

**Pengaruh Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi Kerja
Di MIN 1 Kota Cilegon (Studi Kasus MIN 1 Kota Cilegon)**

*The Effect of Teacher Attendance and Professional Allowances on Work Performance
at MIN 1 Cilegon City (Case Study MIN 1 Cilegon City)*

Islahudin

Universitas Al Khairiyah

Article History:

Received: 27 Februari 2023

Revised: 30 Maret 2023

Accepted: 13 April 2023

Keywords: Attendance,
Professional Allowance for
Teachers and Job
Performance

Abstract: *This study aims to determine the effect of teacher's professional attendance and benefits on work performance in MIN 1 Cilegon City. The independent variable in this study is the attendance and professional allowance of the teacher while the dependent variable is work performance. The research used in this study uses an associative method with a quantitative approach. The population in this study was the MIN 1 Cilegon Teacher with a total of 30 Educators. Sampling 30 respondents of saturated samples. Data were collected by questionnaire and analyzed by SPSS version 26. The statistical methods used were normality test, classic assumption test of linearity test, simple correlation test, regression test and coefficient of determination analysis. Based on the results of the study "The Effect of Teacher Professional Attendance and Allowance on Job Performance in MIN 1 Cilegon City", can be seen as follows: The results of the product moment correlation coefficient analysis show that $r = 0.574$ means that it has a moderate or significant correlation between attendance and allowance variables on work performance. In the calculation of the hypothesis obtained results $t_{count} > t_{table}$ ($6.006 > 2.001$) Based on the calculations in the simultaneous F test obtained $F_{count} = 6.822$, while the value of $F_{table} = (dk = nk - 1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ amounted to 3.35 with a real level of 0.05 $F_{count} > F_{table}$ ($6.822 > 3.35$) thus H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance level of ($0.004 < 0.05$), it can be concluded that "there is a simultaneous and significant relationship between presence (X) and teacher professional allowance (X₂) for work performance (Y) in MIN I Cilegon City".*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kehadiran Dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi kerja Di MIN 1 Kota Cilegon. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kehadiran dan tunjangan profesi guru sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru MIN 1 Kota Cilegon sejumlah 30 Tenaga Pendidik. Pengambilan sampel 30 responden sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan SPSS versi 26. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji asumsi klasik uji linearitas, uji korelasi sederhana, uji regresi dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kehadiran Dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi Kerja Di MIN 1 Kota Cilegon”, dapat dilihat sebagai berikut : Hasil analisis koefisien korelasi produk moment menunjukkan sebesar $r = 0,574$ artinya memiliki korelasi sedang atau cukup signifikan antara variabel kehadiran dan tunjangan terhadap prestasi kerja. Dalam Perhitungan hipotesis didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,006 > 2,001$) dengan Berdasarkan perhitungan pada uji F simultan diperoleh $F_{hitung} = 6,822$, sedangkan nilai $F_{tabel} = (dk = n-k-1 = 30-2-1= 27$ sebesar 3,35 dengan taraf nyata sebesar 0,05 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,822 > 3,35$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan secara simultan dan signifikan antara kehadiran (X1) dan tunjangan profesi guru (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) di MIN I Kota Cilegon ”.

Kata Kunci: Kehadiran, Tunjangan Profesi Guru dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga sekolah dapat berjalan karena adanya konsep manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan berkaitan dengan administrasi pendidikan. Pada proses administrasi pendidikan seluruh usaha yang terlibat di dalam proses pencapaian tujuan pendidikan itu di organisasikan, di koordinasi, dan di integrasikan secara efektif dan semua materi yang di perlukan dapat di manfaatkan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik, instansi perlu memperhatikan kehadiran dan tunjangan profesi kepada setiap pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang dialami oleh MIN 1 Kota Cilegon adanya penurunan kinerja guru disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya : Kehadiran guru yang mengalami penurunan menjadi pemicu menurunnya prestasi, Prestasi kerja guru mengalami penurunan, Kurangnya pemberian penghargaan dan bonus kepada guru atas hasil kerja untuk mengembangkan diri, Maka penulis menggunakan teknik random sampling untuk mengetahui apakah terdapat masalah pada MIN 1 Kota Cilegon. Teknik

random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi yang ada di MIN 1 Kota Cilegon.

