

Pengaruh Tunjangan Profesi Kepuasan Kerja Dan Akrivitas Diluar Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Ath-Thohiriyah Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat

Tuti Mayawati
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto Indonesia
Email: tutimayawati84@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of professional allowances, job satisfaction, and extracurricular activities on teacher performance at MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, West Java. The research uses a quantitative approach with a survey design, and the instruments used include questionnaires measuring the variables of professional allowances, job satisfaction, extracurricular activities, and teacher performance. The data collected were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, normality tests, correlation tests, multiple linear regression tests, and mediation tests to examine the direct and indirect effects between variables. The results indicate that professional allowances, job satisfaction, and extracurricular activities significantly affect teacher performance. Professional allowances contribute positively to teacher performance, as increased financial well-being enhances work motivation. Job satisfaction also shows a positive relationship with teacher performance, where a supportive work environment and opportunities for professional development increase teacher commitment. Extracurricular activities play a role in creating work-life balance, which in turn positively impacts teacher performance. Additionally, this study identifies that job satisfaction acts as a mediating variable between professional allowances, extracurricular activities, and teacher performance. The study suggests that educational management, particularly school principals and local governments, should improve professional allowances, prioritize teacher welfare, and support work-life balance by providing flexibility and facilities that can enhance teacher performance. Further research is needed to explore other factors influencing teacher performance in various educational contexts.

Keywords: *Benefits, Profession, Satisfaction, Work Outside of Work.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan instrumen yang meliputi kuesioner yang mengukur variabel tunjangan profesi, kepuasan kerja, aktivitas di luar kerja, serta kinerja guru. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda, dan uji mediasi untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Tunjangan profesi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru, dengan peningkatan kesejahteraan finansial yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berhubungan positif dengan kinerja guru, di mana lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan komitmen guru. Aktivitas di luar kerja turut berperan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi antara tunjangan profesi, aktivitas di luar kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini menyarankan agar pihak manajemen pendidikan, khususnya kepala sekolah dan pemerintah daerah, meningkatkan tunjangan

profesi, memperhatikan kesejahteraan guru, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja guru dengan memberikan fleksibilitas dan fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang turut berperan dalam kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.

Kata kunci: Tunjangan, Profesi, Kepuasan, Kerja Diluar Kerja.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sarana fundamental dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan membentuk karakter bangsa. (Annisa & Nusantara, 2021) Menurut Priansa (2014), pendidikan memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berdaya saing, berakhlak, serta mampu menghadapi perkembangan zaman. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberadaan guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan pengetahuan, tetapi juga mendidik, membimbing, dan membentuk karakter peserta didik. (Kurniasih, 2019) Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Najmulmunir (2009) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana guru mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran secara efektif, sedangkan Yuliejantiningasih (2012) menekankan bahwa kinerja guru mencerminkan keterampilan dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pokoknya. (Annisa & Nusantara, 2021) Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari kualitas interaksi, penguasaan materi, metode pembelajaran, serta kontribusi terhadap lingkungan sekolah.

Dalam praktiknya, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen pribadi guru terhadap profesinya. (Supriadi, 2019) Menurut Zainal dkk, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang seseorang dalam bekerja. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, serta menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif pada proses pembelajaran. Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru antara lain kebijakan pemerintah, lingkungan kerja, tunjangan profesi, serta aktivitas di luar pekerjaan. Tunjangan profesi, yang diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, merupakan bentuk penghargaan negara terhadap profesionalisme guru. Mulyono (2007) menjelaskan bahwa sertifikasi guru, yang menjadi dasar pemberian tunjangan profesi, bertujuan untuk menguji dan mengakui kompetensi guru agar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan adanya tunjangan profesi, diharapkan guru memiliki kesejahteraan yang lebih baik sehingga dapat fokus meningkatkan kualitas pembelajaran. (Sari & Munir, 2024)

