

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

طُ لِمُؤْمِنُونَ وَأَوْرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."
(At Taubah : 105) (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017)

Agama Islam menganjurkan manusia untuk mencari rezeki yang halal dan baik dengan cara bekerja. Bekerja dalam Islam merupakan usaha yang dilakukan dengan cara mengerahkan semua tenaga dan pikiran dengan serius. Bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas akan dicatat sebagai amal saleh dan bernilai ibadah oleh Allah SWT. Jadi tidak diperbolehkan seseorang bekerja dengan terpaksa dan tidak dengan penuh kesungguhan. Dengan bekerja secara sungguh-sungguh maka kita akan memperoleh hasil dan prestasi kerja yang kita harapkan, hasil inilah yang biasa disebut dengan kinerja.

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka dari itu sumber daya berperan sangat penting dalam suatu organisasi.

Pada organisasi sekolah, peran guru sangat penting untuk menunjang keberhasilan kinerja sekolah. Seorang guru dituntut untuk bisa profesional, memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan pendidikan yang baik.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Tanpa didukung pendidikan yang baik dan berkualitas, suatu bangsa akan tertinggal dengan bangsa lain. Pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut akan mempengaruhi perkembangan ilmu dan teknologi menjadi semakin pesat.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1, yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pembelajaran dilaksanakan dalam suatu wadah yang disebut dengan sekolah. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut, yaitu meliputi kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Di samping itu, faktor lain yang mempengaruhi adalah sarana prasarana sekolah dan kurikulum pembelajaran.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015 Bab I pasal 1 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru berperan sangat penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari situ diketahui bahwa tugas guru cukup berat karena tidak hanya cukup mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi juga membentuk jiwa, akhlak dan kepribadian para peserta didik.

Untuk itulah guru dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Untuk mendorong kinerja dan profesionalisme guru, maka pemerintah telah memberikan penghargaan kepada para pendidik (guru dan dosen) berupa tunjangan profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan diterbitkannya Peraturan

Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor.

Tunjangan Profesi ialah tunjangan yang diberikan kepada guru dan Dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi diberikan setiap bulan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok PNS yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada guru, sertifikat pendidik diwujudkan dengan terbitnya Nomor Registrasi Guru (NRG). Sertifikasi guru dapat ditempuh melalui 2 jalur, yaitu melalui portofolio dan Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Pemerintah telah menetapkan adanya tunjangan profesi guru, guru memang dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 10 ayat 1 menyebutkan bahwa ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai kompetensi-kompetensi tersebut di bawah ini:

1. Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
2. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
4. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi tersebut tergabung dalam Penilaian Kompetensi Guru (PKG) yang dinilai oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang bersangkutan. Dari PKG tersebut dapat diketahui nilai kinerja masing-masing guru setiap tahunnya.

Berdasarkan Permenpan-RB Nomor 16 Tahun 2019, berikut adalah kriteria nilai Penilaian Kinerja Guru dan konversi nilai PKG :

Tabel 1.1. Konversi Nilai Penilaian Kinerja Guru

Nilai PKG	Konversi nilai kinerja berdasarkan Permenpan-RB Nomor 16/2009	Kategori
51 – 56	91 – 100	Amat baik
42 – 50	76 – 90	Baik
34 – 41	61 – 75	Cukup
28 – 33	51 – 60	Sedang
Kurang dari 28	Kurang dari 51	Kurang

Sebagai gambaran data penilaian kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Yogyakarta pada Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Yogyakarta

No	Tahun	Nilai Rata-rata
1	2021	86,20
2	2022	85,80
3	2023	86,70

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 2023.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru tersebut, untuk tahun 2021 adalah 86,20. Sedangkan pada tahun 2022 nilai kinerja guru mengalami penurunan menjadi 85,80. Sedangkan pada tahun 2023, nilai kinerja mengalami sedikit kenaikan menjadi 86,70.

Pada guru yang mengemban tugas di Kementerian Agama, diterbitkan Peraturan Menteri Agama Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Profesi Guru/Pengawas dalam Binaan Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta telah membayarkan Tunjangan Profesi Guru pertama kali pada tahun 2009, baik kepada guru mata pelajaran umum di madrasah maupun guru Pendidikan Agama Islam pada sekolah umum di wilayah Kota Yogyakarta. Jadi sudah lebih dari sepuluh tahun para guru menerima penghargaan sebagai guru profesional.

