

## Potret Kinerja Guru pada Era Covid-19: Tinjauan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kebijakan Dana Bos

Mohamad Muspawi<sup>1</sup>, Dinda Anggun Kurnia<sup>2</sup>, K.A. Rahman<sup>3</sup>, Robi Hendra<sup>4</sup>  
1,2,3,4Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi

\*Penulis<sup>1</sup>, email: [mohamad.muspawi@unja.ac.id](mailto:mohamad.muspawi@unja.ac.id)

Penulis<sup>2</sup>, email: [Dindaanggunkurniaa99@gmail.com](mailto:Dindaanggunkurniaa99@gmail.com)

Penulis<sup>3</sup>, email: [ka\\_rahman@unja.ac.id](mailto:ka_rahman@unja.ac.id)

Penulis<sup>4</sup>, email: [robi.hendra@unja.ac.id](mailto:robi.hendra@unja.ac.id)

### Abstract

This study aims to determine the effect of Teacher Work Motivation and School Operational Assistance Fund Policy on Teacher Performance at State Senior High School 10 Muaro Jambi. The population is all 71 school teachers, using total sampling, using descriptive and inferential analysis techniques through the help of SPSS and Smart PLS 3.2.7 applications. The results of the descriptive analysis inform the mapping of each variable, namely teacher performance, teacher work motivation and School Operational Assistance fund policies, which can be seen that teacher performance is still relatively low/enough and School Operational Assistance fund policies are also still low in use, only teacher work motivation is included in the high score. Teacher Work Motivation (X1) is predicted to affect Teacher Performance (Y) by 0.771 (77.1%). School Operational Assistance Fund Policy (X2) is predicted to Affect Teacher Performance (Y) by 0.161 (16.1%). Teachers' work motivation (X1) and School Operational Assistance (X2) policies are predicted to affect teacher performance (Y) by 0.755 (75.5%). It is recommended to conduct further research on factors other than the variable of teacher work motivation and school operational assistance fund policies that affect teacher performance. This is due, in this study these two variables only explain 75.5% of the effect to create higher teacher performance.

### Abstrak

Tujuan riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan kebijakan dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Populasinya adalah seluruh guru sekolah yang berjumlah 71 orang, dengan menggunakan total sampling, menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial melalui bantuan aplikasi SPSS dan Smart PLS 3.2.7. Hasil analisis deskriptif menginformasikan pemetaan masing-masing variabel yaitu kinerja guru, motivasi kerja guru dan kebijakan dana BOS, terlihat bahwa kinerja guru masih relatif rendah/cukup dan kebijakan dana BOS juga masih rendah. Dalam penggunaan, hanya motivasi kerja guru yang termasuk dalam skor tinggi. Motivasi kerja guru (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,771 (77,1%). Kebijakan Dana Bantuan Operasional Sekolah (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,161 (16,1%). Kebijakan motivasi kerja guru (X1) dan Bantuan Operasional Sekolah (X2) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,755 (75,5%). Disarankan ada kelanjutan penelitian faktor. Hal ini disebabkan, dalam penelitian ini kedua variabel tersebut hanya menjelaskan 75,5% pengaruhnya terhadap terciptanya kinerja guru yang lebih tinggi

**Kata kunci :** Kinerja Guru; Motivasi Kerja Guru; Kebijakan Dana BOS.

**How to Cite:** Muspawi, M., Kurnia, D. A., Rahman, K.A., , Hendra, R. (2022). Potret Kinerja Guru pada Era Covid-19: Tinjauan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kebijakan Dana Bos. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 217-224. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

## 1. Pendahuluan

Keberadaan guru di sekolah merupakan elemen kunci. Semua komponen lainnya, mulai dari sarana prasarana, pembiayaan, kurikulum, dan lain sebagainya, tidak akan memiliki banyak arti apabila interaksi guru dengan peserta didik yang merupakan esensi dari sebuah pembelajaran tidak berkualitas. Dan semua komponen lainnya terutama komponen kurikulum akan menjadi lebih hidup apabila dilaksanakan oleh figur guru dengan baik (Iskandar, 2013). Dunda dalam Rahman (2005) menjelaskan bahwa aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru dapat dijadikan dasar menilai kinerja.

