

Pengaruh Motivasi dan Tunjangan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 6 Majene

Sri Indira Hartawati

Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene

srii.indira@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan tunjangan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene. penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian dekstriptif kualitatif dan kuantitatif dengan populasi sebanyak 32 guru di SMK Negeri 6 majene. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y) di sekolah SMK Negeri 6 Majene. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel tunjangan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y)) di sekolah SMK Negeri 6 Majene. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak semua variabel (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja guru (Y) di sekolah SMK Negeri 6 Majene.

Kata Kunci: *Motivasi; Tnjangan, knerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntutan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada didalam sekolah.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Motivasi adalah suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal (Marpaung, 2007). Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang (Hasibuan, 2006). faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2001).

Tunjangan memang juga banyak dijadikan pertimbangan seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan. Salah satu contohnya adalah banyaknya orang yang berminat untuk menjadi PNS

(pegawaiNegeri sipil) karna merupakan salah satu pekerjaan yang menjanjikanbukan hanya dalam hal gaji tetapi juga tunjangan. Tunjangan bagian dari kompensasi, karna kompensasi merupakan pengaturan pemberian balas jasa bagi guru untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, kompensasi dapat diberikan secara langsung berupa tunai, maupun berupa imbalan non finansial. Tunjangan merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa gaji, upah dan insentif (Malayu, 2000). tunjangan adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan dan tunjangan uang cuti (Effendi, 2005). Tujuan dari pemberian Tunjangan adalah untuk mempertahankan keberadaan pegawai/guru sebagai bagian dari instansi dalam jangka waktu yang lama. Bisa dikatakan bahwa tunjangan dapat lebih mengiurkan dibandingkan dengan gaji dan upah pokok yang ditawarkan. Tunjangan tetap adalah segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/guru, Jadi semua bentuk tunjangan yang diterima oleh pekerja secara tetap tanpa memperhatikan kehadiran atau suatu kondisi tertentu maka dikategorikan sebagai tunjangan tetap.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan stress kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2005) Sedangkan Hadari (1996) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efesien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Prabu (2004) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata (Kane, 1986). Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi (Arifin, 2024). Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Samsudin (2006) memberikan pe-ngertian kinerja sebagai tingkat pe-laksanaan tugas yang dapat dicapai se-seorang dengan menggunakan kemampu-an yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi (2005) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pema-haman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Mulyasa (2004) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Guru dapat dijelaskan bahwa kata guru dalam bahasa Arab disebut Mu'allim dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan teacher yang memiliki arti *A person whose occupation is teaching others*, yaitu seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain (Muhibbin, 2003). Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam

pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2000). Guru merupakan tenaga pendidik, Dia amat menentukan dalam proses pembelajaran dikelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru berperan dan menjalankan tugasnya, ini merupakan kinerja guru sangat berperan dalam menentukan mutu dan pembelajarannya. Guru merupakan tenaga pendidik, Dia amat menentukan dalam proses pembelajaran dikelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru berperan dan menjalankan tugasnya, ini merupakan kinerja guru sangat berperan dalam menentukan mutu dan pembelajarannya. Proses pendidikan sebagai system yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional maka peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Dikuatkan lagi oleh pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2006) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi. Observasi dan wawancara awal yang dilakukan di salah satu SMK Negeri yaitu SMK Negeri 6 Majene, bahwasannya Kinerja Guru di SMK tersebut sudah berjalan dengan baik. Salah satu guru juga mengatakan bahwa kinerja guru dibutuhkan oleh sebab itu salah satu upaya agar kinerja guru meningkat yaitu kepala sekolah mengadakan breafing setiap hari senin setelah upacara bendera dilaksanakan, harapannya agar terdapat perubahan-perubahan yang lebih maju dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan peneliti memilih variabel motivasi sebagai salah satu indikator yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene?; (2) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene?; (3) Variabel Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene?.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMK Negeri 6 Majene yang terletak di jalan poros majene-mamuju Km 94 Desa Mekkatta Kelurahan Malunda Kecamatan Malunda Kabupaten Majene.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan gambaran permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua jumlah guru dan staf pada smk negeri 6 Majene, yang berjumlah sekitar 32 orang. Sampel adalah sebagian yg diambil dari keseluruhan objek yang di teliti dan di anggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). teknik pengambilan sampel dalam penelitian 99Iini adalah total sampling. Total sampel adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2009). Alasan mengambil karna jumlah populasi yg kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n - 3$ variabel, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Hipotesis yang diajukan adalah: H_0 : Skor butir pertanyaan

berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi(X1), dan tunjangan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependent (kinerja Guru)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independen (motivasi dan tunjangan)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas Inisiatif dan Disiplin terhadap Produktivitas Pegawai yang merupakan variabel dependennya. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5$.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Inisiatif dan Disiplin) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas Pegawai) amat terbatas. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 32 kuesioner dengan responden guru pada smk negeri 6 majene. Kuesioner yang kembali juga 32 responden. Jadi, responden rate dalam penelitian ini adalah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut akan dipaparkan karakteristik responden secara umum berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia pada sekolah smk negeri 6 majene dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. jumlah responden berdasarkan usia.

Usia	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	8	25%
31-40 Tahun	17	53,125%
41-50 Tahun	7	21,875%
>50 Tahun	0	0%
Total	32	100

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 32 guru yang menjadi responden pada penelitian ini, 8 orang yang berusia 20-30 tahun dengan persentase 25%, 17 orang berusia 31-40 tahun dengan persentase 53,125%, 7 orang berusia 41-50 tahun dengan persentase 21,875% dan tidak ada orang yang berusia > 50 tahun dengan persentase 0%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di sekolah smk negeri 6 majene dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	59,375
Perempuan	13	40,625
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 guru yang menjadi responden pada penelitian ini 19 Orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 59,375% dan 13 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 40,625%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan. Adapun Karakteristik tingkat pendidikan pada sekolah SMK Negeri 6 Majene dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. jumlah responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden(orang)	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA	0	0%
D3	0	0%
S1	29	90,625%
S2	3	9,375%
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 32 guru yang menjadi responden pada penelitian ini, tidak ada guru yang lulusan SMP, SMA, D3 dengan persentase 0%. 29 orang yang sudah sarjana (S1) dengan persentase 90,625%. Dan 3 orang yang sudah pasca sarjana (S2) dengan persentase 9,375%. Adapun Karakteristik tingkat pendidikan pada sekolah SMK Negeri 6 Majene dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 jumlah responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	1	3,125%
1-5 Tahun	7	21,875%
5-10 Tahun	12	37,5%
< 10 Tahun	12	37,5%
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 32 yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan masa kerja, terdiri dari 1 orang yang sudah bekerja < 1 tahun atau 3,125%, 7 orang yang bekerja selama 1-5 tahun atau 21,875%, 12 orang yang bekerja selama 5-10 tahun atau 37,5%, 12 orang yang bekerja < 10 tahun atau 37,5%.

2. Tanggapan responden terhadap variabel

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan pernyataan tersebut. Pernyataan atas 5 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berawal dari variabel motivasi, tunjangan dan kinerja guru. Dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata tinggi sampai dengan rendah. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel peneliti digunakan metode rata-rata (mean) dan tabel distribusi frekuensi. Alat ukur tanggapan terhadap responden terhadap variabel penelitian adalah: Nilai tanggapan deskripsi 1,00-1,80 (sangat rendah), 1,81-2,60 (rendah), 2,61-3,40 (cukup tinggi) 3,41-4,20 (tinggi), 4,21-5,00 (sangat tinggi).

