

. Studi Komparasi Antara Guru Penerima Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan Guru Penerima Tunjangan Kinerja (TuKin) terhadap Semangat Kerja di MAN 01 Kepahiang

Toher Aziz¹, Jumira Warlizasusi², Aida Rahmi Nasution³

Institut Agama Islam Negeri Curup¹²³

toheraziz@gmail.com¹, jumira.ifnaldi@gmail.com²,
aidarahminasution@iaincurup.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the comparison between Teachers who receive a Teacher's Professional Benefit (TPG) and teachers who are receiving a performance benefit (TuKin) against the spirit of work in MAN 01 Kepahiang. The research methods used are quantitative comparative studies with data collection techniques through interviews, observations, documentation, and quizzes. Teachers serve as the leading guardians in the education system and are an important and strategic component. Because they are directly involved in the teaching learning process and are a vital part of the educational system as a whole, teachers are vital for improving the quality of education. The granting of Teacher Profession Benefits (TPG) and Performance Benefit (TuKin) is expected to enable teachers to be more enthusiastic in carrying out their basic duties and functions, so as to get maximum results and improve the quality of education in Indonesia. The results of the study showed that from the results of hypothesis test / T test obtained average value of the work spirit of the teacher beneficiary of the profession benefit = 0.274 while Teacher Beneficiary performance benefit = 0,275 Average value of work spirit for both groups is very close to the difference of only 0.001 this suggests that in general the value of working spirit between the two groups is almost the same and has no significant difference. It shows that the allowance between the two groups of teachers has both had an impact on each other's work spirit in addition to other factors that can influence the work spirit.

Keywords: Teacher, Professional Allowances, Performance Allowances, Work Morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan antara Guru yang menerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru yang menerima tunjangan kinerja (TuKin) terhadap semangat kerja di MAN 01 Kepahiang. Metode penelitian yang digunakan adalah studi komparatif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuisioner/angket. Guru berfungsi sebagai garda terdepan dalam sistem pendidikan dan merupakan komponen penting dan strategis. Karena mereka terlibat langsung

dalam proses belajar mengajar dan merupakan bagian penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan, guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemberian tunjangan profesi guru (TPG) dan Tunjangan Kinerja (TuKin) diharapkan agar guru-guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga mendapatkan hasil yang maksimal serta meningkatnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis / uji T didapatkan nilai rata-rata semangat kerja guru penerima tunjangan profesi = 0.274 sedangkan Guru Penerima tunjangan kinerja = 0.275 Nilai rata-rata semangat kerja untuk kedua kelompok sangat dekat dengan selisi hanya 0.001 hal ini menunjukkan bahwa secara umum nilai semangat kerja antara kedua kelompok hampir sama dan tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Begitu pula hasil yang didapatkan dari uji hipotesis / uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar $1.127 < t \text{ tabel } 1.734$ dimana nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sehingga dalam penelitian ini berarti kita tidak menolak H_0 , dengan kata lain tidak ada perbedaan yang signifikan antara semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru dan guru penerima tunjangan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan diantara kedua kelompok guru tersebut telah sama-sama memberikan dampak terhadap semangat kerja masing-masing disamping faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Kata Kunci: Guru, Tunjangan Profesi, Tunjangan Kinerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha yang disengaja dan terorganisir untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam bidang kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹ Sistem Pendidikan Nasional juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.² Dalam menjalankan proses pendidikan sesuai dengan UU SISDIKNAS tentunya melibatkan berbagai pihak seperti : guru, siswa, orang tua, kepala sekolah, pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, organisasi pendidikan, peneliti pendidikan, dimana

¹Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. 08 Juli 2003. Jakarta.

²Jumira Warlizasusi, "Reformasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Rejang Lebong," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* Vol 1, No. 2 (18 Desember 2017), h.125.

semua pihak ini berkontribusi dalam membentuk sistem pendidikan dan memastikan bahwa pendidikan berkualitas tersedia dan sangat penting bagi kehidupan oleh karena itu, pendidikan harus diatur oleh pemerintah dengan aturan-aturan yang mendukung jalannya kegiatan pendidikan.³

