



## **Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke)**

**Yohana Erviana Balagaize**

Magister Administrasi Publik, Universitas Musamus

\*Corresponding Author's e-mail: [adrianusaprilus.unhas@gmail.com](mailto:adrianusaprilus.unhas@gmail.com)

### **Article History:**

Received: September 10, 2025

Revised: September 19, 2025

Accepted: September 20, 2025

### **Keywords:**

income allowance, work  
motivation, teacher  
performance

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the Provision of Employee Income Allowances (TPP) and Work Motivation on Teacher Performance at the Department of Education in Merauke Regency, both individually and jointly. This study uses a quantitative research approach by applying statistical analysis to assess the extent of the relationship between the independent variables, namely income allowances and motivation, and the dependent variable, which is teacher performance. The results show that both income allowances and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. When assessed individually, each factor contributes meaningfully to enhancing performance. However, when analyzed together, their combined effect is more pronounced. This indicates that an appropriate balance between financial support and strong work motivation can create a supportive and productive working environment. Such a condition is vital in improving the effectiveness and quality of the learning process. In public institutions like the Department of Education, these findings underline the importance of designing policies that not only provide sufficient financial incentives but also foster intrinsic motivation among educators. The presence of fair compensation and a motivating work atmosphere encourages teachers to be more committed, responsible, and effective in carrying out their duties. This study concludes that efforts to improve teacher performance must consider both financial and non-financial aspects to achieve sustainable improvements in educational outcomes and service quality.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Balagaize, Y. E. (2025). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(9), 1789-1798.  
<https://doi.org/10.55681/sentri.v4i9.4597>

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam sebuah instansi, karena mereka memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Piani et al., 2015; Sugiani & Hudayah, 2018). Pegawai tidak hanya dianggap sebagai objek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai subjek atau pelaku aktif. Pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka dalam pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai rendah, maka kinerja organisasi juga akan rendah. (Nanuru et al., 2021).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Kartowagiran (2014), terdapat empat indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Pertama, perencanaan pembelajaran, yaitu kegiatan menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan terarah sesuai dengan kurikulum. Kedua, pelaksanaan pembelajaran, yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar di kelas secara efektif. Ketiga, penilaian hasil pembelajaran, yang meliputi evaluasi terhadap kemajuan belajar siswa untuk memastikan tujuan pembelajaran tercapai. Keempat, bimbingan dan pelatihan peserta didik, yang mencakup upaya guru dalam memberikan bimbingan akademik maupun non-akademik untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal. Indikator-indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam mengevaluasi kinerja guru serta menentukan efektivitas dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas.

Pemerintah daerah memiliki kewenangan memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan peraturan perundang-undangan, yakni UU No. 43 Tahun 1999, UU No. 32 Tahun 2004, dan Permendagri No. 21 Tahun 2011. Ketentuan ini disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah serta persetujuan DPRD. Berdasarkan regulasi tersebut, Pemerintah Kabupaten Merauke menerbitkan Peraturan Bupati No. 40 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja kepada ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tujuan peraturan ini adalah meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja ASN agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Landasan hukum peraturan ini juga mencakup UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengatur norma, standar, dan prosedur pengelolaan ASN, termasuk gaji dan program kesejahteraan. Tambahan penghasilan ini diberikan berdasarkan beban kerja yang ditanggung ASN, guna membangun semangat kerja dan disiplin untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah kompensasi yang bertujuan meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Widia, 2018). Penilaian TPP mengacu pada tiga indikator utama: kelas jabatan, beban kerja, dan kehadiran pegawai (Elviana & Febriana, 2021). Kelas jabatan menunjukkan tingkat tanggung jawab, beban kerja diukur dari capaian kerja, dan kehadiran mencerminkan disiplin pegawai. TPP berfungsi sebagai insentif finansial yang meningkatkan kepuasan, komitmen, dan loyalitas pegawai, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik (Nanuru et al., 2021; Yalitoba, 2019; Sugiani & Hudayah, 2018).

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena motivasi mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat seseorang untuk bekerja secara efektif. Menurut Mangkunegara (2014), motivasi ini diukur melalui lima indikator: kebutuhan berprestasi, peluang berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan, kebutuhan akan pengakuan, dan gaji. Indikator ini menjadi dasar mengevaluasi motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian Juniantara & Riana (2015) serta Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong komitmen, kreativitas, dan produktivitas, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung motivasi pegawai melalui penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Merauke menjadi sorotan setelah ratusan guru yang tergabung dalam PGRI menggelar demonstrasi pada 5 April 2024, menolak kebijakan Bupati Merauke yang dinilai tidak adil. Masalah utamanya, guru bersertifikasi tidak menerima TPP sama sekali, sementara guru non-sertifikasi hanya mendapat Rp500.000 per bulan, yang dianggap merendahkan profesi mereka (Lukianus Liptiy, PGRI Merauke). Data menunjukkan 100% guru bersertifikasi tidak menerima TPP, dan 85% guru menyatakan ketidakpuasan.