Bulan	Keterangan		
	Sakit	Ijin	Terlambat
Januari	2	2	5
Februari	1	3	4
Maret	3	2	7
April	4	5	2
Mei	1	4	5
Juni	3	3	6

Tabel 1.1 kehadiran

Berdasarkan data kehadiran Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Cilegon pada Tahun 2019 diatas bahwa kehadiran guru hasilnya fluktuatif, dimana terdapat keterlambatan datang yang sangat tinggi pada bulan Maret yang berjumlah 7 orang dan yang sangat rendah pada bulan April berjumlah 2 orang. Manajemen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Cilegon Cilegon masih memberikan toleransi terhadap guru yang sering terlambat datang, apabila jumlah ketelambatandatang melebihi jumlah yang telah di tentukan maka guru tersebut akan diberikan surat peringatan (SP). Jika hal ini dibiarkan terus akan berdampak pada tunjangan yang diterima dan prestasi atau kinerja guru yang dapat mempengaruhi pencapaian target yang diberikan oleh sekolah.

Dengan demikian, tunjangan merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan dukungan motivasi berupa diberikannya tunjangan dan peningkatan kedisiplinan para pegawai yang

sudah diatur dalam sebuah instansi atau organisasi.

LANDASAN TEORI

Kehadiran

Menurut Melayu Hasibuan (2016:193), Kehadiran adalah suatu bagian dari kedisiplinan seorang pegawai yang harus menghormati dan mentaati peraturan yang sudah ada didalam suatu lembaga atau instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tunjangan

Menurut Martoyo (2016: 193), tunjangan adalah bentuk pengupahan insentif yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan tunjangan dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Menurut Nasution (2004: 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari

atasan.

5. Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Edy Sutrisno (2017:180) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran.

METODE

Kehadiran adalah suatu bagian dari kedisiplinan seorang pegawai yang harus menghormati dan mentaati peraturan yang sudah ada didalam suatu lembaga atau instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seperti dalam buku Malayu Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaanseseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Kehadiran: Kepatuhan pada peraturan, Efektif dalam bekerja, Tindakan korektif, Kehadiran waktu, Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Maulidi (2016) unjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Indikator Fasilitas Kerja: Kualifikasi akademik, Peningkatan motivasi kerja, Pendidikan dan pelatihan, Pengalaman mengajar, Penilaian dari atasan dan pengawas, Tunjangan kesejahteraan, Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam penelitian ilmiah merupakan suatu cara atau langkah langkah yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti. Metode yang penulis gunakan untuk meneliti Pengaruh Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi Kerja Di MIN 1 Kota Cilegon yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam melakukan proses pengumpulan data penelitian penulis menggunakan metode antara lain sebagai berikut:

Populasi dan Sampel Populasi Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di Min 1 Kota Cilegon yang berjumlah 30 orang.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling nonprobability sampling, dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

HASIL

Hasil Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru telah teruji valid dan reliabel, Hasil penelitian hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Yaitu dengan adanya hubungan positif antara kehadiran terhadap prestasi kerja di MIN 1 Kota Cilegon, adanya hubungan positif antara tunjangan profesi guru terhadap prestasi kerja di MIN 1 Kota Cilegon, serta adanya hubungan positif dan signifikan antara kehadiran dan tunjangan profesi guru terhadap prestasi kerja di MIN 1 Kota Cilegon. karena bila nilai koefisien korelasi Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru lebih besar dari r -tabel, variabel Kehadiran dan Tunjangan juga telah memenuhi semua asumsi klasik seperti uji Kolmogorov-Smirnov Test, Tolerance dan VIF, menunjukkan bahwa dalam variabel Tunjangan dan Tunjangan tidak terjadi heterokedastisitas maupun multikolinearitas, dan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa kedua variabel bebas Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja di MIN 1 Kota Cilegon.