Rahman (2005) secara khusus mendefinisikan kinerja guru merupakan serangkaian aksi nyata yang diperlihatkan oleh guru ketika ia melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Pemahaman mengenai kinerja guru dapat pula berupa tugas yang dilaksanakan oleh seorang guru mulai dari menyusun program pembelajaran, melakukan pemilihan metode dan media yang cocok untuk digunakan, melaksanakan kegiatan evaluasi, dan melakukan program pengayaan dan remedial. Uno (2014) menegaskan kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang teridentifikasi dalam cara perencanaan, pelaksanaan dan penilaian proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.

Terdapat banyak sisi yang harus dipersiapkan agar efektif dan efisiennya proses belajar mengajar, yakni guru yang kompeten, sarana dan prasarana yang lengkap, dan pembiayaan yang mengakomodir berbagai kebutuhan. Ketersediaan dana yang cukup tentu menjadi jawaban tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap, kompetensi sumber daya manusia yang baik, kegiatan sekolah yang aktif dan berkesinambungan, serta pengelolaan sekolah yang profesional (Virgiani, 2009).

Pembiayaan pendidikan merupakan hal yang melekat pada proses pendidikan itu sendiri. Penelitian Fathoni (2018) melaporkan bahwa inti dari manajemen pembiayaan pendidikan ialah terletak pada optimalisasi alokasi dana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan, pendistribusian untuk kepada pembangunan sarana dan prasarana dan serangkaian fasilitas yang dibutuhkan merupakan langkah untuk mewujudkan suasana proses belajar mengajar yang menyenangkan, efektif, dan efisien. Usman (2017) memperkuat argumentasinya bahwa manajemen pembiayaan pendidikan yang baik merupakan fokus yang harus diutamakan oleh pihak sekolah agar mampu menghantarkan peningkatan prestasi belajar siswa.

Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan satu diantara sekian banyak program pemerintah untuk menghadirkan kondisi pendidikan yang semakin lebih layak, sehingga jumlah anggarannya pun berada pada angka yang cukup besar. Asnawi (2013) menginformasikan bahwa secara substansi tujuan program ini ialah untuk membantu biaya pendidikan, agar beban masyarakat di bidang tersebut menjadi lebih ringan. Program ini merupakan implementasi dari amanah negara mengenai Sistem Pendidikan Nasional, sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, yang mana penyelenggaraan wajib belajar dijamin oleh negara baik pemerintah pusat maupun daerah. Berkenaan dengan hal tersebut Panjaitan (2019) menjelaskan bahwa melalui dana Bantuan Operasional Sekolah negara telah menunjukkan salah satu komitmen untuk pembiayaan pendidikan agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Wabah virus Covid-19 telah mengubah beberapa kondisi dunia, penerapan protokol kesehatan yang ketat diberlakukan, yakni mulai dari memakai masker, mencuci tangan, sampai menjaga jarak. Di dunia pendidikan salah satu respon dari keberadaan virus Covid-19 ialah pelaksanaan belajar mengajar yang awalnya secara luring akhirnya dilaksanakan secara daring, hal itu dilakukan dalam rangka upaya memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 tersebut (Sudrajat, 2020).

Petunjuk teknis bantuan operasional dana BOS terjadi sedikit penyesuaian secara kondisional, sebagaimana tercantum di dalam peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020, dijelaskan pada Pasal 9 9A pemberlakuan pemakaian dana Bantuan Operasional Sekolah dimulai dari April 2020 hingga status darurat Covid-19 dicabut oleh negara. Harapan dari kebijakan pemerintah tersebut ialah bahwa para tenaga pengajar mampu memberikan kinerja secara total dan dapat pula mewujudkan terlaksananya kegiatan pembelajaran yang standar secara online. Guru juga diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam suasana covid-19 yang tengah melanda dunia termasuk juga Indonesia, agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Para peneliti telah banyak melakukan riset mengenai efek variabel kebijakannya dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap kinerja para guru, antara lain sebagaimana yang dilaksanakan oleh 'Hadiyanto (2017) yang melaporkan bahwa terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan Bantuan Operasional Sekolah terhadap kondisi kinerja para guru.