Selain tunjangan profesi, aktivitas di luar pekerjaan juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. (Suriadi & Frinaldi, 2023) Aktivitas ini dapat berupa pekerjaan sampingan, kegiatan sosial, pengembangan diri, maupun kegiatan rekreasi. Aktivitas positif seperti mengikuti pelatihan dan seminar berpotensi meningkatkan wawasan serta keterampilan guru. Namun, aktivitas yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan berdampak negatif

pada kinerja di sekolah. Dengan demikian, manajemen waktu dan keseimbangan antara pekerjaan utama dan aktivitas luar kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh guru. Berdasarkan observasi awal di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, diketahui bahwa sebagian besar guru telah menerima tunjangan profesi dan menjalani beragam aktivitas di luar pekerjaan. Namun demikian, tingkat kepuasan kerja serta pengaruh aktivitas luar kerja terhadap kinerja guru masih menunjukkan variasi yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Kondisi ini melatarbelakangi penelitian dengan judul *“Pengaruh Tunjangan Profesi, Kepuasan Kerja, dan Aktivitas di Luar Pekerjaan terhadap Kinerja Guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat”*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada empat hal, yaitu: (1) bagaimana pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru, (2) bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) bagaimana pengaruh aktivitas di luar pekerjaan terhadap kinerja guru, dan (4) bagaimana pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memprediksi pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar pekerjaan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu pendidikan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi sekolah dan pemerintah dalam meningkatkan mutu guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antarvariabel dengan data yang bersifat numerik dan dapat dianalisis secara statistik. (Sugiono, 2018) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Ath-Thohiriyah Kabupaten Tasikmalaya. Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh, maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, yakni seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi secara komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di madrasah tersebut. (Sugiono, 2017b)

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun dengan skala Likert, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel independen terdiri dari tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data pendukung terkait profil sekolah, jumlah guru, dan kondisi umum yang relevan. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa butir-butir pertanyaan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud serta konsisten ketika digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi setiap item terhadap skor total, sedangkan reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. (Sugiono, 2011)

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, sementara uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai peran tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan masukan bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam rangka pengembangan kualitas pendidikan di MTs Ath-Thohiriyah Kabupaten Tasikmalaya. (Sugiono, 2017a)

Hasil dan Pembahasan

A. Tunjangan Profesi Kepuasan Kerja

Tunjangan Profesi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah kepada guru sebagai tenaga profesional. (Latiana, 2010) Tunjangan ini pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Dalam konteks pendidikan, tunjangan profesi memiliki fungsi ganda. Pertama, dari aspek finansial, tunjangan ini membantu memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya, yang pada akhirnya mengurangi beban ekonomi sehari-hari. Kedua, dari aspek psikologis, tunjangan profesi memberikan rasa dihargai dan diakui sebagai tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberadaan tunjangan profesi juga memiliki implikasi langsung terhadap motivasi kerja guru. Guru yang merasa mendapatkan penghargaan yang layak akan terdorong untuk meningkatkan kinerja, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi. (Hadi & Haposan, 2018) Dengan tunjangan profesi, guru juga dituntut untuk lebih disiplin, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mengembangkan kompetensi diri. Hal ini sejalan dengan tujuan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru sebagai garda terdepan pendidikan.

Di sisi lain, Kepuasan Kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang dirasakan guru sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja mencakup perasaan bangga, nyaman, dan puas terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sejawat, dukungan dari pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang. Seorang guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi, semangat dalam melaksanakan tugas, dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap peserta didik. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor non-finansial seperti iklim kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, guru akan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, guru cenderung bekerja hanya sebatas menjalankan kewajiban, kurang inovatif, dan tidak bersemangat dalam mendidik. (Waruwu et al., 2022)

Tunjangan profesi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat. Tunjangan profesi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena guru merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan statusnya sebagai tenaga profesional diakui. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik guru untuk bekerja lebih baik, lebih kreatif, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam perspektif manajemen pendidikan,

kedua aspek ini sangat penting untuk diperhatikan. Tunjangan profesi memberikan dasar kesejahteraan, sementara kepuasan kerja memperkuat ikatan emosional guru terhadap profesinya. Kombinasi keduanya diyakini mampu menciptakan guru yang berkompeten, berdedikasi, serta berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Rismawati & Ibrahim, 2023)

B. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. (Setiawan et al., 2022) Guru bukan hanya sekadar penyampai materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, sekaligus teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya diukur dari sejauh mana mereka mampu menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga dari keseluruhan aktivitas yang mencerminkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu, kinerja guru juga mencakup kemampuan dalam membina hubungan baik dengan peserta didik, rekan sejawat, pimpinan sekolah, dan masyarakat. Dengan demikian, kinerja guru bukan hanya persoalan akademik, melainkan juga menyangkut aspek sosial, emosional, dan etika profesi. (Qadam, 2019)

