaran mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi dan kondisi.				
18	Saya dalam melaksanakan pembelajaran mengembangkan budaya membaca dan menulis, serta berekspresi dalam berbagai bentuk tulisan.				
D. Penilaian dari atasan dan pengawas					
19	Saya sebagai guru sertifikasi dalam melakukan tugas profesi saya harus bertanggung jawab, jujur, serta disiplin.				
20	Sebagai guru sertifikasi menjadi contoh sikap dan perilaku bagi orang lain, menjadi teladan untuk rekan sejawat dan peserta didik dalam tutur kata, berpakaian				

	dll				
21	Sebagai guru sertifikasi saya memiliki Etos kerja yang tinggi, bersemangat melaksanakan dan mentaati kaidah-kaidah dalam tugas				
22	Bagi saya harus memiliki kemampuan dan kemauan untuk mengadakan pembaharuan melalui pola pikir misalnya berusaha menggunakan alam sekitar dalam proses pembelajaran dikelas.				
23	Sebagai guru sertifikasi saya harus mampu menerima kritikan dan saran serta tidak marah terhadap kritik dan saran dari orang lain				
24	Sebagai guru sertifikasi saya harus mampu berkomunikasi dengan rekan sejawat atau peserta didik dengan baik				
E. Karya Pengembangan Provesi					
25	Sertifikasi membuat saya merasa lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.				
26	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan diluar jam kerja.				
27	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu Pendidikan baik dari segi proses layanan maupun mutu hasil luaran.				
28	Tunjangan sertifikasi guru tidak dapat digunakan untuk konsumtif guru akan tetapi digunakan untuk meningkatkan profesionalismenya				
29	Tunjangan sertifikasi guru yang saya terima mendorong saya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.				
30	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab (sebagai bukti ketaatan saya kepada Tuhan Yang Maha Esa)				
MOTIVASI KERJA GURU					
A. Keinginan untuk berprestasi					
31	Sebagai guru yang baik, saya berusaha mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.				
32	Saya sebagai guru sertifikasi selalu berusaha menciptakan inovasi-inovasi baru dalam proses pembelajaran				
33	Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.				
34	Saya selalu berupaya mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi agar dapat menjadi teladan bagi guru -guru yang lain.				
35	Bila ada tugas yang bersifat kompetitif di lingkungan sekolah, saya akan berusaha bekerja melebihi rekan-				

	rekan guru yang lain.				
36	Saya selalu tergerak untuk berprestasi dalam pemilihan guru berprestasi.				
B. Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri					
37	Saya bangga selama ini telah menjadi guru.				
38	Saya selalu bersyukur karena selama ini telah memilih menjadi guru sertifikasi.				
39	Pekerjaan sebagai seorang guru selalu saya laksanakan dengan penuh rasa senang dan suka cita.				
40	Saya melakukan semua pekerjaan sebagai guru bukan hanya untuk diri saya sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.				
41	Saya merasa senang ketika di berikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas tambahan dengan baik				
42	Saya merasa bangga ketika peserta didik saya bisa berhasil dalam studi mereka				
C. Fasilitas pekerjaan itu sendiri					
43	Fasilitas yang disediakan di sekolah sangat mendukung semangat saya untuk mengajar				
44	Saya dapat memvariasikan berbagai metode pembelajaran karena adanya dukungan fasilitas yang memadai.				
45	Sebagai seorang guru, media pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran				
46	Fasilitas yang saya gunakan dapat mempermudah saya untuk menerapkan pendekatan pembelajaran dikelas				
47	Media pembelajaran yang saya pilih memberdayakan teknologi informasi dan komunikasi.				
48	Media pembelajaran yang saya gunakan memudahkan anak didik saya untuk menguasai materi pelajaran.				
D. Adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja					
49	Saya selalu mendapat pujian dari rekan-rekan kerja apabila saya berhasil mencapai prestasi dalam bekerja.				
50	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja guru yang mengalami kesulitan dalam bekerja.				
51	Saya selalu mendapatkan dukungan yang baik dari atasan dan rekan guru ketika mengalami masalah.				
52	Saya menerima semua masukan yang disampaikan oleh rekan guru maupun dari atasan yang bersifat membangun				
53	Saya selalu terbuka menerima setiap masukan dan saran dari rekan kerja ketika ada kekurangan yang saya miliki				
54	Saya selalu membangun relasi kerja yang harmonis terhadap semua rekan kerja disekolah				
E. Waktu Mengajar					
55	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah di rencanakan				
56	Sebagai Guru Sertifikasi Jumlah jam mengajar saya 24				