Tabel 5 Rata-rata penilaian guru terhadap motivasi

No	Frekuensi Jawaban					N = 32	Jumlah	Mean	Penilaian
	SS	S	KR	TS	STS				
1	120	28	3	0	0	32	151	4,71	Sangat tinggi
2	70	48	18	0	0	32	136	4,25	Sangat tinggi
3	65	52	15	2	0	32	134	4,18	Tinggi
4	30	64	30	0	0	32	124	3,87	Tinggi
5	35	52	30	4	0	32	121	3,78	Tinggi
Rata-rata motivasi								4,15	Tinggi

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa konflik masuk kriteria sangat tinggi, hal ini dapat dilihat pada pada skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,15 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada dalam interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi, walaupun demikian masih ada indikator motivasi yang masih kurang optimal. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa konflik masuk kriteria sangat tinggi, hal ini dapat dilihat pada pada skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,48 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada dalam interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi, walaupun demikian masih ada indikator motivasi yang masih kurang optimal seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Rata-rata penilaian guru terhadap Tunjangan

No	Frekuensi Jawaban					N = 32	Jumlah	Mean	Penilaian
	SS	S	KR	TS	STS				
1	120	32	0	0	0	32	152	4,75	Sangat tinggi
2	45	72	15	0	0	32	132	4,125	Sangat tinggi
3	100	48	0	0	0	32	148	4,625	Sangat tinggi
4	70	72	0	0	0	32	142	4,437	Sangat tinggi
5	85	56	3	0	0	32	144	4,5	Sangat tinggi
Rata-rata Tunjangan								4,48	Sangat tinggi

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator kinerja guru, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut dengan menggunakan alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Rata-rata penilaian guru terhadap kinerja guru

No	Frekuensi Jawaban					N = 32	Jumlah	Mean	Penilaian
	SS	S	KR	TS	STS				
1	95	52	0	0	0	32	147	4,59	Sangat tinggi
2	125	28	0	0	0	32	153	4,78	Sangat tinggi
3	135	20	0	0	0	32	155	4,84	Sangat tinggi
4	110	40	0	0	0	32	150	4,68	Sangat tinggi
5	120	32	0	0	0	32	152	4,75	Sangat tinggi
Rata-rata kinerja guru								4,48	Sangat tinggi

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa konflik masuk kriteria sangat tinggi, hal ini dapat dilihat pada pada skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,72 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada dalam interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi, walaupun demikian masih ada indikator motivasi yang masih kurang optimal.

3. Pegujian keabsahan data

Dalam suatu penelitian kesasihan (validitas) dan kehandalan (realibilitas) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukuran (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (test of valitivity) dan tes kehandalan (test of reability).

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian intrumen yaitu pengujian validitas dan realibilitas, validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Menurut sugiyono (2008:116), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $R(\text{tabel}) < \text{nilai } R(\text{hitung})$. peneliti melakukan uji coba instrumen dengan subjek sebanyak 32 guru pada setiap item pernyataan. Selanjutnya untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dan skor total. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil uji validitas variabel motivasi (X1)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1 dengan Total	0,480	0,349	Valid
X1.2 dengan Total	0,482	0,349	Valid
X1.3 dengan Total	0,508	0,349	Valid
X1.4 dengan Total	0,380	0,349	Valid
X1.5 dengan Total	0,470	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R tabel = 0,349 dan nilai R table lebih kecil dari taraf signifikansi

(α) sebesar 0,05. Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik, karna syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,349 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket/kuesioner dikatakan valid.

Tabel 9 Hasil uji validitas variabel tunjangan(X2)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1 dengan Total	0,440	0,349	Valid
X2.2 dengan Total	0,440	0,349	Valid
X2.3 dengan Total	0,511	0,349	Valid
X2.4 dengan Total	0,502	0,349	Valid
X2.5 dengan Total	0,837	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R tabel = 0,349 dan nilai R tabel lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel tunjangan menunjukkan hasil yang baik, karna syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket/kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,349 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket/kuesioner dikatakan valid.