Guru berfungsi sebagai garda terdepan dalam sistem pendidikan dan merupakan komponen penting dan strategis. Karena mereka terlibat langsung dalam proses belajar mengajar dan merupakan bagian penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan, guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru memiliki profesionalisme yang menunjukkan kemampuan mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran karena guru merupakan profesi yang membutuhkan pelatihan khusus. Ini tidak berlebihan karena guru merupakan bagian penting dari proses pendidikan.⁴ Untuk mencapai mutu pendidikan, sekolah harus memiliki guru-guru yang bermutu yang memiliki kompetensi yang memadai sehingga bisa menjadi guru profesional seperti yang diharapkan. Sehingga guru menjadi sosok yang berperan sangat penting dan aktif, jadi harus senantiasa melakukan peningkatan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pengajaran, mengembangkan profesionalisme, juga dituntut untuk memenuhi tanggung jawab penting dalam mendidik siswa dan memberikan kontribusi pada perkembangan mereka sehingga otonomi bagi sebuah sekolah dalam mengorganisasikan keberlangsungan pendidikan sesuai dengan kebutuhan konteks sekolah tersebut.⁵

Dalam pelaksanaannya pendidikan secara formal saat ini memiliki dua kementerian yang bertanggung jawab dalam pengelolaannya yakni dikelola oleh Departemen Pendidikan yang saat ini dikenal dengan Kemendikbud serta dijelaskan bahwa pendidikan keagamaan berbentuk pendidikan diniyah, pesantren ataupun madrasah yang lebih dikenal saat ini dikelola oleh Departemen Agama

³Abdul Rahman, "Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Dan Implikasinya Terhadap Pelaksanaan Pendidikan di Indonesia, *JOEAI (Journal Of Education And Instruction)* Vol 4, No 1, (Juni 2021), h.99

⁴Rulam Ahmadi, *Profesi Keguruan (Konsep dan Strategi Mengembangkan Profesi dan Karier Guru)*, Cet-1, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2018), h.7

⁵Hamengkubuwono, *School Based Management Within The Framework of Autonomy at SMP Negeri 1 Rejang Lebong, Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol 5. No 1 (2021, h.57

yang saat ini dikenal sebagai Kementerian Agama.⁶ Kemudian masing-masing memiliki ciri serta karakter kekhasannya masing-masing karena sekolah adalah rumah kedua bagi seluruh warga sekolah⁷. Kesejahteraan itu sangat erat kaitannya pada kinerja guru sehingga dengan kesejahteraan yang belum terpenuhi secara maksimal maka dalam melaksanakan pengajaran guru tidak lagi bulat, *holistik* dan menyeluruh karena memiliki beban individual yang belum terpenuhi sehingga mengurangi fokus dan semangat kerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari di satuan kerjanya masing-masing.

Fenomena ini pula menyebabkan guru harus senantiasa berfikir untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya disamping menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik yang seharusnya hanya berfokus pada meningkatkan kemampuan dirinya dalam mengembangkan metode pembelajaran yang tepat akan tetapi juga harus memikirkan hal-hal lain yang berkaitan dengan pemenuhan kesejahteraan hidupnya. Untuk menjawab persoalan tersebut maka pemerintah selaku pemangku kebijakan khususnya yang memiliki wewenang dalam pelaksanaan sistem pendidikan di Indonesia telah memberikan berbagai opsi untuk meningkatkan kesejahteraan guru salah satunya adalah dengan program pemberian tunjangan profesi guru untuk guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik maka akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji perbulan.⁸ Setelah berlangsungnya program pemberian tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik maka timbul masalah baru yaitu kesenjangan sosial antara guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi. Adapun guru yang belum memiliki sertifikat pendidik tidak mendapatkan tunjangan profesi guru yang diberikan oleh pemerintah sebagai bentuk penghargaan walaupun berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan hal itu menimbulkan kecemburuan sosial karena dianggap kurang adil karena pada dasarnya seluruh guru adalah sama karena

⁶Dielfi Mariana And Achmad Mahrus Helmi, "Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Di Indonesia" 6 (2022).h.55

⁷Abdul Rahman, "Implementasi Program Adiwiyata di SMP Negeri, *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas* Vol 6, No 1, (Maret 2024), h.14

⁸Masnur muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.2.

memiliki tugas pokok dan fungsi yang sama dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kementerian Agama yang merupakan bagian dari pemerintahan yang juga memiliki tugas untuk mengelola kegiatan pendidikan khususnya Pendidikan Agama dan Keagamaan, seperti madrasah yang berada dibawah naungan Kementerian Agama termasuk guru-guru yang ada di dalamnya. Terkait hal tersebut kementerian mengeluarkan peraturan tentang pemberian tunjangan kinerja pegawai pada Kementerian Agama termasuk guru yang belum bersertifikat pendidik diberikan tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019.⁹ Sebagai jawaban atas pengendalian konflik yang mungkin terjadi dan kemungkinan akan membuat tidak termotivasi dalam pekerjaan dan tidak sungguh-sungguh dalam pekerjaan.¹⁰

Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 tentang pemberian tunjangan kinerja pegawai pada Kementerian Agama maka guru-guru yang belum memiliki bersertifikat pendidik yang berstatus aparatur sipil negara (ASN). Dengan status tersebut, akan mendapatkan tambahan penghasilan selain gaji pokok layaknya guru yang bersertifikat pendidik yang besarnya disesuaikan dengan kelas jabatan sesuai dengan pangkat dan golongan guru telah dijelaskan secara detail dan rinci dalam peraturan tersebut sebagai tambahan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan para guru serta meningkatkan motivasi serta semangat bekerja. Tunjangan kinerja berkorelasi erat dengan kinerja. Jika kinerja seorang karyawan sangat profesional, tunjangan kinerja yang diberikan sepadan atau melebihi tujuannya. Pemberian tunjangan kinerja diperkirakan akan berdampak pada peningkatan kinerja karena tingginya motivasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.¹¹ Pemberian tunjangan profesi guru (TPG) dan Tunjangan Kinerja (TuKin) diharapkan agar guru-guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-

⁹Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama, 20 Mei 2019, Jakarta.

¹⁰Hamengkubuwono dkk, Strategi Pengendalian Konflik, *JMKSP: Jurnal Manajemen Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol 5. No 2 (Juli Desember 2020) h.207

¹¹Yolla Aliffia And Nora Eka Putri, "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara," *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, February 15, 2020, h.68.

masing sehingga mendapatkan hasil yang maksimal serta meningkatnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Namun berdasarkan realisasi yang terjadi dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di MAN 01 Kepahiang terlihat bahwa terdapat beberapa problem antara guru penerima tunjangan profesi (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) diantaranya :

- 1) Dilihat dari aspek tingkat kedisiplinan dan kehadiran guru tepat waktu di madrasah.
- 2) Dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran yang menarik di kelas.
- 3) Dilihat dari tingkat kepuasan kerja antara guru yang menerima tunjangan profesi dan guru yang menerima tunjangan kinerja.
- 4) Dilihat dari tingkat kesejahteraan antara guru yang menerima tunjangan profesi dan guru yang menerima tunjangan kinerja.

Dari observasi awal peneliti diduga bahwa terdapat perbedaan semangat kerja antara guru penerima tunjangan profesi guru atau disebut juga dengan guru yang telah sertifikasi dan memiliki sertifikat pendidik dengan guru penerima tunjangan kinerja atau guru yang berstatus aparatus sipil negara (ASN) namun belum memiliki sertifikat pendidik maka diberikan tunjangan sesuai dengan kelas jabatannya. Dari pengamatan awal diduga, bahwa guru yang menerima tunjangan kinerja memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru penerima tunjangan profesi guru. Hal tersebut dilihat dari kehadiran awal dimadrasah bahwa guru yang menerima tunjangan kinerja seringkali datang lebih awal di madrasah.

Dari beberapa uraian permasalahan diatas maka penulis melihat bahwa banyak faktor yang menyebabkan turunnya kinerja seorang guru baik dalam bentuk materil maupun non materil. Sehingga menyebabkan penurunan pula terhadap semangat kerja guru dalam melaksanakan tupoksinya. Oleh karena, itu dari uraian latar belakang diatas maka penulis merasa penting untuk mengkaji secara mendalam tentang terkait permasalahan yang ada yakni tentang Studi Komparasi Antara Guru Penerima TPG Dan Guru Penerima Tukin Terhadap Semangat Kerja Di MAN 01 Kepahiang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode studi komparatif. Ini akan menganalisis data yang ada menggunakan teknik statistik. Temuan penelitian akan disajikan dalam bentuk numerik yang akan dihitung, dianalisis secara kritis, dan diselaraskan dengan variabel penelitian. Menggunakan instrumen survei. Penelitian kuantitatif melibatkan eksplorasi pengetahuan secara sistematis melalui analisis dan interpretasi data numerik atau statistik.¹² Dengan metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket atau kuisioner. Dengan Populasi guru Penerima Tunjangan Profesi Guru dan Guru Penerima Tunjangan Kinerja dan menggunakan teknik purposive sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas alat ukur yang telah disusun. Hasilnya akan ditampilkan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur secara akurat mengukur hasil yang diinginkan. Melalui korelasi skor yang diperoleh setiap item pertanyaan dengan rata-rata korelasi per item pertanyaan, maka validitas alat ukur tersebut dinilai. Kriteria ini dianggap valid jika:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti valid

a) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ berarti tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan masing-masing variabel.

Tabel 1.1

Hasil Uji Validitas

Variabel Semangat Kerja

Variabel	Pernyataan	Validitas		Keputusan
		$r \text{ hitung}$	$r \text{ tabel}$	
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,514	0,443	Valid

¹²Muhammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya*, Jurnal Studi Komunikasi dan Media, Vol 15, No 1, (2011), h.128

	Y.2	0,475		Valid
	Y.3	0,649		Valid
	Y.4	0,588		Valid
	Y.5	0,496		Valid
	Y.6	0,475		Valid
	Y.7	0,581		Valid
	Y.8	0,458		Valid
	Y.9	0,642		Valid
	Y.10	0,690		Valid
	Y.11	0,643		Valid
	Y.12	0,496		Valid
	Y.13	0,492		Valid
	Y.14	0,519		Valid
	Y.15	0,506		Valid
	Y.16	0,568		Valid
	Y.17	0,487		Valid
	Y.18	0,492		Valid
	Y.19	0,642		Valid
	Y.20	0,690		Valid
	Y.21	0,643		Valid
	Y.22	0,496		Valid
	Y.23	0,492		Valid
	Y.24	0,519		Valid
	Y.25	0,611		Valid
	Y.26	0,632		Valid
	Y.27	0,540		Valid
	Y.28	0,632		Valid
	Y.29	0,599		Valid
	Y.30	0,538		Valid

Sumber pengolahan data SPSS 22, 2024

b. Uji Reliabilitas

Jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, maka tujuan uji reliabilitas adalah untuk menentukan sejauh mana pengukuran tersebut secara substansial konsisten satu sama lain. Melalui penerapan metode Cronbach's alpha, seseorang dapat menentukan kredibel atau tidaknya suatu pertanyaan

atau instrumen penelitian. Jika reliabilitasnya kurang dari 0,6 maka kurang baik, sedangkan jika 0,7 maka baik, menurut Sekaran. Di atas 0,8 dianggap memuaskan. Oleh karena itu, jika koefisien reliabilitas lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa suatu pernyataan atau instrumen dianggap dapat diandalkan.

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Semangat Kerja

Variabel	Reliabilitas		Keputusan
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	
Semangat Kerja (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22,2024.

Penggunaan program SPSS 22 dalam mengolah data variabel kompetensi pustakawan menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Semangat Kerja dapat diandalkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil tes yang juga dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,921 yang berarti nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Untuk mencapai tujuan memastikan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan sebagai ukuran pemahaman variabel dianggap konsisten, maka perlu dilakukan pengukuran beberapa kali.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai sisa mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu aspek terpenting dari model regresi adalah adanya nilai residu yang mengikuti distribusi normal. Nilai-nilai tersebut dimungkinkan dipengaruhi oleh temuan uji Kolmogorov-Smirnov yang dihasilkan oleh SPSS 22, kriteria:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas
Variabel Semangat Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		nilai
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	132,2000
	Std. Deviation	9,58947
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,104
	Negative	-,154
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22,2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen) menggunakan output SPSS22 dengan menggunakan *uji levene*, dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai distribusi data homogen.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai distribusi data tidak homogen.

Tabel 1.4
Hasil Uji Homogenitas
Variabel Semangat Kerja

Test of Homogeneity of Variances

nilai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,696	1	18	,209

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22,2024.*

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas diketahui nilai signifikansi $0,209 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data homogen.

Pengujian Hipotesis/ Uji T

Hipotesis adalah contoh dugaan sementara yang didasarkan pada konsep teoretis. Contoh hipotesis adalah jawaban terhadap suatu permasalahan yang telah diajukan atau yang telah terpecahkan untuk sementara waktu. Pengujian hipotesis merupakan tahap akhir dalam proses penentuan prasyarat analisis data. Hal ini terjadi setelah dipastikan bahwa data dari sampel adalah seragam dan mengikuti distribusi normal. Uji-t digunakan dalam proses evaluasi hipotesis karena dua standar deviasi yang dikaitkan dengan kedua sampel tidak sebanding, dan kedua populasi berdistribusi normal. Pengolahannya dilakukan dengan SPSS 22.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

Artinya tidak terdapat perbedaan semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin).