	jam perminggu				
57	Sebagai guru sertifikasi ketika beban mengajar saya kurang maka diberikan tugas tambahan oleh kepek, saya terima dengan senang hati				
58	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan pendahuluan (selama 15 menit)				
59	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan inti (selama 75-90 menit)				
60	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP, saya menampilkan kegiatan penutup (selama 15 menit)				
KINERJA GURU					
A. Kemampuan untuk membuat perencanaan pembelajaran					
61	Sebagai seorang guru, saya membuat indikator pada RPP sesuai dengan SKL-KI dan KD.				
62	Tujuan pembelajaran yang saya buat mencakup pengembangan sikap, keterampilan, dan pengetahuan.				
63	Sebagai guru, materi pelajaran yang saya ajarkan relevan dengan tujuan pembelajaran yang sudah saya buat				
64	Sebagai seorang guru, media pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran				
65	Sebagai seorang guru, metode pembelajaran yang saya gunakan sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
66	Kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP saya menampilkan kegiatan pendahuluan, inti dan penutup, serta dapat mengukur sikap, pengetahuan dan ketrampilan				
B. Penguasaan materi pelajaran					
67	Ketika mengajar, saya mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya.				
68	Saya sering mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan materi pembelajaran.				
69	Saya selalu menyampaikan kemampuan yang akan dicapai peserta didik setelah mereka menerima materi pembelajaran.				
70	Ketika mengajar saya menyampaikan rencana kegiatan seperti kerja individu, kerja kelompok dan melakukan observasi.				
71	Saya menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat.				
72	Sebagai guru, saya menyajikan materi pembelajaran secara sistematis dan terencana (mulai dari yang mudah ke yang sulit dan dari konkrit ke abstrak).				
C. Penerapan Strategi dan Pendekatan Pembelajaran					
73	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.				
74	Saya menguasai kelas dengan baik.				

75	Saya melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif.				
76	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan.				
77	Saya menstimulasi peserta didik untuk bertanya, mencoba dan menganalisis.				
78	Saya memfasilitasi kegiatan yang memungkinkan peserta didik untuk berkomunikasi dan berdiskusi.				
D. Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran					
79	Sebagai guru, saya terampil dalam menggunakan sumber belajar dan pembelajaran.				
80	Saya terampil dalam menggunakan media pembelajaran.				
81	Saya terampil dalam penerapan media pembelajaran berbasis IT				
82	Dengan menggunakan sumber belajar dan media pembelajaran saya mampu menghasilkan pesan yang menarik				
83	Saya melibatkan peserta didik dalam memanfaatkan sumber belajar dan pembelajaran.				
84	Saya melibatkan peserta didik dalam memanfaatkan media pembelajaran.				
E. Kemampuan Mengelola Kelas					
85	Ketika mengajar saya berusaha menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi antara saya, peserta didik dan sumber belajar.				
86	Saya selalu memberi respon positif pada partisipasi dari peserta didik				
87	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik.				
88	Saya berusaha menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar.				
89	Saya menggunakan Bahasa lisan secara jelas dan lancar.				
90	Saya menggunakan Bahasa tulis yang baik dan benar.				