Tabel 10. Hasil uji validitas variabel kinerja guru (Y)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1 dengan Total	0,517	0,349	Valid
Y.2 dengan Total	0,475	0,349	Valid
Y.3 dengan Total	0,351	0,349	Valid
Y.4 dengan Total	0,486	0,349	Valid
Y dengan Total	0,568	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R tabel = 0,349 dan nilai R tabel lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja guru menunjukkan hasil yang baik, karna syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket/kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,349 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket/kuesioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran, dilakukan secara berulang ulang, dasar pengambilan uji reliabilitas crombach alpha menurut wiretna sejerweni (2014) kuesioner dikatakan reliable jika nilai crombach alpha > dari 0,6.

Tabel 11. Hasil pengujian reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	R kritis	Keterangan
1	X1	0,615	>0,600	Reliabel
2	X2	0,697	>0,600	Reliabel
3	Y	0,642	>0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 11 pada pengujian reabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 32 responden, dapat diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha untuk variabel motivasi (X1), variabel tunjangan (X2) dan variabel kinerja guru (Y) > 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), variabel tunjangan (X2) dan variabel kinerja guru (Y) bersifat Reliabel atau dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistic SPSS didapat bahwa hasil koefisien crombach alpha lebih besar dari 0,600 untuk tiga variabel motivasi, tunjangan, dan kinerja guru masing-masing sebesar 0,615, 0,697, 0,642.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada umumnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk memberikan estimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui Gujarati (2013) dalam Ghozali (2017). Proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, dan ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Version 23 Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	11.312	2.162		5.232	.000
	Motivasi	.182	.097	.206	1.317	.198
	Tunjangan	.431	.114	.590	3.778	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi(X1), dan tunjangan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru dapat dilihat pada nilai Konstanta sebesar 11,312 dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel motivasi dan tunjangan.
- 2) Motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar Nilai koefisien regresi variabel bebas adalah 0,128, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika motivasi juga akan ikut meningkat satu satuan, maka kinerja guru juga akan ikut meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
- 3) Tunjangan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,431, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika tunjangan meningkat satu satuan, maka kinerja guru juga ikut meningkat satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

5. Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, nilai t tabel adalah sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada lampiran, dengan jumlah responden 32, dan jumlah variabel bebas adalah dua variabel.

Tabel 13. Hasil regresi uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.312	2.162		5.232	.000
	Motivasi	.182	.097	.206	1.317	.198
	Tunjangan	.431	.114	.590	3.778	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 13 diatas, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 1,317 kecil dari pada nilai t tabel yakni 2,042 dengan tingkat signifikan 0,198 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene. Dari tabel 13 juga, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel tunjangan adalah sebesar 3,778 lebih besar dari pada nilai t tabel yakni 2,042 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tunjangan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene.

6. Uji Parsial (Uji F)

Uji bersama atas pengaruh motivasi (X1) dan tunjangan (X2) terhadap kinerja guru pada smk negeri 6 majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) computer yaitu program SPSS. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil regresi uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.675	2	9.337	16.368	.000 ^a
Residual	16.544	29	.570		
Total	35.219	31			

Berdasarkan tabel 14 hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai F *hitung* 16,368 lebih besar dari nilai t table 2,042 tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian motivasi (X1) dan tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 6 Majene.

7. Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis koefien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² (r square) dapat dilihat pada tabel 15:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.498	.755

Nilai R Square 0,530 atau 53,0% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (motivasi dan tunjangan) terhadap Y (kinerja guru). Nilai R Square diatas dapat diartikan bahwa

besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 53,0% sedangkan sisanya 47,0% dipengaruhi oleh variabel diluar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu). Tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Majene. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 1,317 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,042 dengan tingkat signifikan 0,198 lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dengan demikian membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene. pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Randal S.Schuler, Susan E (Sinabela 2012) bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota makassar karena guru sudah meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi baik itu dari dalam ataupun dari luar dengan baik. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar dilihat berdasarkan penilaian pada beberapa aspek, yaitu: mampu merencanakan kegiatan pembelajaran, guru yang memiliki kinerja yang baik tentu dapat menguasai bahan yang akan diajarkannya sebab penguasaan guru akan bahan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menurut Mujahidin (2016) kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajarsn (RPP). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini menduduki kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja Guru yang berkaitan dengan merencanakan program kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan menguasai bahan ajar.