- b. H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Artinya terdapat perbedaan semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin).

Juga menggunakan kriteria signifikansi :

- a. Jika nilai sig. (2 tailed) < 0.05 , maka terdapat perbedaan signifikan semangat kerja antara Guru Penerima Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan Guru Penerima Tunjangan Kinerja (TuKin) / H_0 ditolak

- b. Jika nilai sig. (2 tailed) > 0.05 , maka tidak terdapat perbedaan signifikan semangat kerja antara Guru Penerima Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan Guru Penerima Tunjangan Kinerja (TuKin) / H_0 diterima.

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis/ Uji T
Variabel Semangat Kerja

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	1,696	,209	-1,127	18	,274	-4,80000	4,25833	-13,74641	4,14641
Equal variances not assumed			-1,127	16,886	,275	-4,80000	4,25833	-13,78891	4,18891

Nilai t hitung yang diketahui lebih rendah dari t tabel yaitu sebesar 1,127 lebih rendah dari 1,734. Ini adalah informasi yang diketahui kebenarannya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) yang berarti hipotesis nol (H0) diterima. Kesimpulan ini diperoleh dari temuan Uji Hipotesis/Uji T yang telah dibahas sebelumnya pada pembahasan.

Diketahui nilai signifikan sebesar 0,274 lebih tinggi dari ambang batas sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat semangat kerja antara guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dengan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin), yang berarti hipotesis nol (H0) adalah diterima. Asumsi ini didasarkan pada temuan Uji Hipotesis dan Uji T yang keduanya telah diberikan sebelumnya pada pembahasan ini.

Kesimpulannya, interpretasi Uji Hipotesis bahwa H_0 diterima menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dengan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok. Dengan mempertimbangkan interpretasi hipotesis yang diterima secara umum, inilah kesimpulan yang dapat diambil.

Dari hasil penyajian data dan analisis data dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner angket. Peneliti akan menarik suatu pembahasan penelitian tentang studi komparasi antara guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) terhadap semangat kerja di MAN 01 Kepahiang mencakup dibawah ini :

1. Semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T sebesar 0.274 menunjukkan bahwa ada kemungkinan 27.4 % untuk mendapatkan hasil yang diamati dan menjadi nilai rata-rata semangat kerja untuk responden guru yang menerima tunjangan profesi terhadap semangat kerjanya. Hal ini senada dengan penelitian jurnal lalu mimbar, dkk tahun 2018 dengan judul dampak sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan. Hasil perhitungan regresi, yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 110.396 dengan taraf signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat meningkat dengan sertifikasi yang lebih tinggi, sedangkan tingkat sertifikasi yang lebih rendah menunjukkan kinerja guru yang lebih.¹³
2. Semangat kerja guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T sebesar 0.275 menunjukkan bahwa ada kemungkinan 27.5 % untuk mendapatkan hasil yang diamati dan menjadi nilai rata-rata semangat kerja untuk responden guru yang menerima tunjangan kinerja terhadap semangat kerjanya. Hal ini senada dengan penelitian artikel jurnal yolla aliffia dan nora eka putri pada tahun 2020 dengan judul “efektivitas

¹³Lalu mimbar, dkk, “dampak sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat”(2018)

pemberian tunjangan kinerja dalam pelaksanaan tugas polisi lalu lintas di kepolisian sektor padang utara, adapun hasil dari penelitian ini bahwa pemberian tunjangan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.¹⁴

3. Dari hasil uji hipotesis / uji T didapatkan nilai rata-rata semangat kerja

- Guru penerima tunjangan profesi = 0.274

- Guru Penerima tunjangan kinerja = 0.275

Nilai rata-rata semangat kerja untuk kedua kelompok sangat dekat dengan selisi hanya 0.001 hal ini menunjukkan bahwa secara umum nilai semangat kerja antara kedua kelompok hampir sama dan tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Begitu pula hasil yang didapatkan dari uji hipotesis / uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar $1.127 < t \text{ tabel } 1.734$ dimana nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sehingga dalam penelitian ini berarti kita tidak menolak H_0 , dengan kata lain tidak ada perbedaan yang signifikan antara semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru dan guru penerima tunjangan kinerja. Hal ini berlainan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh irham dengan judul perbedaan motivasi kerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di madrasah aliyah negeri di kota jambi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi berbeda di madrasah aliyah negeri di Kota Jambi. Dengan hasil uji sample t-test independen dengan SPSS menunjukkan bahwa $\text{sig.}(2\text{-tailed}) 0,023 < \alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam bekerja sebagai guru honorer sertifikasi dan non sertifikasi¹⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan mengenai studi komparasi antara guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) terhadap semangat kerja di MAN 01 Kepahiang sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis / Uji T Semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dengan nilai sig 0,274. Semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru (TPG) dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T