Ketimpangan ini menurunkan motivasi dan moral kerja, apalagi di daerah terpencil seperti Merauke yang memiliki tantangan akses dan fasilitas terbatas. Demonstrasi ini menegaskan perlunya evaluasi dan perbaikan kebijakan TPP secara adil dan transparan, dengan penetapan insentif berbasis kinerja yang objektif, agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **1) Tambahan Penghasilan Pegawai.**

Menurut Kadarisman (2016) tambahan penghasilan pegawai merupakan tunjangan yang diberikan atas kinerja yang telah dicapai oleh pegawai selama satu bulan di luar gaji yang diterima sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merauke kepada PNS dan PPPK yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

### **2) Tinjauan tentang motivasi kerja guru**

Menurut Wardan (2020), "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan gairah kerja dari para pekerja atau karyawan." Mohtar (2019) mendefinisikan motivasi sebagai "Dorongan kerja yang muncul dalam diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan." Winardi (2016) menjelaskan bahwa "Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

### **3) Kinerja**

Menurut Fahmi (2018), "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit, yang dicapai selama satu periode tertentu." King dalam Uno dan Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya." Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa, "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan suatu metode survei. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa pendekatan penelitian adalah suatu alur primer yang dipergunakan peneliti dalam mencapai suatu tujuan dan memastikan jawaban terhadap masalah yang diutarakan.

Penelitian dimulai dengan hipotesis serta melibatkan prosedur yang tepat sesuai dengan sumber data yang spesifik oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menguji suatu

teori atau hipotesis dengan manfaat memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Lokasi pelaksanaan penelitian ini yaitu kapal Mv.Mutawa.103. Waktu pelaksanaan penelitian ini mulai bulan Oktober sampai November 2024. Subjek penelitian yang diambil adalah pegawai sehingga lebih representatif dalam mewakili penelitian yang diangkat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Hipotesis

**Tabel 1.** Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.504	3.553		2.112	.043
	TPP	.316	.097	.396	3.247	.003
	Motivasi Kerja	.472	.106	.543	4.456	.000

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data diolah, 2025*

**Tabel 2.** ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.828	2	85.414	30.944	.000 <sup>b</sup>
	Residual	82.809	30	2.760		
	Total	253.636	32			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, TPP

*Sumber : Data diolah, 2025*

Dari Table 1 dapat diketahui bahwa:

- 1) Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai thitung untuk variabel Kompetensi adalah 3,247 menunjukkan bahwa Tambahan Profesi Pegawai (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dimana tabel diperoleh dari  $dk = n - k (68 - 3) = 2,036$  (Gozali, 2016) yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari tabel yaitu  $3,247 > 2,036$  nilai sig pada tabel sebesar 0,003 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian  $H_a$

- diterima dan hipotesis yang menyatakan Tambahan Profesi Pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru diterima.
- 2) Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai thitung untuk variabel Motivasi kerja adalah 4,456 menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dimana ttabel diperoleh dari  $dk = n - k (100 - 3) = 2,036$  (Gozali, 2016) yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $4,456 > 2,036$  nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian H<sub>a</sub> diterima dan hipotesis yang menyatakan Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru diterima.
  - 3) Berdasarkan tabel 2 (tabel anova) menyatakan bahwa sebesar 30,944 Untuk menentukan dapat memakai tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , diketahui dengan persamaan  $df_1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$ ,  $df_2 = n - k (68 - 3 = 65)$ . Hasil yang diperoleh untuk nilai sebesar 3,28. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 menyatakan bahwa ialah sebesar  $30,944 >$  sebesar 3,28. Dapat juga dilihat pada sig probabiliti yaitu 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke

Berdasarkan pengamatan di lapangan, Tambahan penghasilan pegawai guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke tercermin dalam beberapa hal yang dapat diamati. Pertama, Berdasarkan pernyataan yang diajukan terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi guru, terdapat beberapa indikasi ketidakpuasan yang dapat diidentifikasi dalam aspek kelas jabatan, beban kerja, dan kehadiran pegawai negeri sipil. Pada aspek kelas jabatan, banyak guru yang merasa tidak memahami keterkaitan antara besaran TPP yang mereka terima dengan golongan dan jabatan fungsional yang dimiliki. Hal ini menunjukkan adanya kurangnya sosialisasi atau transparansi dalam sistem pemberian TPP, yang menyebabkan persepsi bahwa jabatan fungsional mereka belum sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya, dalam aspek beban kerja, guru merasa bahwa pemberian TPP belum mempertimbangkan tingkat beban kerja yang mereka jalani. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara tugas yang diemban dengan kompensasi yang diterima, sehingga menimbulkan perasaan ketidakadilan di kalangan guru. Guru merasa bahwa besaran TPP yang diterima tidak mencerminkan upaya dan tanggung jawab yang mereka jalankan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, pada aspek kehadiran, banyak guru yang menyatakan bahwa kehadiran mereka di tempat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap besaran TPP yang diterima. Hal ini mencerminkan persepsi bahwa sistem pemantauan kehadiran yang diterapkan kurang

adil dan transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem pemberian TPP agar lebih transparan, adil, serta sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan tingkat kehadiran pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu dalam hal kinerja guru menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, peran guru dalam proses pembelajaran mencakup empat aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, serta bimbingan dan pelatihan peserta didik.