Pengaruh Kehadiran Terhadap Prestasi Kerja

Adanya pengaruh parsial secara signifikan antara Kehadiran dengan Prestasi kerja di MIN 1 Kota Cilegon, hal ini dibuktikan melalui uji T dimana t -hitung Kehadiran lebih besar dari pada t -tabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan antara kehadiran terhadap prestasi kerja di MIN I Kota Cilegon”. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya. Azar Sariah (2017) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan TKS PT Multi Mas nabati asahan menunjukkan bahwa Uji parsial t berdasarkan hasil output bahwa nilai dari t hitung variabel disiplin kerja adalah 3,465 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan t table pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048 sehingga t hitung lebih besar dari t table ($3,465 > 2,048$). Dan tingkat signifikansi $> 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat di katakan bahwa H_0 diterima atau ada pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi Kerja

Adanya pengaruh signifikan antara Tunjangan Profesi Guru dengan Prestasi Kerja di MIN 1 Kota Cilegon. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya. Chairil Fajar Hardiansyah (2015), disimpulkan bahwa Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan IPA (P4TK IPA) Bandung. Menunjukkan bahwa analisis korelasi sebesar 0,736, yang artinya variabel x berkorelasi kuat terhadap variabel Y. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 54,2% ditentukan oleh tunjangan kinerja dan sisanya 45,8% ditentukan oleh faktor lain.

Pengaruh Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan perhitungan pada uji F simultan diperoleh $F_{hitung} = 6,822$, sedangkan nilai $F_{tabel} = (dk = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ sebesar 3,35 dengan taraf nyata sebesar 0,05 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,822 > 3,35$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan secara simultan dan signifikan antara kehadiran (X1) dan tunjangan profesi guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di MIN I Kota Cilegon”.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kehadiran dan Tunjangan Profesi Guru di MIN 1 Kota Cilegon, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kehadiran (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dalam uji t nilai $t_{hitung} = 3,762$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ ($3,762 > 1,701$) dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kehadiran (X1) terhadap prestasi kerja (Y) di MIN 1 Kota Cilegon.

2. Pengaruh Tunjangan Prestasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dalam uji t nilai $t_{hitung} = 2,812$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ ($2,812 > 1,701$) dengan tingkat signifikansi 0,009. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kehadiran (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di MIN 1 Kota Cilegon.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 6,822$, sedangkan nilai $F_{tabel} = (dk = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ sebesar 3,35 dengan taraf nyata sebesar 0,05 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,822 > 3,34$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kehadiran (X1) dan tunjangan profesi guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di MIN 1 Kota cilegon.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan bagi peneliti yang lain : Bagi pihak lain apabila ingin melakukan penelitian dengan objek yang berbeda bukan di MIN 1 Kota Cilegon Kota Cilegon tetapi dengan variabel yang sama yaitu kehadiran (X1) dan Tunjangan (X2) diharapkan melakukan penelitian dengan lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil dengan lebih akurat, sekaligus agar dapat dijadikan pembandingan melengkapi penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang lebih kompeten dalam kajian kedisiplinan dan efektivitas proses pembelajaran.

DAFTAR REFERENSI

- Malayu Hasibuan, (2016), Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi aksara,
- Sudjana, (2014), Manajemen Program Pendidikan., Bandung. Falah Production
- Ellys Tjo, (2013) Kompetensi Guru-guru Efektif, Jakarta : Permata Puri Media
- Malayu Hasibuan, (2017), Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi aksara,
- Nitisemito, (2016) Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, (2017), Manajemen sumber daya Manusia, Bandung, Cetakan kedua,
- Wijaya, C. dan Rusyan, (1994), Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Yogyakarta, STIEY
- Robbins, (2016), Perilaku Organisasi, Jogjakarta,, edisi enambelas, salemba.
- Malayu S.P Hasibuan, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Burhanuddin Yusuf, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, di Lembaga Keuangan Syariah,
- Masnur muslich, (2015) Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik, Jakarta, Bumi Aksara,
- Ibid, (2017) Burhanuddin Yusuf. Permenpan R&B, jdih.menpan.go.id. Diunduh pada tanggal 15 Juni 2020 Sadili Samsudin, (1017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Pustaka Setia, Bandung.
- Malayu Hasibuan, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi aksara.
- Alex Nitisemito, (2002), Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesias
- Nasution, (2015) Manajemen Transportasi, Jakarta, Edisi keempat, Cetakan kesatu, Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada. Masykur Arif Rahman, Kesalahan- Kesalahan..., Hal. 63 Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 6, No.1, Januari-Juni 2019
- Syahril dan emita, (2015), Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1, jurnal Menara ekonomi.
- <https://akhmadsudrajat.wordpress.com>, (2010) definisi- pendidikan-menurut-uu-no-20-tahun-2003-tentang- sisdiknas/
- Slameto, (2003), Belajar Dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhinya, Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2010) Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta.