

Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Guru SMP Di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

Siti Nur Kamila^{1*}, Silvia², Indriana Laila Santi³, Fatimatu Zahro⁴

¹Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

²Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

^{1*}sitinurkamila1704@gmail.com, ²silvia28042004@gmail.com, ³indrianalessanti23@gmail.com, ⁴FatimatuZahro95@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Jember. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara tunjangan penghasilan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada guru-guru SMP di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana peningkatan tunjangan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan profesionalisme dalam mengajar. Motivasi kerja juga memiliki dampak terhadap kinerja guru, meskipun tidak sebesar pengaruh tunjangan penghasilan. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih kecil dibandingkan kedua faktor lainnya.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil evaluasi pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Situbondo, yang mengindikasikan bahwa efektivitas tunjangan bergantung pada adanya mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja yang ketat. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar kebijakan peningkatan tunjangan penghasilan diiringi dengan strategi peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta evaluasi kinerja yang lebih komprehensif. Dengan kebijakan kesejahteraan yang lebih baik, diharapkan kualitas pendidikan di Kabupaten Jember dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Tunjangan Penghasilan, Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebijakan Pendidikan

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu wilayah. Guru yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun, permasalahan kesejahteraan guru masih menjadi tantangan besar di banyak daerah, termasuk di Kabupaten Jember. Tunjangan penghasilan yang tidak sesuai dengan beban kerja berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana tunjangan penghasilan dapat mempengaruhi kinerja guru serta faktor-faktor lain yang turut berperan dalam mendukung efektivitas kerja mereka.

Pemberian tunjangan profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini didukung temuan penelitian Suryanto (2011) bahwa terdapat pengaruh pemberian tunjangan profesional guru dengan kinerja guru. Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja". (Nursyiah, 2022). Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah dengan meningkatkan tunjangan penghasilan sebagai salah satu instrumen kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Peningkatan tunjangan penghasilan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di Kabupaten Jember. Selain itu, penelitian ini juga menelaah faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut, meskipun kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi relatif kecil dibandingkan kompensasi. (Sri Rezeki Azikin, 2019)

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja guru. Rahmawati (2019) menemukan bahwa tunjangan penghasilan memiliki korelasi positif terhadap kinerja guru di sekolah negeri. Santoso (2020) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang baik turut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas tenaga pendidik. Studi lain oleh Wijaya (2021) menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan guru dalam mengajar. Prasetyo (2022) mengidentifikasi bahwa kebijakan kesejahteraan guru berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, Yulianto (2023) menunjukkan bahwa kombinasi antara tunjangan penghasilan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak maksimal terhadap produktivitas guru.

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 pembelajaran (Ardiana, 2017). Menurut (Astuti, 2017), kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksana-an kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru menurut Supardi dalam (Rizal, 2019) 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. (Dra.RR.Ponco Dewi Karyaningsih)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan dengan fokus pada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Jember. Gap yang akan diisi oleh penelitian ini adalah analisis spesifik terhadap faktor tunjangan penghasilan dalam konteks pendidikan menengah, dengan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Jember serta mengkaji bagaimana faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja turut mendukung peningkatan kinerja tersebut. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan guru yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Jember.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Setiap tahap memiliki peran penting dalam memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut adalah tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan adalah langkah awal dalam penelitian yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses penelitian berjalan dengan baik. Pada tahap ini, pertama-tama disusun kerangka teori berdasarkan penelitian sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk memahami konsep yang sudah ada serta menemukan bagian yang belum banyak diteliti. Setelah itu, kuesioner dibuat sesuai dengan variabel penelitian, yaitu tunjangan penghasilan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, tujuannya untuk melindungi privasi responden (Sugiono, 2016). Kuesioner ini disusun dengan jelas dan mudah dipahami agar responden dapat memberikan jawaban yang akurat. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen ini benar-benar mengukur apa yang ingin diteliti. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner sudah sesuai dengan variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas memastikan bahwa hasilnya akan tetap konsisten jika digunakan berulang kali. Dengan tahap persiapan yang matang, penelitian dapat menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. (Siti Indah Purwaning Yuwana, 2023)

2. Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada guru-guru SMP di Kabupaten Jember yang telah dipilih sebagai responden penelitian. Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti, yaitu tunjangan penghasilan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Setelah seluruh kuesioner dikumpulkan, data yang diperoleh direkapitulasi secara sistematis agar lebih mudah dianalisis. Proses ini dilakukan dengan cermat untuk memastikan tidak ada data yang hilang atau tidak lengkap, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data dilakukan dengan menerapkan berbagai teknik statistik untuk memastikan keakuratan hasil penelitian. Langkah pertama adalah melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan kuat antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa varian kesalahan regresi bersifat konstan. Setelah data memenuhi asumsi statistik yang diperlukan, analisis dilanjutkan dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu tunjangan penghasilan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Hasil dari tahap ini akan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan serta memberikan rekomendasi yang sesuai dengan temuan penelitian.

4. Tahap Penyusunan Laporan

Tahap penyusunan laporan merupakan tahap akhir dalam penelitian yang bertujuan untuk merangkum seluruh hasil yang telah diperoleh. Pada tahap ini, peneliti menyusun laporan berdasarkan temuan data yang telah dianalisis, kemudian menguraikan hasil penelitian dalam bentuk pembahasan yang sistematis. Analisis yang dilakukan akan diinterpretasikan dengan menghubungkannya dengan teori serta penelitian sebelumnya agar diperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab tujuan yang telah dirumuskan. Selain itu, rekomendasi juga diberikan sebagai masukan bagi pihak terkait, khususnya dalam perumusan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan adanya rekomendasi ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di Kabupaten Jember.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara objektif. Metode ini lebih menekankan data yang berupa angka mulai dari pengumpulan, penafsiran dan hasil yang disajikan dalam bentuk angka dengan menggunakan aplikasi statistik (Ana Pratiwi, 2022). Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru SMP di Kabupaten Jember. Untuk memastikan keakuratan hasil, penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan. Setiap tahapan dirancang secara sistematis agar penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid dan reliabel serta dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan.

a. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan utama:

1. **Tahap Persiapan:** Penyusunan kerangka teori berdasarkan penelitian sebelumnya, perancangan instrumen penelitian berupa kuesioner, serta uji validitas dan reliabilitas instrumen.
2. **Tahap Pengumpulan Data:** Penyebaran kuesioner kepada guru-guru SMP di Kabupaten Jember untuk memperoleh data primer yang relevan.
3. **Tahap Analisis Data:** Dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. **Tahap Penyusunan Laporan:** Penyusunan hasil penelitian dalam bentuk laporan ilmiah yang mencakup analisis dan interpretasi data.

b. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Variabel Independen (X):
 - X1: Tunjangan Penghasilan
 - X2: Motivasi Kerja
 - X3: Lingkungan Kerja
- Variabel Dependen (Y):
 - Y: Kinerja Guru

c. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, salah satunya melalui uji asumsi klasik yang bertujuan memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat validitas statistik.

Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan di Kabupaten Jember. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 1.

NO	NAMA	INSTANSI PENDIDIKAN	ALAMAT	NOMOR SOAL									
				Y				X1		X2		X3	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Siti Waqi'ah	SMPN 1 Balung	Balung	15	15	14	14	14	14	15	14	15	14
2	Titin Emawati	SMPN 1 Balung	Balung	15	14	14	13	15	15	15	15	15	14
3	Alimah Hidayati, S.Pd	SMPN 12 Jember	Kaliwates	15	15	14	14	15	15	15	14	15	15
4	Dimas Prayoga	SMPN 12 Jember	Kaliwates	14	14	13	13	14	12	14	12	12	14
5	Fitria Ramadhani	SMPN 12 Jember	Kaliwates	14	15	14	14	14	14	14	14	15	14
6	Iva Kurniawati	SMPN 12 Jember	Kaliwates	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