Mutakin ('2015) mengutip laporan Sulistiyorini mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan diantara faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia dapat bekerja secara profesional. Biasanya guru dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat dan maksimal jika yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dapat dikemukakan pula bahwa

ada 2 faktor yang bisa mempengaruhi perilaku kerja seseorang, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri atau lingkungan. Anggraeni (2011) mengemukakan bahwa hasil kerja seseorang dapat ditentukan oleh motivasi kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya sekaligus ikut mempengaruhi pencapaian target organisasi.

Kinerja seorang guru dapat terlihat dari bagaimana ia menjalankan tanggung jawab dengan penuh amanah dan moralitas yang tinggi. Hal tersebut dapat terpantau dari kondisi lalu lintas dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban baik di kelas maupun di luar kelas. Setiyati (2014) menjelaskan bahwa sikap loyalitas dan kepatuhan itu beriringan pula dengan tanggung jawab penuh mempersiapkan berbagai kelengkapan mengajar sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan. Ada beberapa unsur yang terkandung pada aspek motivasi ini diantaranya ialah bertanggung jawab, motivasi untuk berprestasi, dan rasa keterikatan. Winardy (2003) mengemukakan bahwa motivasi seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas dapat dilihat dari perilaku guru tersebut dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Ardian (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang baik agar mampu memberikan kinerja dan prestasi yang baik pula.

Sucianti (2015) mengutip pendapat Herzberg bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, dan lain-lain. Dan faktor eksternal seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain. Suhadi (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan *anne-marie* mengantarkan kesuksesan guru tersebut dalam menjalankan tugasnya di sekolah motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan perhatian serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pendidik.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Madjid (2016) mengutip pendapat Mardiyoko mengatakan dapat terdeteksi melalui beberapa poin berikut: 1) malas bekerja dan suka mangkir, 2) sebelum jam mengajar Bachir suka meninggalkan kelas, 3) rendahnya prestasi kerja, 4) rendahnya kualitas proses pengajaran, 5) rendahnya disiplin kerja. Lebih lanjut madjid menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya ialah kompensasi, iklim kerja, dan motivasi. Mangkunegara (2005) membuat suatu kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. dalam arti kata, bahwa kinerja guru yang baik merupakan efek dari serangkaian faktor antara lain oleh motivasi untuk berprestasi.

Hasil observasi penulis pada lokasi penelitian menunjukkan bahwa; 1) para guru di kondisikan untuk mengajar dari rumah (*work from home*) dikarenakan wabah pandemi covid-19, yang tentunya mengharuskan guru mampu menguasai serangkaian aplikasi teknologi agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik, namun kenyataannya sebagian guru masih terkategori kurang menguasai teknologi yang dibutuhkan dengan baik. 2) proses pembelajaran belum maksimal, dan kinerja guru dapat dikatakan juga belum maksimal, hal tersebut disebabkan adanya sejumlah kendala, antara lain jaringan internet yang sering mengalami gangguan, kuota untuk mengakses internet yang relatif mahal, biaya untuk membeli aplikasi pembelajaran, model atau metode dalam pelaksanaan pembelajaran yang terkesan masih kaku, atau yang lainnya. 3) hasil wawancara terhadap beberapa orang siswa yang belajar selama covid-19 menjelaskan bahwa pembelajaran menjadi monoton, yang mana guru hanya berfokus pada metode tertentu dan kecenderungan selalu menitipkan latihan secara individu untuk siswa, serta cenderung kurang kreatif untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam pembelajaran.

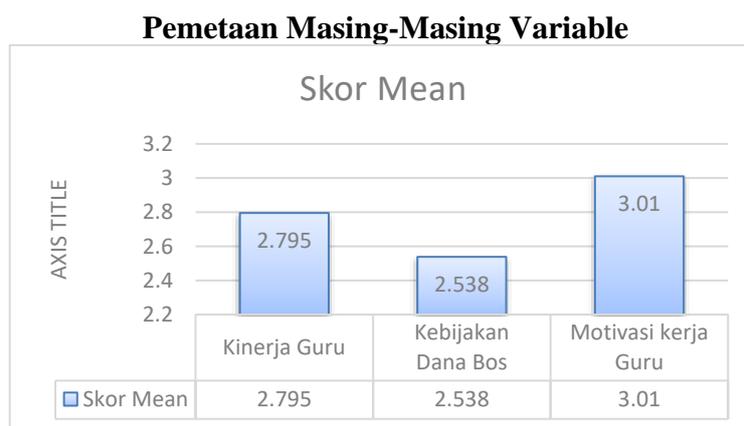
Tujuan riset ini ialah untuk mengetahui dan memahami ada atau tidaknya pengaruh motivasi guru dalam bekerja dan realisasi kebijakan dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap keadaan kinerja para guru di sekolah tersebut. Dalam hal ini kinerja guru dilihat dari lima indikator yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja dan komunikasi guru; sedangkan motivasi kerja guru terdiri dari indikator sebagai berikut: *Intrinsic motivation*; *Identified regulation*; *Introjected Regulation*; *External Regulation*, *Amotivation*, dan *Altruistic motivation*; dan selanjutnya indikator kebijakan dana BOS berdasarkan kepada Permendikbud Nomor 19 Tahun 2020: Pasal 9 ayat 2 (f) Pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan dan Pasal 9A ayat 1 (a) langganan daya dan jasa selama masa Covid-19.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Populasinya berjumlah 71 orang guru SMAN 10 Muaro Jambi, menggunakan teknik total sampling, aplikasi SPSS dan Smart PLS 3.2.7 digunakan untuk menganalisis data baik analisis deskriptif maupun inferensial. Penelitian ini memakai bentuk pernyataan positif (*Favourable*) namun pada variabel motivasi kerja guru indikator *amotivation* penelitian ini memakai bentuk pernyataan negatif (*Unfavourable*). Dan untuk menguji instrumen yang berupa angket yang telah dibuat, pengujian tersebut dilaksanakan melalui uji coba angket terhadap guru di luar sampel penelitian menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Pengelolaan

data penelitian ini menggunakan Software Smart PLS 3.2.7. Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Variance Based SEM atau Partial Least Square (PLS). SEM PLS memanfaatkan metode regresi untuk mendapatkan prediksi dari sejumlah relasi yang terjadi antar variabel yang berkaitan (Ghozali, 2014). Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja guru, kebijakan dana BOS dan kinerja guru sekolah tersebut, variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut: (1) sebagai variabel bebas (independent variable) yaitu motivasi kerja guru yang selanjutnya diberi notasi  $X_1$ . (2) juga sebagai variabel bebas (independent variable) yaitu kebijakan dana BOS diberi notasi  $X_2$ . (3) sebagai variabel terikat (dependent variable) kinerja guru diberi notasi  $Y$ .

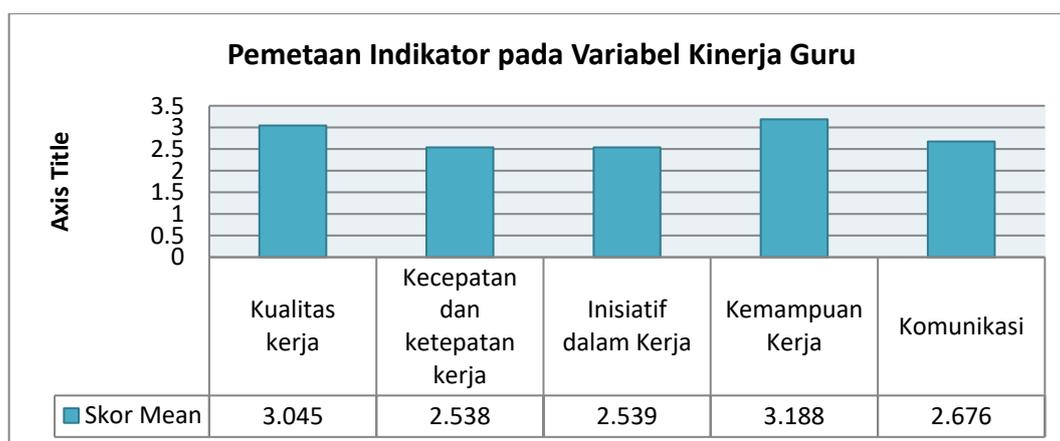
### 3. Hasil Dan Pembahasan



Gambar 1. Pemetaan Masing-Masing Variabel

Gambar 1. Menggambarkan tentang keadaan ketiga variabel penelitian ini, yang mana berdasarkan skor yang terdapat pada gambar tersebut dapat dipahami bahwa kinerja guru dan kebijakan dana BOS masih masuk ke dalam kategori rendah, yakni berada pada angka 2,795 dan 2,538. Sementara variabel motivasi kerja guru masuk ke dalam kategori tinggi yakni dengan skor mean berada pada angka 3,01.

#### Kinerja guru SMA N 10 Muaro Jambi

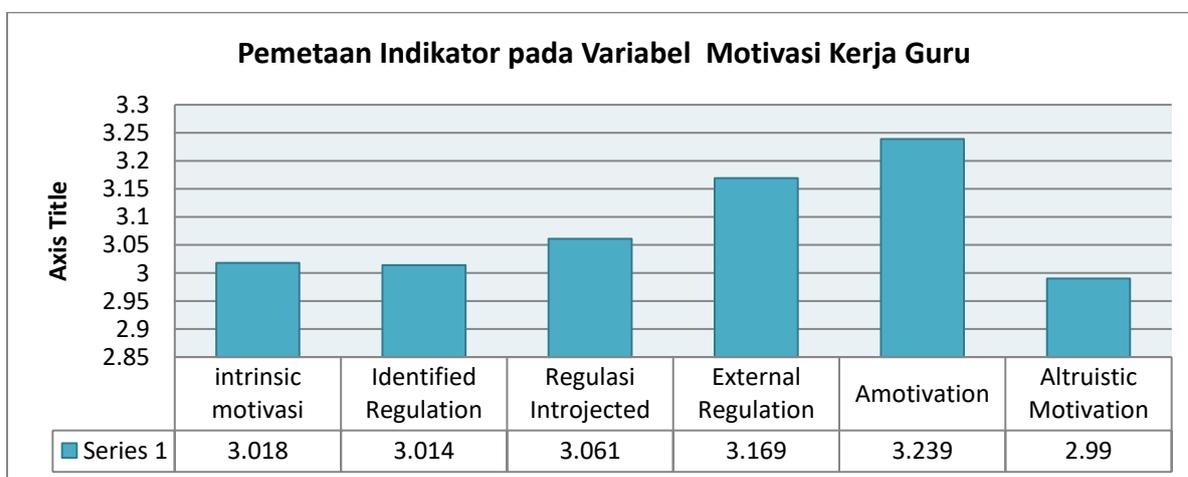


Gambar 2. Pemetaan Masing-Masing Indikator pada variabel Kinerja Guru SMAN 10 Muaro Jambi.

Grafik pada gambar gambar 2 tersebut menerangkan tentang pemetaan masing-masing indikator dari pada kinerja guru, di mana berdasarkan gambar tersebut penulis dapat menjelaskan mengenai tiap-tiap indikator berada pada kategori tinggi, yakni indikator kualitas kerja dan indikator kemampuan dalam kerja dengan skor mean sebesar 3,0 dan 3,17 dan 3 pernyataan atau tiga indikator masuk dalam kategori rendah/cukup yaitu pada indikator kecepatan dan ketepatan kerja, dan komunikasi skor mean 2,5, 2,5 dan 2,6.

Guru merupakan garda terdepan dalam menghantarkan kesuksesan belajar siswa, oleh karenanya guru hendaknya memahami secara utuh mengenai perihal apa saja yang diutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tercantum di dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tentang hakikat seorang guru merupakan seorang pendidik profesional yang memiliki 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. Lebih lanjut dijelaskan pula pada pasal 8 bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja guru dapat diamati dari kompetensi yang dimilikinya, yakni suatu kemampuan kolaborasi antara aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam bentuk perilaku yang didapat dari pelatihan dan pendidikan untuk tercapainya tujuan dan target sebagaimana yang telah ditetapkan. Oleh karena, kualitas profesi seorang guru dapat dicermati dari kualitas kompetensinya, dan kualitas kompetensi guru merupakan hal melekat pada diri guru yang harus diperjuangkannya agar mampu memberikan layanan terbaik kepada para peserta didik, dan menghantarkan mereka pada tangga kesuksesan dalam belajar.

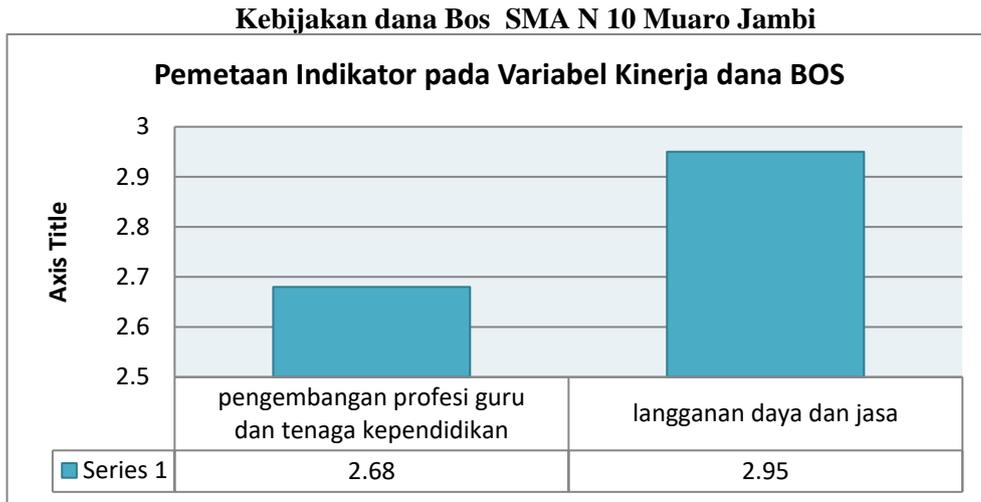
### Motivasi kerja guru SMA N 10 Muaro Jambi



Gambar 3. Pemetaan Masing-Masing Indikator pada Motivasi Kerja Guru SMAN 10 Muaro Jambi

Grafik diatas menginformasikan mengenai pemetaan variabel motivasi dimana indikatornya adalah: *intrinsic Motivation*, *Identified Regulation*, *regulasi Introjetcted*, *Eksternal Regulation*, *Amotivation* dan *Altruistic Motivation* dari data grafik diatas dapat penulis sampaikan bahwa *intrinsic Motivation*, *Identified Regulation*, *regulasi Introjetcted*, *Eksternal Regulation*, *Amotivation* masuk dalam kategori tinggi skor mean dalam rata rata diatas 3,0 dan hanya satu yang dibawah 3,0 yaitu *altruistic motivation* dengan skor mean 2,99 kategori cukup/rendah.