Guru yang profesional mendapatkan reward berupa tunjangan profesi guru. Hampir seluruh guru Pendidikan Agama Islam telah menerima tunjangan profesi guru, baik guru PNS maupun guru non PNS. Guru non PNS dibagi menjadi dua macam yaitu guru inpassing dan non inpassing. Inpassing merupakan proses penyetaraan kepangkatan, golongan, dan jabatan fungsional guru non PNS dengan kepangkatan, golongan, dan jabatan guru PNS dengan tujuan untuk tertib administrasi, pemetaan guru dan kepastian pemberian tunjangan yang menjadi hak mereka.

Guru PNS memperoleh tunjangan sebesar satu kali gaji pokok setiap bulannya. Berdasarkan data, jumlah tunjangan yang diterima oleh guru Pendidikan Agama Islam adalah sebesar Rp 3.238.300,- sampai dengan Rp 4.847.300,- setiap bulan. Sedangkan guru non PNS yang belum inpassing

memperoleh tunjangan sebesar Rp 1.500.000,-. Kemudian guru non PNS yang sudah inpassing masing-masing mendapatkan tunjangan sesuai dengan surat keputusan inpassing yang mereka terima, yaitu berkisar Rp 2.500.000,-.

Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan guru yang mengampu mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Guru PAI yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta berjumlah 40 orang. Guru-guru tersebut mengajar di sekolah negeri di wilayah Kota Yogyakarta. Dari 40 guru tersebut, sebanyak 39 guru telah mendapatkan tunjangan profesi guru dan masih ada 1 orang yang belum mendapatkannya karena belum menempuh Pendidikan & Profesi Guru (PPG) sebagai salah satu syarat memperoleh tunjangan. Para guru tersebut mengajar pada sekolah negeri di Kota Yogyakarta dan dibayarkan tunjangannya oleh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Berikut adalah data guru di yang akan dijadikan obyek penelitian berdasarkan jenjang sekolah :

Tabel 1.3.
Daftar Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Yogyakarta yang Mendapatkan Tunjangan Berdasarkan Jenjang Sekolah

No	Jenjang Sekolah	Jumlah Guru
1	Sekolah Dasar (SD)	14 orang
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	8 orang
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	9 orang
4	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	9 orang
	Jumlah	39 orang

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 2023.

Berdasarkan realita, sesuai dengan pengamatan penulis serta berdasarkan keterangan dari Pengawas Pendidikan Agama Islam yang bertugas membina para guru, kadangkala terlihat guru yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya. Hal itu ditunjukkan dengan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam mengajar, guru tidak membuat perangkat pembelajaran secara lengkap, guru kurang tertib dalam mengajar serta kurangnya pemahaman guru mengenai perkembangan teknologi informasi dimana pada masa sekarang ini segala hal dikerjakan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi, termasuk dalam pembelajaran. Hal ini tentu saja akan berdampak kurang baik pada kinerja guru.

Menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara), kinerja atau biasa disebut *performance* adalah sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. August W. Smith (2013) mendefinisikan kinerja dengan : *performance is output derives from processes, human otherwise*, yaitu hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja

mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit proquo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas"
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanyasatupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Perilaku yang dimaksud atau yang menjadi indikator dalam kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran, yang dimulai dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, serta menganalisis dan menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran tersebut.

Berdasarkan Arikunto (1993), *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi yang dikehendaki. Dengan adanya tunjangan yang merupakan *reward* bagi guru, pemerintah mengharapkan kesejahteraan guru semakin meningkat sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru pula dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dari motivasi kerja. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Siagian (2002), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pendisiplinan guru adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru agar seorang guru secara sukarela berusaha bekerja sama dengan guru yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan Menurut Heidjrachman dan Husnan, Disiplin adalah individu sekaligus kelompok yang menjamin kepatuhan pada perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dalam hal kedisiplinan, ada beberapa guru Pendidikan Agama Islam yang masih terlambat datang ke sekolah dan pulang sebelum waktunya. Hal ini dapat dilihat dari presensi guru melalui aplikasi Pusaka. Aplikasi Pusaka merupakan aplikasi *online* yang dibuat oleh Kementerian Agama yang berisi berbagai layanan pada Kementerian Agama bagi masyarakat, seperti pelayanan haji, pendaftaran sertifikasi halal hingga pengaduan masyarakat secara *online*. Bagi para pegawai, aplikasi ini digunakan sebagai untuk melakukan presensi membuat laporan kinerja harian. Presensi dilakukan melalui Nomor Induk Pegawai (NIP) dan password masing-masing dan dapat terekam jika hanya jika pegawai yang bersangkutan melakukan presensi sesuai titik lokasi kerja masing-masing.