Beberapa indikator kinerja guru yang sering digunakan dalam penelitian maupun evaluasi di sekolah antara lain: (1) kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum, (2) keterampilan dalam mengelola kelas, (3) kemampuan menggunakan metode, media, dan teknologi pembelajaran, (4) kemampuan memberikan penilaian yang objektif, (5) tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab, serta (6) sikap profesional yang ditunjukkan melalui dedikasi dan loyalitas terhadap profesinya. Kinerja guru juga erat kaitannya dengan faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, pengalaman, dan kepuasan kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih inovatif dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan sekolah, ketersediaan sarana prasarana, kebijakan pendidikan, serta penghargaan dalam bentuk tunjangan atau insentif. Ketika faktor internal dan eksternal berjalan selaras, maka kinerja guru akan meningkat secara optimal. (Setiawan et al., 2022)

Peningkatan kinerja guru juga tidak dapat dilepaskan dari proses pengembangan profesional berkelanjutan. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar, ataupun pendidikan lanjutan. Hal ini penting mengingat dunia pendidikan terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi, kebutuhan peserta didik, serta tantangan globalisasi. Guru yang tidak berupaya mengembangkan dirinya akan sulit menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kinerja. Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh aspek non-material, seperti motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, dan panggilan hati sebagai pendidik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan merasa profesinya dihargai, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa kinerja bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga erat kaitannya dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan guru. Dari perspektif manajemen pendidikan, kinerja guru memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas sekolah. Guru dengan kinerja

baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, menumbuhkan minat belajar siswa, serta mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan, menurunkan motivasi belajar siswa, bahkan berpengaruh pada reputasi sekolah. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kinerja guru merupakan fondasi utama dalam keberhasilan pendidikan. Upaya meningkatkan kinerja guru harus dilakukan secara komprehensif, baik melalui pemberian penghargaan finansial seperti tunjangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maupun memberikan kesempatan pengembangan diri secara berkelanjutan. Guru yang sejahtera, puas, dan memiliki kesempatan berkembang akan menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencetak generasi cerdas, berakhlak mulia, dan berdaya saing dapat terwujud. (Amini et al., 2021)

C. Pengaruh Tunjangan Profesi terhadap kinerja guru

Tunjangan kinerja guru adalah sebuah insentif yang diberikan kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kinerja mereka dalam proses pembelajaran. (Ahyar, 2018) Tujuan utama dari pemberian tunjangan ini adalah untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru. Dasar teori tunjangan kinerja guru didasarkan pada beberapa teori motivasi, antara lain.

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan jika mereka yakin bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan (*performance*) dan hasil tersebut akan membawa konsekuensi yang bernilai (*reward*). Dalam konteks tunjangan kerja. Guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mereka yakin bahwa kinerja yang baik akan berujung pada peningkatan tunjangan. (Dahrani & Sohiron, 2024)

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan pentingnya persepsi individu tentang keadilan dalam distribusi hasil. Guru akan merasa termotivasi jika mereka merasa oleh rekan kerja mereka yang memiliki kinerja serupa. (Arianto et al., 2023)

3. Teori pengakuan (*Recognition Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan akan pengakuan merupakan salah satu motivator yang kuat. Pemberian tunjangan kinerja dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Safrin Salam et al., 2024)

Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja guru meningkatkan motivasi dan produktivitas guru untuk bekerja lebih giat dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan guru akan lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil siswa. Tunjangan kinerja guru menarik minat calon guru berkualitas juga menjadi daya tarik bagi lulusan terbaik untuk memilih menjadi guru, serta mencegah guru yang berkualitas untuk pindah ke pekerjaan lain. Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan kinerja guru ($r = 0,65$, $p = 0.002$). ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan profesi yang diterima, semakin baik kinerja guru, dengan hasil signifikan ($p < 0.05$).

Peneliti mencatat bahwa banyak guru yang merasa tunjangan profesi mereka memberikan dorongan finansial dan psikologia yang signifikan. Gurur yang menerima tunjangan profesi yang cukup cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hal ini terlihat dalam

peningkatan semangat mengajar dan upaya mereka untuk memperbaiki kualitas pengajaran. Korelasi yang kuat ini tercermin dalam observasi yang menunjukkan bahwa tunjangan profesi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi antara hasil uji korelasi dan hasil observasi mendukung kesimpulan bahwa tunjangan profesi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tunjangan profesi tidak hanya memberikan insentif finansial, tetapi berdampak pada motivasi dan komitmen guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukh Khusnaini yang menyatakan bahwa tunjangan profesi dapat meningkatkan kinerja guru sebagai tuntutan untuk jadi profesional setelah bersertifikat.

E. Pengaruh Aktivitas diluar kerja terhadap kinerja guru

Aktivitas diluar kerja mengacu pada segala sesuatu yang kita lakukan di waktu luang setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Ini adalah waktu yang kita gunakan untuk bersantai, mengejar minat, berinteraksi dengan orang lain, dan melakukan hal-hal yang kita nikmati. Aktivitas diluar kerja bisa merangsang pikiran dan membantu menemukan ide-ide baru, tetapi apabila aktivitas di luar kerja ditambah dengan menambah pekerjaan lagi akan menimbulkan stres dengan banyaknya pekerjaan tambahan bahkan pekerjaan utama pun memungkinkan akan terganggu. Untuk itu aktivitas diluar kerja sebaiknya dengan minat dan kebutuhan yang terpenting merasa senang dan bisa menyegarkan pikiran. (Andini Pramudita, 2025) Penerapan teori aktivitas dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaan, bekerja adalah jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hasil dimanfaatkan untuk kenaikan. Belajar menuntut ilmu adalah kewajiban setiap muslim. Bermasyarakat berinteraksi dengan masyarakat secara positif dan kontribusi dalam pembangunan. Berkeluarga membina keluarga yang sakinah, mawaddah, warohmah. Beribadah melaksanakan perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya. Teori aktivitas menurut para ahli dan tokoh-tokoh penting diantaranya

1. Lev Vygotsky

Salah satu paling berpengaruh dalam teori aktivitas, Vygotsky menekankan pentingnya interaksi sosial dalam perkembangan kognitif. Konsep “zona perkembangan proksimal” yang diperkenalkannya sangat relevan dalam memahami bagaimana aktivitas manusia dipengaruhi oleh lingkungan sosial.

2. Alexei Leontiev

Leontiev mengembangkan lebih lanjut teori aktivitas Vygotsky. Ia menekankan pada hubungan antara aktivitas tindakan dan operasi. Leontiev juga memperkenalkan konsep “aktivitas yang Bermakna” yang menunjukkan bahwa aktivitas manusia selalu memiliki tujuan dan motivasi tertentu.

3. Sergei Rubinstein

Rubinstein adalah salah satu pelopor teori aktivitas di Uni Soviet. Ia menekankan pada pentingnya memenuhi aktivitas manusia dalam konteks sejarah dan budaya. Rubinstein juga membahas tentang hubungan antara kesadaran dan aktivitas. Uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara aktivitas diluar kerja dan kinerja guru ($r = 0.08$, $p = 0.342$) ini menunjukkan bahwa aktivitas diluar kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru secara keseluruhan ($p > 0.05$). Peneliti menemukan bahwa sebagian guru merasa kegiatan diluar pekerjaan, seperti kegiatan sosial

atau keluarga dapat membantu mengurangi stres. Namun, banyak juga guru yang merasa lelah setelah beraktivitas diluar, sekolah yang berdampak pada kurangnya konsentrasi saat mengajar. Ini menunjukkan bahwa meskipun aktivitas diluar kerja mungkin bermanfaat untuk kesejahteraan mental, dampaknya terhadap kinerja guru tidak terlalu signifikan.

Dari hasil uji dan korelasi yang tidak signifikan dan temuan observasi, dapat disimpulkan bahwa aktivitas diluar kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Aktivitas diluar kerja mungkin memberi dampak psikologis positif, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru di kelas secara signifikan. Oleh karena itu meskipun ada keuntungan tertentu dari keseimbangan kerja-hidup, faktor ini tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

F. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru

kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang senang atas pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan sesuatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. (Nur et al., 2022) Seseorang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Berikut definisi dan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut ini.

