

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMPETENSI DI SMPN DISTRIK SENTANI KABUPATEN JAYAPURA

Meini Senewe, Bambang Supriyono, I Gede Eko Putra Sri Sentanu

Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

E-mail: meini.senewe@gmail.com

Abstract: *The influence of Teacher Professional Allowance to Performance Mediated by Competency at Public Junior High School in Sentani District of Jayapura Regency. The study aims to: determine the effect of the teacher's professional allowance on junior high school teachers performance mediated by competence. This research uses a quantitative approach with explanatory research. A total of 68 respondents was chosen at random from a pool of 85 teachers. Data were collected using a previously validated authoritative questionnaire. Hypothesis testing using variance-based SEM is called Partial Least Square (PLS). The results showed that: the teacher professional allowance has a significant and positive effect on the performance of 0,584 the teacher's professional allowance has a significant and positive effect on the competence of 0.369. the competence has a significant and positive effect on the teacher's performance of 0.446. there is an effect of the teacher's professional allowance on competency-mediated performance of 0.261. As expected, the Jayapura Regency Education Department will collaborate with professional organizations to develop innovative programs that can encourage teacher competency development and increase the role of subject teachers' deliberation and teacher working groups.*

Keywords: *teacher professional allowance, performance, competence*

Abstrak: **Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi di SMPN Distrik Sentani Kabupaten Jayapura.** Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh dari tunjangan profesi guru terhadap kinerja yang dimediasi kompetensi di SMP Negeri Distrik Sentani Kabupaten Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory research. Sampel diambil dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling sebanyak 68 responden dari populasi 85 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis yang menggunakan SEM berbasis variance yang disebut Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan: tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 0,584, tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi sebesar 0,369, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebesar 0,446, terdapat pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja yang dimediasi kompetensi sebesar 0,261. Maka diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Jayapura mempertimbangkan untuk bekerja sama dengan organisasi profesi untuk mengembangkan program inovatif yang dapat mendorong pengembangan kompetensi guru, dan meningkatkan peran musyawarah guru mata pelajaran, dan kelompok kerja guru.

Kata kunci: tunjangan profesi guru, kinerja, kompetensi

Pendahuluan

Dalam menjalankan layanan publik pemerintah terus berbenah, karena layanan public merupakan lini depan dari proses layanan tata kelola pemerintahan. Dengan alasan ini para praktisi administrasi publik terus mengembangkan cara agar proses layanan menjadi lebih efektif dan efisien. Pada sekitar tahun 1980an merupakan saat dimana pemerintah meminjam ide dan model manajemen dari sektor swasta yang lebih bersifat bisnis untuk meningkatkan efisiensi pemerintah dalam layanan

public, upaya ini lalu disebut New Public Management (Denhardt & Denhardt, 2007).

New Publik Management atau disingkat NPM menjadi isu penting dalam sektor reformasi publik. Konsep NPM kemudian memiliki keterkaitan dengan manajemen sektor publik karena salah satu prinsip NPM yang utama ialah pengukuran kinerja. Dalam NPM pemerintah mengadopsi baik teknik-teknik administrasi bisnis juga nilai-nilai bisnis. Hal ini meliputi nilai-nilai seperti kompetensi, pilihan pelanggan, dan respek atas semangat *kewirausahaan*.

Reformasi disektor publik mengharuskan kekuatan sektor swasta dimasukkan ke dalam prinsip-prinsip manajemen sektor publik. Kehadiran *New Public Management* dalam studi Administrasi Publik bermaksud untuk melakukan pembaharuan dalam tata kelola sektor publik dengan memperkenalkan ide atau gagasan yang sudah dipraktikkan dalam kegiatan bisnis sektor swasta (Winengan, 2018).

Sejak Teori *NPM*, yang berusaha mempromosikan reformasi manajemen publik dengan menggunakan teknik mengkatalisasi pembangunan ekonomi diperkenalkan di bidang pendidikan hal tersebut telah menyebabkan terselenggaranya langkah-langkah akuntabilitas pendidikan dan reformasi yang berfokus pada pemberian insentif yang berkaitan dengan kinerja guru. Program pemberian insentif bagi guru diharapkan dapat menjadi suatu motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi dirinya. Dengan meningkatnya kinerja para guru akan berdampak pada kualitas pendidikan (Pasaribu & Irsutami, 2015).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kinerja guru, pemerintah menetapkan kebijakan sertifikasi bagi tenaga pendidik. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada sesuatu objek tertentu (orang, barang, organisasi tertentu) yang menyatakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria atau standar tertentu (Payong, 2011). Kebijakan sertifikasi bagi guru dan dosen merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Tusriyanto, 2014). Kebijakan ini muncul dari tuntutan sosok guru yang profesional. Sebagaimana dalam Pasal 8, mengatur bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kemampuan, sertifikat pendidik, sehat secara jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dalam Pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sebagai bentuk realisasi dari Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada Tahun 2007 pemerintah menyelenggarakan Sertifikasi bagi guru secara bertahap terhadap 1,607,480 guru PNS di Indonesia (Kemendikbud, 2016). Dan sebagai pemegang regulasi atau pemangku kebijakan, pemerintah sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan program yang sedang

digencarkan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia (Sentanu & Sriyono, 2022)

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Manfaat penelitian sebagai sumbangan masukan dan pemikiran bagi guru untuk mengintrospeksi diri, memperbaiki kinerja, bagi sekolah mendukung peningkatan profesionalisme guru dan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Jayapura untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan kompetensi guru guna meningkatkan kinerjanya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengacu dan menerapkan prinsip-prinsip pelayanan yang baik.

Tinjauan Pustaka

1. *New Public Management*

Pertama kali diperkenalkan oleh Hood pada tahun 1991 sebagai sebuah solusi untuk memperbaiki kinerja pada sektor publik, *new public management* (NPM) menjadi solusi untuk memaksimalkan kinerja dan performa organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dari sudut pandang administrative (Barzelay, 2005).

Menurut (Hood, 1991) terdapat tujuh karakteristik dari *New Public Management* (NPM), yaitu: (a) Menggunakan manajemen profesional dalam sektor publik; (b) Menggunakan indikator kinerja; (c) Lebih fokus pada kontrol *output*; (d) Pemisahan tugas, delegasi, dan wewenang ke dalam unit yang lebih kecil; (e) Menggunakan prinsip kompetisi; (f) Menggunakan gaya manajemen sektor swasta dalam rangka praktek manajemen publik; dan (g) Menekankan pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

2. Tunjangan Profesi Guru

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; dijelaskan bahwa tunjangan profesi adalah penghasilan diluar gaji pokok yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru pada tingkat, masa, kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dalam anggaran pendapatan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). Tunjangan profesi guru diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya sebagai penghargaan atas profesionalismenya.

Menurut (Mulyasa & Mukhlis, 2007) sertifikasi guru bertujuan sebagai berikut:

a) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan;

- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidikan dan tenaga kependidikan;
- c) Membantu dan melindungi lembaga dan penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten;
- d) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- e) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut (Supardi, 2013) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya, merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesionalisme guru (Uno & Lamatenggo, 2014).

Jenis indikator kinerja guru menurut (Saondi & Suherman, 2012) terdiri atas:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b) Kemampuan metode dan strategi mengajar;

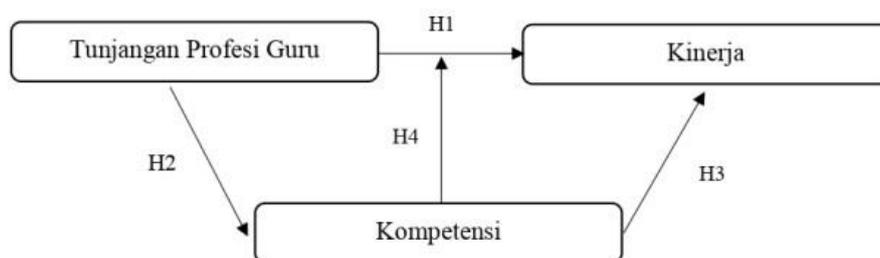
- c) Kemampuan mengelola kelas; dan
- d) Kemampuan memberikan penilaian dan evaluasi.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum (Syah, 2008). Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 3 ayat 1; dijelaskan bahwa: “kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru; dijelaskan bahwa sebagai agen pembelajaran guru harus memiliki kompetensi yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan kompetensi sebagai variabel mediasi (Z). Garis besar konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antara ketiga variabel dimaksud dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan hubungan antar variabel yang digambarkan dalam kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru.
- H₂: tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru

- H₃: terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru
- H₄: terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru dengan mediasi kompetensi.

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri Distrik Sentani, Kabupaten Jayapura, populasi dan sampel adalah guru yang telah memiliki sertifikat pendidik (tersertifikasi) yang dipilih berdasarkan teknik *Proportionate Stratified*

Random Sampling sebanyak 85 guru. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 68 guru. Data primer diperoleh dari persepsi, tanggapan responden terhadap tunjangan profesi guru, kinerja dan kompetensi yang dikumpulkan dengan kuesioner google form, dimana responden melakukan pengisian secara online dan melalui printout kuesioner dimana responden mengisi secara manual. Sedangkan data sekunder terkait data guru tersertifikasi, jumlah satuan Pendidikan diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Jayapura dan laporan realisasi DAK Non Fisik dari DPKAD Kabupaten Jayapura. Instrumen penelitian (kuesioner) sebelumnya sudah melalui uji validitas dan reliabilitas dan telah memenuhi syarat valid ($n = 30$, $r_{table} = 0,361$) dan reliabel (bila koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih) untuk digunakan dalam pengambilan data. Uji hipotesis dinyatakan signifikan jika p-value lebih kecil dari 0,05 dan tidak signifikan jika p-value lebih besar dari 0,05 dengan bantuan program *Partial Least Square* (PLS).

Pembahasan

1. Hasil Penelitian

1.1 Karakteristik Responden

Populasi penelitian dalam penelitian ini terdiri atas 85 orang guru yang memiliki sertifikat pendidik, dimana dari jumlah populasi tersebut selanjutnya diambil sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 68 orang guru yang telah tersertifikasi.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi yang terkumpul dari kuesioner tentang karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentasi
Usia		
< 30 tahun	0	0%
31 – 40 tahun	7	10%
41 – 50 tahun	25	37%
51 – 55 tahun	27	40%
> 55 tahun	9	13%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	26%
Perempuan	50	74%
Status Pegawai		
PNS	67	99%
Non PNS	1	1%
Golongan		
Non	1	1%
Golongan II	0	0%
Golongan III	13	19%
Golongan IV	54	79%
Lama Bekerja		
< 5 tahun	1	1%

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentasi
5 – 10 tahun	2	3%
10 – 20 tahun	21	31%
20 – 30 tahun	38	56%
>30 tahun	6	9%
Pendidikan		
SMA	0	0%
Diploma	2	3%
S1	52	76%
S2	14	21%
Unit Kerja		
SMPN 1 Sentani	25	37%
SMPN 2 Sentani	26	38%
SMPN 5 Sentani	10	15%
SMPN 7 Sentani	7	10%

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi yang tersaji dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 68 responden, didominasi sebanyak 40% yang berusia 51-55 tahun. Hal ini menunjukkan kebanyakan guru mendekati usia pensiun.

Jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 74% daripada laki-laki sebanyak 26%. Hal ini menunjukkan jika profesi guru lebih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

Status pegawai didominasi oleh PNS sebanyak 99%. Hal ini karena objek penelitian adalah sekolah negeri dimana para guru adalah PNS dan 1% adalah guru honor daerah.

Golongan didominasi oleh golongan IV sebanyak 79%. Hal ini karena sebagian besar guru sudah memiliki golongan yang tinggi.

Pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 76%. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memenuhi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan.

Lama bekerja guru didominasi yang bekerja rentang 20 – 30 tahun sebanyak 56%. Ini menunjukkan guru sudah lama bekerja.

1.2 Uji validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item Pernyataan	r	r _{tabel}	Ket
Tunjangan Profesi Guru			
Setelah mendapatkan TPG, saya semakin giat mengajar	0.825	0.361	Valid
Setelah mendapatkan TPG, saya lebih dihargai sebagai seorang profesional	0.740	0.361	Valid
Setelah mendapatkan TPG, saya tidak mempunyai kesulitan dalam mengajar	0.779	0.361	Valid

Item Pernyataan	r	r tabel	Ket
Kepala sekolah tempat saya mengajar mendukung saya untuk tetap meningkatkan kinerja dalam mengajar meskipun sudah mendapatkan TPG	0.715	0.361	Valid
Sebagai guru yang telah nenerima TPG, saya sudah memnuhi empat kompetensi standar guru	0.808	0.361	Valid
Secara general, program sertifikasi guru secara nasional telah meningkatkan kualifikasi/mutu guru di Indonesia	0.798	0.361	Valid
Ada perbedaan yang nyata antara guru yang sudah mengikuti program sertifikasi nasilnal dalam hal perencanaan, implementasi dan evaluasi proses hasil pembelajaran	0.600	0.361	Valid
Ada perbedaan yang signifikan dalam hal perencanaan, implementasi dan evaluasi program pembelajaran antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat	0.600	0.361	Valid
Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai setelah mendapatkan TPG	0.146	0.361	Tidak valid
Saya mengikuti pelatihan atau workshop peningkatan kompetensi guru sebanyak lebih dari 4 kali dalam dua tahun terakhir	0.647	0.361	Valid
Saya merasa TPG yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran	0.825	0.361	Valid
TPG yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan, dan akuntabel	0.764	0.361	Valid

Item Pernyataan	r	r tabel	Ket
Saya merasa puas dengan TPG yang diterima setiap triwulan	0.776	0.361	Valid
TPG merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas di sekolah	0.728	0.361	Valid
Sya menerima TPG setiap triwulan sesuai dengan harapan saya	0.693	0.361	Valid
TPG yang diterima mendorong untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	0.644	0.361	Valid
TPG dapat digunakan untuk peningkatan prestasi dalam bekerja	0.700	0.361	Valid
TPG dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan baik dari segi proses pelayanan maupun mutu luaran	0.658	0.361	Valid
Bagi saya, ada atau tidak TPG, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab	0.541	0.361	Valid
TPG digunakan untuk meningkatkan profesionalisme bukan untuk konsumtif guru	0.679	0.361	Valid
Sertifikasi guru membuat saya merasa lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan	0.714	0.361	Valid
Kinerja			
Membuat perencanaan (RPP) yang hendak diberikan	0.873	0.361	Valid
Menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran	0.495	0.361	Valid
Membuat rumusan-rumusan tujuan pembelajaran	0.600	0.361	Valid
Membuat bahan pengajaran dengan tujuan pembelajaran	0.787	0.361	Valid
Mengalami kesulitan dalam membuat program tahunan	0.143	0.361	Tidak valid
Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pembelajran yang disampaikan	0.661	0.361	Valid

Item Pernyataan	r	r tabel	Ket
Memberikan kuis kepada siswa sebelum memulai pelajaran	0.572	0.361	Valid
Menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan	0.801	0.361	Valid
Mengalami kesulitan dalam menggunakan sumber pengajaran	0.286	0.361	Tidak valid
Mengalami kesulitan dalam menggunakan metode pembelajaran	0.140	0.361	Tidak valid
Saya berusaha meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar	0.653	0.361	Valid
Membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua siswa	0.790	0.361	Valid
Melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	0.693	0.361	Valid
Melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari siswa	0.419	0.361	Valid
Mau menerima kritik dan saran dari guru yang lain guna meningkatkan kualitas mengajar	0.674	0.361	Valid
Datang ke sekolah tepat pada waktunya	0.673	0.361	Valid
Saya meninggalkan sekolah sesuai waktu yang ditentukan	0.798	0.361	Valid
Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah	0.702	0.361	Valid
Memberitahukan terlebih dahulu jika tidak hadir ke sekolah	0.732	0.361	Valid
Menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktu	0.626	0.361	Valid
Kompetensi			
Dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas	0.446	0.361	Valid
Memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi	0.766	0.361	Valid

Item Pernyataan	r	r tabel	Ket
aktif dalam kegiatan pembelajaran			
Mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda	0.718	0.361	Valid
Membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	0.621	0.361	Valid
Merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik	0.700	0.361	Valid
Mengajak peserta didik untuk membaca doa sebelum dimulai pembelajaran	0.644	0.361	Valid
Mengucapkan salam sebelum dimulai pertemuan	0.734	0.361	Valid
Selalu teguh dengan apa yang diucapkan	0.493	0.361	Valid
Jujur dalam pembelajaran kepada siswa	0.693	0.361	Valid
Konsisten dengan apa yang saya katakan terhadap siswa dalam pembelajaran	0.727	0.361	Valid
Menjabarkan kompetensi dasar sebelum memulai proses pembelajaran	0.730	0.361	Valid
Ketika mengajar sebelumnya saya mengatur/tata ruang kelas untuk memudahkan dalam proses pembelajaran	0.466	0.361	Valid
Merumuskan tujuan dari materi pembelajaran sebelum mengajar	0.752	0.361	Valid
Membuat alat-alat (media) pembelajaran ketika mengajar	0.419	0.361	Valid
Menggunakan buku-buku dalam perpustakaan untuk menambah wawasan siswa	0.494	0.361	Valid

Item Pernyataan	r	r tabel	Ket
Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional	0.771	0.361	Valid
Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan orang tua/wali siswa	0.636	0.361	Valid
Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat	0.657	0.361	Valid
Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar	0.666	0.361	Valid
Menggunakan TI secara fungsional	0.726	0.361	Valid

Sumber: Hasil analisis, 2022

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung semua item $>$ r tabel (0,152), kecuali terdapat satu item yang tidak valid yakni indikator dari Tunjangan Profesi Guru “Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai setelah mendapatkan TPG” dan dua item yang tidak valid yakni indikator pelaksanaan pembelajaran “Mengalami kesulitan dalam menggunakan sumber pengajaran” dan “Mengalami kesulitan dalam menggunakan metode pembelajaran” dari Kinerja. Karena r hitung semua item $<$ r tabel, sehingga dilakukan eliminasi.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	Koefisien Alpha	Ket.
X (Tunjangan profesi guru)	19	0.938	Reliabel
Y (Kinerja)	17	0.934	Reliabel
Z (Kompetensi)	20	0.924	Reliabel

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha lebih dari 0,6 sehingga semua variabel dianggap reliabel.

1.3 Statistik Deskriptif Variabel Tunjangan Profesi Guru

Perbandingan nilai *mean* dan *loading factor* berdasarkan penilaian responden tertinggi dilihat dari nilai *loading* faktor tertinggi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Nilai *Mean & Loading Factor* Variabel Tunjangan Profesi Guru (X)

Indikator/ item	Loading Faktor	Keterangan
X (Tunjangan profesi guru)		
X.1	0.892	Valid
X.2	0.842	Valid
X.3	0.770	Valid
X.4	0.805	Valid
X.5	0.883	Valid
X.6	0.902	Valid
X.7	0.742	Valid
X.8	0.777	Valid
X.10	0.775	Valid
X.11	0.901	Valid
X.12	0.929	Valid
X.13	0.873	Valid
X.14	0.870	Valid
X.15	0.851	Valid
X.16	0.930	Valid
X.17	0.924	Valid
X.18	0.892	Valid
X.19	0.840	Valid
X.20	0.920	Valid

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh item variabel X (Tunjangan Profesi Guru) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0.700 (*valid*). Item yang paling dominan dalam variabel X (Tunjangan Profesi Guru) adalah item X.16 dengan angka *loading faktor* tertinggi sebesar 0.930.

Tabel 5 Nilai *Mean & Loading Faktor* Variabel Kinerja (Y)

Sub Variabel	Mean	Loading Faktor
Perencanaan Pembelajaran	4.029	0.965
Pelaksanaan Pembelajaran	4.044	0.967
Evaluasi Pembelajaran	4.168	0.981
Disiplin Tugas	4.179	0.968

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa seluruh item variabel Y (Kinerja) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 (valid), loading faktor tertinggi variabel kinerja adalah indikator evaluasi pembelajaran sebesar 0.981. Pada indikator perencanaan pembelajaran, item membuat perencanaan (RPP) yang hendak diberikan paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.963. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran item Menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan nilai loading tertinggi yaitu 0.943. Pada indikator evaluasi pembelajaran, item melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan nilai outer loading tertinggi yaitu 0.945, dan indikator disiplin tugas, item Memberitahukan terlebih dahulu jika tidak hadir ke sekolah nilai outer loading tertinggi yaitu 0,954.

Tabel 6 Nilai *Mean & Loading* Faktor Variabel Kompetensi (Z)

Sub Variabel	Mean	Loading Faktor
Kompentensi Pedagogik	4.006	0.9693
Kompetensi Kepribadian	4.282	0.9565
Kompetensi Profesional	3.982	0.9686
Kompetensi Sosial	4.097	0.9534

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa seluruh item variabel Z (Kompetensi) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 (valid). loading faktor tertinggi variabel kompetensi adalah indikator kompetensi pedagogig sebesar 0.9693. Pada indikator kompetensi pedagogig, item Memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran paling tinggi dengan nilai *loading* faktor 0.928. Pada indikator kompetensi kepribadian item Mengucapkan salam sebelum dimulai pertemuan nilai loading tertinggi, yaitu 0.932. Pada indikator kompetensi profesional, item Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional nilai *outer loading* tertinggi yaitu 0.917, dan indikator kompetensi sosial, item Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional nilai *outer loading* tertinggi, yaitu 0,925.

1.4 Pengukuran *Outer Model*

Tabel 7 Hasil Pengukuran *Outer Model* Indikator Reflektif

	Cronbach's Alpha	ComPOSITE Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Tugas	0.970	0.977	0.893
Evaluasi Pembelajaran	0.969	0.976	0.889
Kompentensi Pedagogik	0.954	0.964	0.844
Kompetensi Kepribadian	0.968	0.975	0.887
Kompetensi Sosial	0.945	0.958	0.821
Komptensi Profesional	0.940	0.954	0.806
Pelaksanaan Pembelajaran	0.905	0.941	0.841
Perencanaan Pembelajaran	0.954	0.967	0.878
X (Tunjangan profesi guru)	0.980	0.982	0.741
Y (Kinerja)	0.987	0.988	0.829
Z(Kompetensi)	0.985	0.986	0.776

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai AVE pada setiap variabel dalam model analisis penelitian ini memiliki *construct validity* lebih besar dari 0,5 yang berarti baik. Nilai composite reliability dan cronbach alpha untuk semua konstruk juga berada >0.70, sehingga disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

1.5 Pengukuran Inner Model

Hasil *Goodness of Fit Model* diringkas dalam Tabel 8 Yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil *Goodness of Fit Model*

Variabel	R-Square
Kompetensi (Z)	0.341
Kinerja (Y)	0.527
$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) \times (1 - R2^2)] \rightarrow$ $1 - [(1 - 0.341) \times (1 - 0.527)]$ $= 0.689$	

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Q-Square (Tabel 8 dan Gambar 1 pada lampiran) mengidentifikasi keanekaragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah 0,689 dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 68,9% dapat dijelaskan oleh model tersebut, dan model tersebut termasuk kategori kuat ($>0,35$).