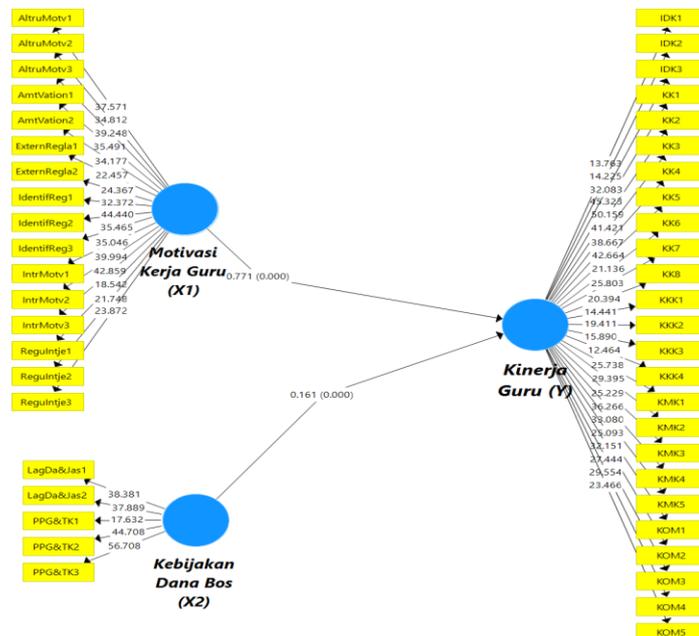
Adriana (2017) menjelaskan bahwa dengan memiliki motivasi kerja yang baik maka seorang guru biasanya akan siap berada pada beragam situasi untuk mencari jalan keluar terhadap serangkaian permasalahan kerja yang dialaminya dengan target berhasil mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Terdapat 5 butir indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi; (b) Peluang untuk berkembang; (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri; (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.



Gambar 4. Pemetaan Masing Masing indikator pada Variabel Kebijakan Bantuan BOS di SMA 10 Muaro Jambi

Gambar 4. Menginformasikan mengenai Pemetaan Masing Masing indikator pada variabel kebijakan bos dapat dipaparkan dan dilihat bahwa kebijakan bantuan dana BOS untuk pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan masuk dalam kategori rendah/cukup hal ini dikarenakan tidak terlalu bebas dan terbuka untuk melakukan kegiatan pada masa pandemi covid-19. Selanjutnya untuk lanjutan langganan daya dan jasa juga masuk dalam kategori rendah/cukup hal ini disebabkan oleh adanya bantuan kouta gratis dari pemerintah sehingga dana BOS untuk langganan daya jasa dapat tidak terlalu digunakan.

#### Analisis Data dan pengujian Hipotesis



#### Tampilan Output Model Pengukuran SEM PLS

- Hipotesis 1; Motivasi Kerja Guru (X1) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) dengan p value sebesar 0,000 dimana Original Sample sebesar 0,771 (77,1%), Dapat kita lihat pada tabel diatas antara pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru yang berwarna Orange, dimana dapat kita lihat bahwa original sampel yaitu 0,771 yang berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 77,1% dan apabila kita melihat nilai dari P. Value yaitu 0,000

yang berarti lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 77,1 % guru dan sisa yaitu sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Hipotesis 2; Kebijakan dana BOS (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) dengan P Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan original sample 0,161 (16,1%). Dapat kita lihat pada tabel diatas antara pengaruh Kebijakan dana BOS terhadap Kinerja Guru pada kolom yang berwarna Orange, dimana dapat kita lihat bahwa original sampel yaitu 0,161 yang berarti besarnya pengaruh Kebijakan dana BOS Terhadap Kinerja guru 16,1% dan apabila kita melihat nilai dari P. Value yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebijakan dana BOS terhadap Kinerja guru sebesar 16,1 % guru dan sisa yaitu sebesar 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Hipotesis 3; Motivasi kerja guru (X1) dan Kebijakan dana BOS (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) dapat dilihat dari R Square sebesar 0,755 (75,5%) Dapat kita lihat pada tabel diatas antara pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja guru dan Kebijakan dana Bos terhadap kinerja Guru pada kolom yang berwarna kuning dimana dapat kita lihat bahwa R Square yaitu 0,755 yang berarti besarnya pengaruh motivasi kerja dan Kebijakan dana Bos Terhadap Kinerja guru 75,1%.