Dari data presensi Pusaka pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2023, dapat dilihat bahwa masih ada sekitar 20% guru yang mengalami keterlambatan

dan pulang kerja sebelum waktunya. Ketentuan jam kerja guru berdasarkan peraturan Dinas Pendidikan adalah pukul 07.00 – 15.00 WIB bagi guru SD dan pukul 07.00 – 15.30 WIB bagi guru SMP, SMA, SMA dan SMK.

Tabel 1.4.
Data Presensi Guru Pendidikan Agama Islam Bulan Oktober 2023

No.	Nama Guru (Inisial)	Jumlah Hari Keterlambatan				Jumlah Hari Kepulangan Sebelum Waktunya				Jumlah Hari Total
		1 - 30 menit	31 - 60 menit	61 - 90 menit	di atas 90 menit	1 - 30 menit	31 - 60 menit	61 - 90 menit	di atas 90 menit	
1	SN	3	0	0	0	0	0	0	0	3
2	GP	0	0	0	0	5	0	0	0	5
3	I	0	1	0	0	13	0	0	0	14
4	AF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	S	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	SF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	W	1	0	0	0	0	0	0	0	1
8	BS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	IL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	HL	1	0	0	0	0	0	0	0	1
11	DB	0	0	0	0	16	0	0	0	16
12	ES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	KM	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	J	2	0	0	0	0	0	0	0	2
15	AS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	MS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	TAW	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	MBB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	AS	0	0	0	1	0	0	0	0	1
21	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	NM	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	HT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	SY	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	AR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	BSH	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	AS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	SR	2	1	0	0	0	0	0	0	3
29	SB	1	0	0	0	0	0	0	0	1
30	AA	0	0	0	0	0	0	0	0	0

31	W	1	0	0	0	0	0	0	0	1
32	SS	0	1	0	0	0	0	0	0	1
33	SU	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	SBR	0	0	0	1	0	0	0	0	1
35	NH	0	0	0	0	2	0	0	0	2
36	NC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	NG	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	P	0	0	0	0	0	1	0	0	1
39	TK	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Di dalam penelitian terdahulu, Kartini dan Kristiawan (2019) dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,33%. Begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 46,97%.

Sedangkan berdasarkan penelitian Astiti dkk (2019) menunjukkan bahwa Tunjangan profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram. Artinya, kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi tidak berbeda secara signifikan dengan kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang memiliki motivasi tinggi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru yang termasuk ke dalam kelompok guru yang memiliki motivasi rendah. Tidak ada pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Putra (2021), terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja

guru sekolah dasar di Gugus VII Sukawati. Begitu pula dengan disiplin kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Melihat adanya perbedaan hasil penelitian di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dan memberikan judul “Pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah utama yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh tunjangan profesi guru, motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan data rata-rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2021 – 2023, terlihat bahwa terdapat penurunan dan kenaikan penilaian kinerja guru setiap tahun. Penurunan PKG 2022 sebesar 0,4. Sedangkan pada tahun 2023 kenaikan penilaian kinerja guru sebesar 0,95. Sedangkan berdasarkan data presensi, masih ada sekitar 20% guru yang mengalami keterlambatan dan pulang kerja sebelum waktunya. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut mengapa ada penurunan nilai PKG serta mengapa guru kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dalam adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru
4. Apakah tunjangan profesi guru, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh positif dan signifikan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru
2. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
3. Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru
4. Pengaruh tunjangan profesi guru, motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu meningkatkan pemahaman dan memberikan kontribusi khususnya terkait dengan penelitian-penelitian tentang tunjangan profesi guru, motivasi guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan agar kinerja guru menjadi meningkat nantinya.

1.6. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya akan mengkaji beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada sekolah yang berada di wilayah Kota Yogyakarta
2. Objek yang diteliti adalah para guru Pendidikan Agama Islam berstatus Pegawai Negeri Sipil yang telah menerima tunjangan profesi bersumber dari anggaran Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.