1.6 Pengujian Hipotesis

Tabel 9 Pengujian Signifikansi

Pengaruh	Koefisien jalur	T statistic	p-value	Ket
X → Y	0.369	2.575	0.010	Signifikan
X → Z	0.584	7.200	0.000	Signifikan
Z → Y	0.446	3.113	0.002	Signifikan

Sumber: Hasil analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 9 pengujian masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian parameter jalur struktural yang ditunjukkan pada Tabel 9 terlihat bahwa nilai *original sample positif* (0.369) dan nilai *T-Statistics* 2.575 $>$ 1.96. Dengan demikian hipotesis pertama H_1 diterima.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Hasil pengujian parameter jalur struktural yang ditunjukkan pada Tabel 9 terlihat bahwa nilai *original sample positif* (0.584) dan nilai *T-Statistics* 7.200 $>$ 1.96. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian parameter jalur struktural yang ditunjukkan pada Tabel 9 terlihat bahwa nilai *original sample positif* (0,446) dan nilai *T-Statistic* 3.113 $>$ 1.96. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

1.7 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompetensi memediasi antara pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja.

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T Statistic	P Value	Ket.
Tunjangan Profesi Guru → Kompetensi → Kinerja	0,261	2,552	0,011	Signifikan

Sumber: Hasil analisis, 2022

Hasil perhitungan diatas mendapatkan nilai Z sebesar 2.552 $>$ 1.96 dengan tingkat signifikan 0,011 ($<$ 5%) maka membuktikan bahwa kompetensi mampu memediasi hubungan pengaruh tunjangan profesi guru secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis keempat (H_4) diterima.

2. Pembahasan

2.1 Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa jika tunjangan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja (Oktavia, 2021). Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Dewanto, D. H., Erviantono, T., & Winaya, I. K. (2015), 2015; Kartini & Kristiawan, 2019; Kurniawan, 2018).

Menurut (Muljani, 2002), tujuan utama organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tetap berada di perusahaan. Pemberian tunjangan profesi guru kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai realisasi dari program sertifikasi guru dan dosen. Sehingga diharapkan dengan adanya tunjangan profesi guru akan meningkatkan kinerja guru.

2.2 Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Barsah, Sudarso, & Sunarsi, 2020; Ichsan & Yahya, 2021; Nawawi, 2022; Rifai, Warjio, & Lubis, 2022) bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru, yang berarti

bahwa pemberian tunjangan profesi guru dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas guru sehingga lebih baik kompetensinya dan profesional (Rifai *et al.*, 2022).

2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Guruh, 2018; Manik & Syafrina, 2018; Munawwarah, Ilham, Yunus, & Natsir, 2021).

Peningkatan kompetensi guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kompetensi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, guru yang kompeten akan menghasilkan hasil terbaik, kompetensi guru bersifat kualitatif, perilaku yang baik dan bermaknalah merupakan karakteristik guru yang kompeten (Mulyasa & Mukhlis, 2007). Kompetensi seorang guru berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerjanya. Guru yang memiliki kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik dapat membantu guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi yang dimiliki guru akan memungkinkan perkembangan kinerjanya (Rini, Istiatin, & Kustiyah, 2018).