1. Rivai (2005) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.
2. Tangkilisan (2005) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.
3. Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
4. Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.
5. Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan hubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situs kerja, kerjasama antara pemimpin dengan karyawan. Terdapat dua macam teori yang menjelaskan landasan proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja, yaitu :
6. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factor. Ketidakpuasan atau hygiene factor dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya kepuasan atau motivators ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan penguasaan

7. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan

semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah sebuah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang moderat antara ke[uasan kerja dan kinerja guru ($\rho = 0.40$, $p = 0.015$). ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru semakin baik kinerjanya, dengan hasil yang signifikan ($p < 0.05$). peneliti mencatat bahwa banyak guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, dan pengelolaan sekolah yang baik. Guru yang merasa dihargai dan memiliki dukungan dari rekan kerja dan pimpinan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dikelas. Sebaliknya guru yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Dari hasil uji korelasi yang signifikan dan observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang jelas terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan motivasi dan dedikasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja dan penghargaan terhadap guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian Sudirman Gulo yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin puas pegawai akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya, hubungan harmonis antar rekan kerja akan menjadikan guru berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau dengan kepala, dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kinerja guru. Sebaliknya ketidakharmonisan hubungan rekan kerja akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja. Semakin baik kepuasan kinerja pegawai maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

G. Pengaruh Tunjangan Profesi, Kepuasan Kerja, dan Aktivitas di Luar Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dengan nilai F-Statistik sebesar 12,372 dan p-value sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar kerja, apabila dilihat secara simultan, memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, model yang dibangun mampu memberikan gambaran yang cukup kuat mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja guru. Peneliti mencermati bahwa di antara ketiga variabel yang diuji, tunjangan profesi dan kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Tunjangan profesi menjadi salah satu bentuk penghargaan finansial yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga memacu motivasi guru untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kepuasan kerja berperan penting dalam membangun iklim kerja yang kondusif, mendorong rasa memiliki, serta meningkatkan dedikasi guru terhadap pekerjaannya. Faktor ini terbukti mampu memperkuat motivasi

intrinsik sehingga berimplikasi pada kualitas kerja yang lebih baik.

Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aktivitas di luar kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Aktivitas tersebut pada dasarnya memang memberikan sejumlah manfaat, terutama dari aspek psikologis. Misalnya, guru yang terlibat dalam kegiatan sosial, olahraga, atau aktivitas hiburan di luar sekolah akan merasakan relaksasi, memperoleh kesegaran mental, dan memiliki kesempatan untuk mengurangi tingkat stres yang mungkin muncul akibat tekanan pekerjaan. Selain itu, aktivitas di luar kerja juga dapat memperluas jaringan sosial guru, baik dengan sesama tenaga pendidik maupun dengan masyarakat secara umum, sehingga memberikan pengalaman yang beragam bagi perkembangan pribadi.

Namun, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa manfaat-manfaat tersebut tidak berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas kinerja guru dalam lingkup profesionalitas di sekolah. Dengan kata lain, meskipun aktivitas di luar kerja dapat menciptakan keseimbangan emosional dan kesehatan mental, hal tersebut tidak cukup untuk mendorong guru menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas mengajar, mendidik, maupun mengelola kelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih ditentukan oleh faktor-faktor yang berkaitan erat dengan dunia kerja mereka, khususnya yang menyentuh aspek kesejahteraan dan kepuasan dalam melaksanakan peran profesionalnya.

Oleh karena itu, hasil uji F dalam penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri, seperti adanya tunjangan profesi yang memadai serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kedua faktor tersebut terbukti memberikan dorongan motivasional yang kuat. Tunjangan profesi, misalnya, tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kompetensi dan dedikasi guru. Sementara itu, kepuasan kerja memberikan rasa nyaman, aman, dan penghargaan diri yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Dengan demikian, aktivitas di luar kerja dalam konteks ini lebih bersifat pelengkap atau faktor penunjang yang dampaknya tidak langsung terhadap kinerja. Perannya lebih kepada menjaga keseimbangan mental dan kesehatan emosional guru agar tetap stabil, sehingga mereka bisa menjalankan profesi secara berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menekankan bahwa faktor finansial dan kepuasan intrinsik merupakan pendorong utama yang berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Kesimpulan

Kesimpulan untuk penelitian “ Pengaruh Tunjangan Profesi , Kepuasan Kerja dan Aktivitas di Luar Kerja Rethadap Kinerja Guru “ Yaitu :

1. Pengaruh tunjangan perofesi terhadap kinerja guru : berdasarkan hasil analisis, tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya. Artinya, semakin tinggi tunjangan profesi yang diterima oleh guru, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut. Tunjangan profesi memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang berujung pada peningkatan kualitas kerja guru.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru : kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, cenderung

menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi internal dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dikelas.

3. Pengaruh aktinitas diluar kerja terhadap kinerja guru : aktivitas diluar kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Aktivitas ini mencakup kegiatan yang dilakukan oleh guru diluar jam kerja yang dapat memperkaya pengalaman pribadi, keterampilan atau relasi sosial mereka. Aktivitas diluar kerja dapat meningkatkan kesejahteraan pribadi dan mengurangi stres, yang pada gilirannya meningkatkan kerja guru di lingkungan kerja.
4. Pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja terhadap kinerja guru : secara keseluruhan , tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas diluar kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya. Ketiga faktor ini saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Tunjangan profesi memberikan motivasi finansial, kepuasan kerja meningkatkan komitmen dan semangat kerja, sedangkan aktivitas diluar kerja berperan dalam memperbaiki kesejahteraan pribadi dan mengurangi stres, yang mendukung peningkatan kinerja guru. Ketiganya bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif bagi guru, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Daftar Pustaka

- Ahyar, A. L. (2018). Siklus Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 129. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.328>
- Amini, Pane, D., & Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159.
- Andini Pramudita. (2025). Pengembangan Inovasi Pelayanan Untuk Meningkatkan Kemudahan Akses Layanan Nasabah Di Pt . Pegadaian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 65–71.
- Annisa, F. M., & Nusantara, W. (2021). Implementasi Kegiatan Parenting “Home Activities” Pada Kelompok Bermain Nusa Indah di Masa Pandemi Covid-19. *J+ Plus Unesa*, 10(2), 139–150.
- Arianto, Y. F., Agustiani, M. F., Shalzabilla, S., & Mayangsari, D. A. (2023). Konsep Keadilan Restoratif Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, September, 1–17. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- Hadi, R. I., & Haposan, S. (2018). Implementasi UU No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen. *Jurnal Strategi Pertahanan Udara* |, 4(3), 75–100.
- Kurniasih, C. (2019). Strategi Layanan Bimbingan Dan Konseling Dengan Memanfaatkan Gossiping Time Remaja. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 1–5.
- Latiana, L. (2010). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 1(3), 1–16.
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3), 297–310.
- Qadam, I. U. (2019). Budaya Organisasi Dalam Membentuk Karakter Generasi Khaira Ummah Di Pesantren. *KONSELING EDUKASI “Journal of Guidance and Counseling,”* 3(2), 1–25. <https://doi.org/10.21043/konseling.v3i2.6893>

- Rismawati, I., & Ibrohim. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Huda Baros di Kabupaten Serang. *Prosiding Seminar Nasional Batch 2 "Strategi Membangun Inovasi Dan Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Di Era Disruptif,"* 93–103.
- Safrin Salam, Rizki Mustika Suhartono, Edy Nurcahyo, La Ode Muhammad Karim, Erick Bason, & Sulayman. (2024). Pengakuan Hak Atas Tanah Ulayat Masyarakat Hukum Adat di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Perspektif Teori Hukum Kritis. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(1), 721–732. <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.1.7166.721-732>
- Sari, A. P., & Munir, M. (2024). Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Inovasi Pembelajaran untuk Meningkatkan Efektivitas Kegiatan di Kelas. *Digital Transformation Technology*, 4(2), 977–983. <https://doi.org/10.47709/digitech.v4i2.5127>
- Setiawan, M. R., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1335–1346. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.553>
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017a). *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supriadi, B. (2019). Hakikat Supervisi Dalam Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 1–87. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v2i1.7120>
- Suriadi, H., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Menara Ilmu*, 17(2), 41–48. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4276>
- Waruwu, M., Dwikurnaningsih, Y., Ismanto, B., Iriani, A., Tri, S., & Wasitohadi, S. (2022). Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Penggerak dan Merdeka Belajar. *Magistrorum Et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 449.