DOKUMENTASI
SMP NEGERI 42 MALUKU TENGAH



DOKUMENTASI
SMTK TNS



DOKUMENTASI
SMA NEGERI 17 MALUKU TENGAH



DOKUMENTASI
SMA NEGERI 61 MALUKU TENGAH



rTabel

Tabel 1 untuk $df = 1-50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 17 MALUKU TENGAH

Jln. Haji Adam Malik – Waipia 97558

E-Mail : smn17malteng@gmail.com

KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor. 421.4 / 113 / 2022

Memperhatikan surat masuk dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Pascasarjana Agama Kristen Negeri Ambon Nomor : B-3503/lak.03/L.2/TL.00/06/2022 tanggal 18 Juli 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa :

Nama : **ANDARIAS BASTIRA**
NIM : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Fakultas : Pascasarjana Insitut Agama Kristen Negeri Ambon
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah

Dengan demikian kami nyatakan bahwa yang bersangkutan telah kami terima untuk dilaksanakan Penelitian pada SMA Negeri 17 Maluku Tengah. Pelaksanaan Penelitian berlangsung pada tanggal 01 Agustus s/d 31 Agustus 2022.

Demikian keterangan Penelitian ini kami buat, dan berikan kepada bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Waipia, 14 November 2022

Kepala Sekolah



PAULUS KANIPA, S. Pd
NIP. 19640811 199412 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 42 MALUKU TENGAH

Jln. Haji Adam Malik Legeni ☎ 07358 E-mail smnsatntns@pabes.com

03 Oktober 2022

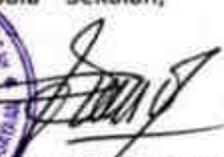
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 421.3/131/2022

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 42 Maluku Tengah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ANDARIAS BATSIRA**
NIM : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Program Studi : *Magister Pendidikan Agama Kristen
Judul Penelitian : ***Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah.***

Sejak Tanggal 01 September 2022 – 01 Oktober 2022, yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian pada SMP Negeri 42 Maluku Tengah.
Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah,

SARA KRISTOVINA RUOLY, S.Pd.
NIP. 196704251989012002



MENTERIAN AGAMA
SEKOLAH MENENGAH TEOLOGI KRISTEN (SMTK) TNS
KECAMATAN TEON NILA SERUA
Jln. Haji Adam Malik Layeni E-mail tns.smtk@yahoo.co.id

Layeni , 3 Oktober 2022

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 70/C.15/11/2022

Kepala Sekolah Menengah Teologi Kristen (SMTK) Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **ANDARIAS BATSIRA**
N I M : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Kristen
Judul Penelitian : "Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah".

Sejak tanggal 01 September 2022 - 1 Oktober 2022, yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada SMTK TNS .

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.


Kepala Sekolah
RANS TALARIMA, S.Pd.K.S.Sos
NIP. -



**PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOORDINATOR WILAYAH KECAMATAN TNS
SD NEGERI 160 MALUKU TENGAH**

03 Oktober 2022

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR : 421.2/18/2022

Kepala Sekolah Dasar Negeri 160 Maluku Tengah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ANDARIAS BATSIRA**
NIM : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Kristen
Judul Penelitian : **Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nifa Serua, Kabupaten Maluku Tengah.**

Sejak tanggal 01 September 2022 – 01 Oktober 2022, yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian pada SD Negeri 160 Maluku Tengah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah

ESTER M. SALAKORY, S.Pd
NIP. 19660115 199103 2007



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN MENENGAH DAN PENDIDIKAN KHUSUS
KABUPATEN MALUKU TENGAH

Jln. Bangau No. 93 Kelurahan Namaelo – Masohi 97511
email : cabangdikmenmalteng@gmail.com

Nomor : 424/184/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Masohi 05 Agustus 2022

Kepada
Yth, Kepala SMTK TNS
Di
Tempat.