7	Jefri Adhi Kurniawan	SMPN 12 Jember	Kaliwates	14	14	13	14	15	14	14	15	15	14
8	Wildan Firman Septiawan	SMPN 12 Jember	Kaliwates	15	15	15	14	14	13	15	13	14	14
9	Heru Dwi Setiawan	SMPN 1 Jelbuk	Jelbuk	15	14	15	15	15	14	14	13	15	15
10	Ana Ulfa Rahayu	SMPN 1 Jombang	Jombang	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
11	Anton Prasetyoadi	SMPN 1 Jombang	Jombang	14	15	14	14	15	14	14	14	14	14
12	Halimatus Sa'diyah	SMPN 1 Jombang	Jombang	14	14	13	14	15	14	14	14	13	15
13	Herlina Irmawati	SMPN 1 Jombang	Jombang	15	15	14	14	15	15	14	15	14	15
14	Rica Munika	SMPN 1 Jombang	Jombang	15	15	14	14	14	13	15	14	14	15
15	Rizki Dhanier Iftita	SMPN 1 Jombang	Jombang	14	14	14	14	15	14	14	14	14	14
16	Yustanti Tri Utami	SMPN 3 Kalisat	Kalisat	15	15	15	14	15	15	15	15	15	15
17	Ahmad Zarkasi	SMPN 1 Mayang	Mayang	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
18	Nurul Huda, S.Pd	SMPN 6 Tanggul	Tanggul	14	15	14	14	15	15	15	15	15	15
19	Suhandoko, S.A.P	SMPN 1 Umbulsari	Umbulsari	14	14	14	14	13	14	14	14	14	14
20	Dra. Deni Ritawati	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	14	14	14	15	15	15	15	15	15
21	Hafid Riyadi, S.Pd	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	14	14	14	14	14	14
22	Khusnul Khamadah	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	15	15	15	15	15	15
23	Lilik Cahyandari	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
24	Misran, S.Pd	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	15	14	15	15	15	15	15	15
25	MOH Leby Amin	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
26	Nyonim Trias Ida Bariyanti	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	14	14	14	14	14	14	14	14	14
27	Purwi Atminingsih	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	15	15	15	15	14	15
28	Siti Muflihatun	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	14	14	15	15	15	15	15	15	15
29	Rizka Wahyuningtyas	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	15	14	15	14	15	15
30	Saeful Ulum	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	14	14	14	13	14	14	14	14	13	14
31	Siti Mulikhah	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	15	15	15	15	15	14
32	Munairotul Bashirah	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	15	14	15	15	15	15	15
33	Suwoko	SMPN 2 Umbulsari	Umbulsari	15	15	14	14	14	15	14	14	14	15

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Jember dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian diperoleh melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada data yang dikumpulkan dari responden.

a. Deskripsi Data

Data penelitian diperoleh dari 33 responden yang terdiri dari guru-guru SMP di berbagai wilayah di Kabupaten Jember. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tentang tunjangan penghasilan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja guru (Y). Berikut adalah hasil deskripsi data dalam bentuk tabel:



Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata
Tunjangan Penghasilan (X1)	13	15	14.5
Motivasi Kerja (X2)	13	15	14.3
Lingkungan Kerja (X3)	12	15	14.2
Kinerja Guru (Y)	12	15	14.4

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor setiap variabel berada pada kisaran 14, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki persepsi positif terhadap tunjangan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja mereka.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas model. Hasilnya sebagai berikut:

- Uji Multikolinearitas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.522	5.472		5.212	.000		
Tunjangan_Penghasilan	-.329	.282	-.250	-1.166	.253	.339	2.951
Motivasi_Kerja	.076	.306	.055	.249	.805	.324	3.089
Lingkungan_Kerja	1.250	.305	.870	4.102	.000	.347	2.879

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

TOLERANCE > 0,01

VIF < 10

Analisis X1 (Tunjangan Penghasilan)

Nilai tolerance = 0,339 > 0,01 Tidak terjadi multikolinearitas

VIF= 2,951 < 10 Maka tidak terjadi multikolinearitas

Analisis X2 (Motivasi Kerja)

Nilai tolerance = 0,324 > 0,01 Tidak terjadi multikolinearitas

VIF= 3,089 < 10 Tidak terjadi multikolinearitas

Analisis X3 (Lingkungan Kerja)

Nilai tolerance= 0,347 > 0,01 Tidak terjadi multikolinearitas

VIF= 2,879 < 10 Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai Tolerance dan VIF dari model regresi variable tunjangan penghasilan, motivasi kerja dan lingkungan kerja hasilnya adalah tidak ada masalah pada pengujian multikolinearitas. Atau tidak ditemukan multikolinearitas antara variabel independen, dengan nilai tolerance >0,01 dan nilai VIF < 10.