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru dan kebijakan dana BOS memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian dapat dipahami pula bahwa kondisi kinerja seorang guru di sekolah tidak berdiri sendiri, ia bersifat elastis sesuai dengan hal-hal di sekelilingnya yang memberikan pengaruh kepadanya. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru akan semakin baik pula kondisi kinerja guru tersebut, begitu dengan semakin lancar dan semakin mencukupi bantuan dana BOS yang diberikan akan membuat kinerja para guru juga semakin membaik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 80,6%. Begitu juga dengan hasil penelitian Hadiyanto (2017) yang juga membuktikan bahwa implementasi kebijakan pemberian bantuan operasional sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Seiring dengan hal tersebut Muspawi (2021) menginformasikan bahwa ada empat faktor yang ikut menentukan kinerja guru yaitu: 1) faktor lingkungan; 2) karakteristik individu; 3) karakteristik organisasi; dan 4) karakteristik pekerjaan.

#### 4. Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) bahwa skor kategori variabel kinerja guru masuk dalam kategori cukup yaitu 2,79. Kebijakan dana BOS masuk kategori cukup juga dengan skor mean 2,53. Dan motivasi kerja guru dengan skor mean sebesar 3,01 masuk dalam kategori tinggi. 2) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dengan p value sebesar 0,000 dimana Original Sample sebesar 0,771 (77,1%). Kebijakan Dana BOS (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dengan P Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan original sample 0,161 (16,1%). Motivasi kerja guru (X1) dan Kebijakan dana BOS (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dari R Square sebesar 0,755 (75,5%). Penulis menyampaikan saran kepada peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti komitmen guru dalam bekerja, disiplin kerja guru, keadaan lingkungan kerja guru, serta etos kerja seorang guru dan sebagainya.

#### Daftar Rujukan

- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2),54-74.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Asnawi, A. P. Evaluasi Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) Tahun 2012 (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Kabupaten Bintan).
- Fathoni, N. (2018). *Manajemen pembiayaan Madrasah: penelitian di Madrasah Aliyah Al-Manshuriyah Pagelaran Cianjur* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of Career assessment*, 16(2), 256-279.  
<https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Ghozali, I. (2014). Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasinya dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hadiyanto, N. (2017). Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemberian Bantuan Operasional Sekolah (Bos)

- Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dan Partisipasi Orang Tua Siswa Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Garut. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 9(1), 103-116.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1).
- Madjid Abdul, (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta. Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan (KDT). PT. Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Muspawi, Mohamad: STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*, 21 (1), Februari 2021. 101-106. ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-236 (Print). DOI 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>
- Panjaitan, R. P. (2019). Pelaksanaan Pengendalian Internal Bantuan Operasional Sekolah (BOS) melalui Pendekatan Fungsi Pengelolaan Keuangan Negara. *Jurnal Manajemen Keuangan Publik*, 3(2), 15-24. <http://dx.doi.org/10.31092/jmkp.v3i2.523>
- Rahman. (2005). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinagor bekerjasama dengan Asosiasi Kepala Sekolah Indonesia (AKSI).
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Sucianti, S. (2015). *Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 100-110.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahruddin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 42-60. <http://dx.doi.org/10.32832/tadibuna.v3i1.570>
- Uno, H. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, J. (2017). Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 219-246. <http://dx.doi.org/10.19105/tjpi.v11i2.1170>
- Virgiani, E. R. (2009). *Studi Tentang Manajemen Bantuan Operasional Sekolah (BOS): Kontribusi Manajemen BOS dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran di SMP Negeri Se-Kecamatan Majalengka Kabupaten Majalengka* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Winardy. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.