Dengan hormat, merujuk Surat dari Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Pascasarjana Agama Kristen Negeri Ambon, Nomor : B-3503/lak.03/L.2/TL.00/06/2022 tanggal 18 Juli 2022, Perihal Permohonan Izin Penelitian pada SMTK TNS terhitung dari tanggal 01 Agustus s/d 31 Agustus 2022, maka dengan ini Kepala Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Maluku Tengah memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : **Andarias Bastira**
N I M : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Fakultas : Pascasarjana Insitut Agama Kristen Negeri Ambon
Judul Penelitian : "Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah "

Demikian Surat Izin ini diberikan untuk dapat ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Menengah
dan Pendidikan Khusus Kabupaten Maluku
Tengah,


JABIR TOMAGOLA, S.Pd
Pembina

NIP. 19660511 199003 1 015



PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Imam Bonjol No.Tlp. (0914) 21365-22350. Fax (0914) 22350-21365
E-mail : kesbangpol.malteng@gmail.com

M A S O H I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 074/439/BKBP/VIII/2022

- A. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian (SKP);
4. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD.6/2/12 tanggal 5 Juli 1972 Tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melaporkan diri kepada Gubernur Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk;
5. Peraturan Daerah Nomor : 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan dan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tengah;
6. Surat Gubernur Maluku Nomor 220/375 tanggal 2 Februari 2018 tentang Penerbitan Rekomendasi Surat Keterangan Penelitian (SKP);
- B. Menimbang : Surat Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Ambon
Nomor : B-3503/lak.03/L.2/TL.00/06/2022
Tanggal 18 Juli 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Dengan ini memberikan izin Penelitian kepada :

- a. Nama : **Andarias Bastira**
b. Identitas : Mahasiswa Prodi. Magister Pendidikan Agama Kristen Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Ambon
c. N I M : 1520206004
d. Untuk : 1. Melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul :
"Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK di Kecamatan Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah"
2. Lokasi Penelitian : 1. SD 16 Maluku Tengah
2. SMP Negeri 42 Maluku Tengah
3. SMA Negeri 17 Maluku Tengah
Kec. TNS Kabupaten Maluku Tengah
3. Waktu Penelitian : 1 (satu) Bulan

Sehubungan dengan maksud tersebut diatas, maka dalam pelaksanaannya, agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Mentaati semua ketentuan / peraturan yang berlaku.
b. Melaporkan kepada instansi terkait untuk mendapat petunjuk yang diperlukan.
c. Surat Keterangan ini hanya berlaku bagi kegiatan : Penelitian.
d. Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari lokasi Penelitian.
e. Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.
f. Memperhatikan dan mentaati budaya dan adat istiadat setempat.
g. Menyampaikan 1 (satu) Eksemplar laporan hasil kepada Bupati Maluku Tengah Cq. Ka. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maluku Tengah.
h. Apabila terdapat penyimpangan/pelanggaran dari ketentuan tersebut maka Surat Keterangan ini akan dicabut.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Masohi, 01 Agustus 2022
a.n. Kepala Badan,
Kepala Bidang Hubungan Antar Lembaga
NORMAN Y RISAHONDUA, S.STP
P e m b i n a
NID 10831000002121001



PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
KOORDINATOR WILAYAH
BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN TEON NILA SERUA
Jln. Haji Adam Malik Layeni - 97558

14 Oktober 2022

Nomor : 420 /36/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala SD /SMP Negeri /Swasta
se-Kecamatan TNS
masing-masing
di
Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk Surat dari Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Pasca Sarjana Institut Agama Kristen Negeri Ambon, Nomor : B-350/lak/03/L.2/TL.00/06/2022 tanggal 18 Juli 2022, Perihal Permohonan Izin Penelitian pada SD/SMP Negeri/Swasta se Kecamatan Teon Nila Serua terhitung dari tanggal 01 Agustus 2022 sampai selesai, maka dengan ini Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : **ANDARIAS BATSIRA**
NIM : 1520206004
Jurusan : Pendidikan Agama Kristen
Fakultas : Pascasarjana Institut Agama kristen Negeri Ambon
Judul Penelitian : "Pengaruh Penberian Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK Di Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah"

Demikian surat Izin ini diberikan untuk dapat ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.

Koordinator Wilayah
Bidang Pendidikan dan Kebudayaan
Kecamatan Teon Nila Serua



WELLEM SARIOA, S.Pd

Pegawai Tk/1

NIP. 19690220 199103 1 007