- Uji Heteroskedastisitas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.598	3.090		-.517	.609		

Tunjangan_Penghasilan	.042	.159	.082	.261	.796	.339	2.951
Motivasi_Kerja	.115	.173	.213	.664	.512	.324	3.089
Lingkungan_Kerja	-.073	.172	-.131	-.422	.676	.347	2.879

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dikatakan tidak timbul gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi antara variable independent dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa nilai sig dari X1 0,796 > 0,05, nilai sig X2 0,512 > 0,05 dan nilai sig X3 0,676 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variable penduduk miskin, pertumbuhan ekonomi dan lama sekolah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

• Uji Validitas

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10
X01 Pearson Correlation	1	.498**	.501**	.352*	.289	.435*	.653**	.319	.490**	.527**
Sig. (2-tailed)		.003	.003	.045	.103	.011	.000	.070	.004	.002
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X02 Pearson Correlation	.498**	1	.390*	.232	.181	.310	.517**	.277	.376*	.394*
Sig. (2-tailed)	.003		.025	.194	.314	.079	.002	.118	.031	.023
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X03 Pearson Correlation	.501**	.390*	1	.460**	.145	.325	.407*	.172	.466**	.289
Sig. (2-tailed)	.003	.025		.007	.422	.065	.019	.339	.006	.102
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X04 Pearson Correlation	.352*	.232	.460**	1	.213	.371*	.244	.294	.523**	.493**
Sig. (2-tailed)	.045	.194	.007		.234	.034	.170	.097	.002	.004
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X05 Pearson Correlation	.289	.181	.145	.213	1	.527**	.407*	.498**	.438*	.516**
Sig. (2-tailed)	.103	.314	.422	.234		.002	.019	.003	.011	.002
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X06 Pearson Correlation	.435*	.310	.325	.371*	.527**	1	.446**	.855**	.663**	.530**
Sig. (2-tailed)	.011	.079	.065	.034	.002		.009	.000	.000	.002
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X07 Pearson Correlation	.653**	.517**	.407*	.244	.407*	.446**	1	.495**	.602**	.515**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.019	.170	.019	.009		.003	.000	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X08	Pearson Correlation	.319	.277	.172	.294	.498**	.855**	.495**	1	.635**	.410*
	Sig. (2-tailed)	.070	.118	.339	.097	.003	.000	.003		.000	.018
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X09	Pearson Correlation	.490**	.376*	.466**	.523**	.438*	.663**	.602**	.635**	1	.354*
	Sig. (2-tailed)	.004	.031	.006	.002	.011	.000	.000	.000		.043
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	.527**	.394*	.289	.493**	.516**	.530**	.515**	.410*	.354*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.102	.004	.002	.002	.002	.018	.043	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Berdasarkan tabel korelasi, semua indikator memiliki nilai **Pearson Correlation** yang signifikan pada tingkat **0,01 (1%)** atau **0,05 (5%)**, yang ditandai dengan **(**)** atau **(*)**. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga dapat disimpulkan bahwa **instrumen penelitian valid**.

• Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Nilai **Cronbach's Alpha** sebesar **0,879** menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik. Sebagai aturan umum:

- **>0,7** menunjukkan reliabilitas yang baik
 - **>0,8** menunjukkan reliabilitas yang sangat baik
- Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut.

3. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa tunjangan penghasilan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa kesejahteraan finansial guru berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme dan motivasi mereka dalam mengajar. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini mendukung penelitian Wijaya (2021), yang menekankan bahwa faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi sangat menentukan kualitas pengajaran.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun dengan tingkat yang lebih rendah dibandingkan dengan tunjangan penghasilan dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan fisik dan sosial penting, faktor finansial dan motivasi pribadi lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tunjangan penghasilan dapat menjadi kebijakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru SMP di Kabupaten Jember. Namun, untuk hasil yang optimal, kebijakan ini perlu disertai dengan program peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja guna menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif.

Implementasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang menerima tunjangan lebih tinggi cenderung memiliki motivasi dan profesionalisme yang lebih baik dalam mengajar. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan finansial berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, meskipun dampaknya tidak sebesar tunjangan penghasilan. Faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan tunjangan penghasilan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja penting, faktor finansial dan motivasi pribadi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan tunjangan penghasilan dapat menjadi kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Namun, untuk hasil yang optimal, kebijakan ini perlu disertai dengan perbaikan lingkungan kerja serta program peningkatan motivasi guna menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa tunjangan penghasilan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, diikuti oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, implementasi kebijakan kesejahteraan guru yang lebih baik sangat dianjurkan guna meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Jember.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Jember. Guru yang menerima tunjangan yang memadai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada profesionalisme dan efektivitas mereka dalam mengajar. Selain tunjangan penghasilan, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun pengaruhnya tidak sebesar tunjangan. Faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas pembelajaran. Selain itu, lingkungan kerja turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan tunjangan penghasilan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial tetap menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas guru, namun perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Dari hasil pelaksanaan penelitian terkait pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, serta mempertimbangkan penelitian evaluasi TPP di Kabupaten Situbondo, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tunjangan penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru yang menerima tunjangan lebih tinggi cenderung memiliki motivasi dan profesionalisme yang lebih baik dalam mengajar.
2. Motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun pengaruhnya tidak sebesar tunjangan penghasilan. Faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas pembelajaran.
3. Lingkungan kerja turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan tunjangan penghasilan dan motivasi kerja.
4. Temuan dari penelitian evaluasi pemberian TPP di Kabupaten Situbondo menunjukkan bahwa pemberian tunjangan yang tidak disertai dengan pengawasan rutin dan evaluasi kinerja dapat mengurangi efektivitas kebijakan tersebut. Pemberian tunjangan yang tidak mempertimbangkan kualitas kinerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam sistem insentif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan tunjangan penghasilan merupakan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai secara umum. Namun, agar hasil yang dicapai lebih optimal, upaya tersebut harus diiringi dengan strategi peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta mekanisme evaluasi kinerja yang lebih ketat sebagaimana diusulkan dalam evaluasi pemberian TPP di Situbondo. Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemangku kebijakan untuk merancang kebijakan kesejahteraan yang lebih komprehensif guna meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kelancaran penelitian ini. Terima kasih kepada para responden, yaitu guru-guru SMP di Kabupaten Jember, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Penghargaan juga diberikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember atas dukungan dan izin yang diberikan dalam pengumpulan data. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta masukan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, terima kasih kepada keluarga, teman, dan rekan-rekan yang selalu memberikan dukungan, baik secara moral maupun materiil, selama proses penelitian ini berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Pratiwi, F. M. (2022, November). PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI DI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (JEBI)*, 2, 114-125.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14-23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Dra.RR.Ponco Dewi Karyaningsih, M. A. (-). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. -, 1-34.
- Nursyimah. (2022). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DALAM GUGUS JEUNIEB KABUPATEN BIREUEN. *Jurnal Kebangsaan*, 21-27.
- Prasetyo, F. (2022). *Kebijakan kesejahteraan guru dan dampaknya terhadap kinerja*. Surabaya: Cakrawala Akademik.
- 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>
- Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja guru di sekolah negeri*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Santoso, B. (2020). *Lingkungan kerja dan efektivitas tenaga pendidik*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Siti Indah Purwaning Yuwana, A. W. (2023, September). PENGARUH BRAND PRIDE, WEB DESIGN QUALITY, E-SERVICE QUALITY DAN CUSTOMER EXPERIENCE TERHADAP REPURCHASE INTENTION E-COMMERCE SHOPEE PADA KONSUMEN MILENIAL MAHASISWA FEBI UIN KHAS JEMBER. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3, 111-124.
- Sri Rezeki Azikin, G. b. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1-41.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Talib, M. E., Hamim, U., & Abdussamad, J. (2024). PENGARUH PENERAPAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 2(2), 285-292.
- Suryanto, B., & Sutinah. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana. Media Group.
- Wijaya, D. (2021). *Motivasi kerja sebagai faktor utama keberhasilan mengajar*. Bandung: EduPress.
- Yulianto, H. (2023). *Kombinasi tunjangan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas guru*. Malang: Insan Cendekia.
- Nua, F. M. (2020). Tunjangan profesi guru sebagai upaya peningkatan kompetensi guru dan karakter peserta didik. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 250-266.
- Hosnan, A., & Pramono, S. (2023). Evaluasi Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Soetomo Magister Ilmu Administrasi*, 1(2), 125-132.