Selanjutnya, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Seorang guru harus melakukan kegiatan pembelajaran dikelas yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Menurut Yamin dan Maisah (2010) Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mentalspiritual maupun fisikpsikologis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran untuk menjembatani kebutuhan siswa agar menghindari kejenuhannya dalam belajar berjalan dengan baik.

Kemudian aspek Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Sub variabel ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Menurut Supardi (2014) kinerja

guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi hal tersebut artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan evaluasi/penilaian pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

2. Pengaruh Tunjangan (X₂) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Majene. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel tunjangan adalah sebesar 3,778 lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,042 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dengan demikian dapat diartikan bahwa tunjangan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Ada berbagai tunjangan yang diterima oleh guru yaitu: unjangan sertifikasi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru atau dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik sendiri adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru atau dosen sebagai tenaga profesional. Tunjangan fungsional adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Tunjangan gaji 13 diberikan untuk membantu karyawan menghadapi tahun ajaran baru anak-anaknya disekolah. Tahun ajaran baru sudah menjadi tradisi bahwa kebutuhan sekolah anak-anaknya meningkat. Maka dari itu, pemberi kerja harus membantu karyawan memenuhi kebutuhan yang sifatnya pasti.
3. Pengaruh variabel X lebih dominan terhadap variabel Y pada SMK Negeri 6 Majene Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak semua variabel dependen berpengaruh terhadap Y (kinerja guru).

Dimana variabel tunjangan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru dengan jumlah nilai t hitung adalah sebesar 3,778 lebih besar dari pada nilai t hitung motivasi sebesar 1,317. Dengan demikian guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai rencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005:13-14).

Lebih lanjut Brown dalam Sardiman (2000: 142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Sedangkan pembelajaran merupakan wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan

penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai. Uraian teoretis di atas memberikan arahan bahwa tugas guru dalam pembelajaran menuntut penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan dan penguasaan tentang bagaimana mengajarkan bahan ajar yang menjadi pilihan. Pemilihan bahan ajar dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran oleh guru tentunya disesuaikan dengan karakteristik siswa yang akan belajar dan kurikulum yang berlaku. Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat esensial bagi guru. Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (komitmen) untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa 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

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penggolongan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: (1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene; (2) Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene; (3) Variabel tunjangan lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru pada SMK Negeri 6 Majene.

REFERENSI

- (1) Abraham Maslow. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- (2) Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- (3) Cikmat. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Ketiga Salemba Empat, Jakarta
- (4) Clayton Alderfer (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- (5) Elaine Johnson B. (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- (6) Frederick Herzberg (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- (7) Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Guru*. PPM : Jakarta
- (8) Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.

- (9) Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- (10) Isyandi (2004). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia.
- (11) Mardiana (2005). Manajemen Edisi pertama. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- (12) Mustaqim 2004, manajemen dan motivasi. Jakarta : Balai Aksara
- (13) Nitisemito. (2000). Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- (14) Nuraini. (2013). Manajemen sumber daya manusia Personalia. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- (15) Republik Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 34 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
- (16) Salusu. (2000). Mencari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam orgnisasi, malang.
- (17) Sedarmaynti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- (18) Sugiono dan Priansa (2011). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- (19) Siagian. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Ketiga Salemba Empat, Jakarta.
- (20) Simajuntak, (2003). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia.
- (21) Suanto dan Priansa. (2011). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- (22) Sugiono (2008). management sumber daya manusia untuk perusahaan : dari reori ke praktek, Jakarta lembaga manajemen Universitas Indonesia