2.4 Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Dimediasi Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi guru mampu memediasi pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Distrik Sentani. Dengan tingkat kepercayaan 99%, maka menyediakan cukup bukti bahwa terdapat pengaruh signifikan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Distrik Sentani, melalui variabel kompetensi guru. Namun, besarnya pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Distrik Sentani lebih besar apabila tidak

terdapat mediasi variabel kompetensi guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hamzah & Sarwoko, 2020; Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020; Sundari, Robandi, & Mulyasari, 2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Distrik Sentani berdasarkan hasil pengujian parameter jalur struktural H_1 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur positif 0,369 dan nilai *T-Statistics* $7.200 > 1.96$ dan p-values lebih kecil dari α ($0.010 < 0.050$);
- Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara tunjangan profesi guru terhadap kompetensi guru pada SMP Negeri di Distrik Sentani berdasarkan hasil pengujian parameter jalur struktural H_2 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur positif 0,584 dan nilai *T-Statistics* $2.575 > 1.96$ dan p-values lebih dari α ($0.0000 < 0.050$);
- Terdapat pengaruh yang positif signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Distrik Sentani berdasarkan hasil pengujian parameter parameter jalur struktural H_3 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur positif 0.446 dan nilai *T-statistics* $3.113 > 1.96$ dan p-values lebih dari α ($0.002 < 0.050$); dan
- Kompetensi guru berpengaruh signifikan memediasi hubungan antara tunjangan profesi guru dan kompetensi guru. Berdasarkan hasil pengujian tidak langsung mendapatkan nilai koefisien jalur sebesar $0.261 > 1.96$ dan nilai *T-Statistics* $2.552 > 1.96$ dan p-values lebih kecil dari α ($0.011 < 0.050$).

Daftar Pustaka

- Barsah, A., Sudarso, A. P., & Sunarsi, D. (2020). Analisis Pengaruh Pengajaran dan Sertifikasi Guru terhadap Kompetensi Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Wilayah Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 650–657.
- Barzelay, M. (2005). Origins of The New Public management: An International View From Public Administration/Political Science. In K. McLaughlin, S. P. Osborne, & E. Ferlie (Eds.), *New Public Management Current Trends and Future Prospects* (pp. 27–45). Routledge.
- Denhardt, J., & Denhardt, R. B. (2007). New Public Service Serving, Not Steering. In *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* (2nd ed., pp. 1326–1330). Routledge. <https://doi.org/10.1201/NOE1420052756.ch268>

- Dewanto, D. H., Erviantono, T., & Winaya, I. K. (2015). Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar. *Citizen Charter*, 1(1), 1–10.
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 109–121.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Ichsan, F. N., & Yahya, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Madarasa Tsanawiyah Negeri 6 Padang. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 501–508.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33.
- Kurniawan, A. (2018). Tunjangan Profesi, Pendidikan Dan Latihan Profesi (PLPG) Dalam Kinerja Guru SMA. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 324–335.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Mulyasa, E., & Mukhlis. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Munawwarah, R. A. L., Ilham, I., Yunus, M., & Natsir, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 10–20.
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi Dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323–336.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48–55.
- Pasaribu, C., & Irsutami, I. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 69–73.
- Payong, M. R. (2011). *Sertifikasi profesi guru: konsep dasar, problematika, dan implementasinya*. Indeks.
- Rifai, I., Warjio, W., & Lubis, M. S. (2022). Efektifitas Pemberian Dana Tunjangan Profesi Guru dalam Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2391–2397.
- Rini, A. S., Istiatin, & Kustiyah, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(2), 342–351.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2012). *Etika Profesi Keguruan* (I. Armasari, Ed.). Refika Aditama.
- Sentanu, I. G. E. P. S., & Sriyono, M. E. E. (2022, Februari 19). Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Desa Wisata Berbasis Kearifan Lokal Dengan Konsep Pentha Helix [Paper Presentation]. Dalam Collaborative Governance and Digital Transformation to The Smart Cities. *Seminar Nasional Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Galuh Tahun 2022, Ciamis, Jawa Barat*. <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/1185>
- Sundari, E. S. T., Robandi, B., & Mulyasari, E. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Sekolah Dasar di SDN 134 Panorama. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(3), 110–126.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Syah, M. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Remaja Rosdakarya.
- Tusriyanto, T. (2014). Sertifikasi Guru Sebagai Upaya Menciptakan Mutu Pendidikan. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 11(01), 145–162.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Winengan, W. (2018). Menakar Penerapan New Public Management dalam Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1), 66–7