¹⁴Aliffia And Putri, "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara."2021

¹⁵Irham, Perbedaan Motivasi Kerja Guru Sertifikasi Dan Nonsertifikasi Di Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Jambi, Skripsi, Universitas Jambi (2021)

sebesar 0.274 menunjukkan bahwa ada kemungkinan 27.4 % untuk mendapatkan hasil yang diamati dan menjadi nilai rata-rata semangat kerja untuk responden guru yang menerima tunjangan profesi terhadap semangat kerjanya.

2. Hasil Uji Hipotesis / Uji T Semangat kerja guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) dengan nilai sig 0,275 dan t hitung 1,127. Semangat kerja guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T sebesar 0.275 menunjukkan bahwa ada kemungkinan 27.5 % untuk mendapatkan hasil yang diamati dan menjadi nilai rata-rata semangat kerja untuk responden guru yang menerima tunjangan kinerja terhadap semangat kerjanya.
3. Dari hasil uji hipotesis / uji T didapatkan nilai rata-rata semangat kerja
 - Guru penerima tunjangan profesi = 0.274
 - Guru Penerima tunjangan kinerja = 0.275

Nilai rata-rata semangat kerja untuk kedua kelompok sangat dekat dengan selisi hanya 0.001 hal ini menunjukkan bahwa secara umum nilai semangat kerja antara kedua kelompok hampir sama dan tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Begitu pula hasil yang didapatkan dari uji hipotesis / uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar $1.127 < t \text{ tabel } 1.734$ dimana nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sehingga dalam penelitian ini berarti kita tidak menolak H_0 , dengan kata lain tidak ada perbedaan yang signifikan antara semangat kerja guru penerima tunjangan profesi guru dan guru penerima tunjangan kinerja. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara guru penerima tunjangan profesi (TPG) dan guru penerima tunjangan kinerja (TuKin) terhadap semangat kerja didapatkan nilai t hitung $< t \text{ tabel}$, dengan nilai $1,127 < 1,734$ serta nilai signifikansi $0,274 \text{ dan } 0,275 > 0,05$ sehingga H_0 dinyatakan diterima dan H_a ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. Profesi Keguruan (Konsep dan Strategi Mengembangkan Profesi dan Karier Guru), Cet-1, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2018)
- Hamengkubuwono, School Based Management Within The Framework of Autonomy at SMP Negeri 1 Rejang Lebong (IAIN CURUP), 2021
- Hamengkubuwono dkk, Strategi Pengendalian Konflik, JMKSP : Jurnal

- Manajemen Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol 5. No 2 (Juli Desember 2020)
- Lalu mimbar, dkk, “dampak sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Model Kuripan Lombok Barat”(2018)
- Mariana, Dielfi, and Achmad Mahrus Helmi. “Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Di Indonesia” 6 (2022).
- Muslich,Masnur. Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik, (Jakarta: BumiAksara, 2015)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. 08 Juli 2003. Jakarta.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama, 20 Mei 2019, Jakarta.
- Rahman, Abdul. “Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Dan Implikasinya Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Di Indonesia, Joeai (Journal Of Education And Instruction) Volume 4, Nomor 1, Juni (2021)
- Rahman, Abdul. “Implementasi Program Adiwiyata di SMP Negeri, Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Vol 6, No 1, (Maret 2024),
- Rahman, Abdul. “Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran, UNISAN JURNAL Vol 3, No 4, (Juni 2024), h.813
- Rahman, Abdul. “Kerja Sama Pendidik Dan Orang Tua Menanamkan Nilai-Nilai Karakter Kepada Anak Didik Melalui Lembaga Pendidikan Non Formal, JOEAI (Journal Of Education And Instruction) Vol 7, No 1, (Juni 2024),
- Rahman, Abdul. “Urgensi Pedagogik dalam Pembelajaran dan Implikasinya dalam Pendidikan, BELAJEA : Jurnal Pendidikan Islam Vol 3, No 1, (September. 2018)
- Warlizasusi, Jumira. “Reformasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Rejang Lebong,” Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 1, No. 2 (18 Desember 2017): 125, <https://doi.org/10.29240/Jsmp.V1i2.243>