Pada aspek perencanaan pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru telah menyusun rencana pembelajaran dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guru juga merancang strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan terarah.

Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran, ditemukan bahwa guru melaksanakan pembelajaran secara terstruktur dan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Berbagai metode pembelajaran yang diterapkan dinilai efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta didik, serta menciptakan suasana belajar yang interaktif dan kondusif.

Pada aspek penilaian hasil pembelajaran, penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar guru telah melakukan penilaian secara sistematis guna mengukur pemahaman peserta didik. Guru juga memberikan umpan balik yang membangun berdasarkan hasil penilaian, yang bertujuan untuk membantu peserta didik dalam memahami kelebihan dan kekurangan mereka dalam pembelajaran.

Selanjutnya, dalam aspek bimbingan dan pelatihan peserta didik, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru secara aktif memberikan bimbingan kepada peserta didik guna meningkatkan pemahaman mereka. Guru juga terlibat dalam memberikan pelatihan keterampilan yang relevan, yang bertujuan untuk mendukung pengembangan potensi peserta didik sesuai dengan tuntutan akademik dan kebutuhan masa depan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan perannya dengan baik dalam mendukung proses pembelajaran. Namun, diperlukan upaya lebih lanjut dalam penguatan strategi pembelajaran dan evaluasi yang lebih sistematis untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Syailendra, Y. (2013) yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Studi sebelumnya mengungkapkan bahwa pemberian Tambahan yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru yang merasa bahwa Tambahan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap kualitas kinerja mereka di kelas. Sebaliknya, Tambahan yang dianggap tidak memadai dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan penurunan produktivitas guru.

## 2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru

Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke.

Berdasarkan pengamatan di lapangan juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke tercermin dalam beberapa hal. Pertama, Berdasarkan hasil penelitian, motivasi guru dalam pekerjaan mencerminkan berbagai aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan kinerja mereka. Dalam hal kebutuhan untuk berprestasi, sebagian besar guru menunjukkan semangat yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka serta memiliki motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja profesional. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya sebagai pendidik.

Pada aspek peluang untuk berkembang, guru merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karier mereka. Adanya peluang ini berkontribusi positif terhadap profesionalisme guru dan mendorong mereka untuk terus beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Guru yang merasa didukung dalam pengembangan diri cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal kebanggaan terhadap pekerjaan, mayoritas guru merasa puas dan bangga atas kontribusi mereka dalam dunia pendidikan. Rasa bangga ini mencerminkan tingkat loyalitas dan komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik, yang berdampak pada dedikasi yang tinggi dalam proses belajar-mengajar. Namun, pada aspek kebutuhan akan pengakuan, terdapat indikasi bahwa sebagian guru merasa kurang mendapatkan apresiasi yang sepadan dengan usaha yang telah mereka lakukan. Meskipun mereka mendapatkan pengakuan atas kerja kerasnya, masih ada perasaan bahwa penghargaan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi yang telah diberikan.

Sementara itu, aspek gaji masih menjadi faktor yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru. Banyak guru yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum mencerminkan tanggung jawab besar yang harus mereka emban dalam dunia pendidikan. Kesejahteraan finansial yang tidak sesuai dapat menjadi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan kinerja optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi, merasa bangga dengan profesinya, dan memiliki peluang berkembang yang baik, masih terdapat kebutuhan akan penghargaan yang lebih proporsional dan peningkatan kesejahteraan finansial. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan apresiasi terhadap kinerja guru serta perbaikan dalam aspek kompensasi guna menjaga dan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, guru menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam beberapa aspek penting terkait proses pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran, serta bimbingan dan pelatihan peserta didik. Dalam aspek perencanaan pembelajaran, guru merasa mampu menyusun dan merancang strategi pembelajaran yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki keterampilan yang baik dalam menyusun rencana pembelajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Perencanaan yang baik memungkinkan guru

untuk menciptakan proses pembelajaran yang lebih terarah dan berdampak positif terhadap pemahaman peserta didik.

Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, mayoritas guru merasa dapat menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun dengan baik. Mereka juga menerapkan berbagai metode pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan pemahaman peserta didik. Hal ini mencerminkan kesiapan guru dalam menyampaikan materi secara sistematis dan menggunakan pendekatan yang bervariasi agar pembelajaran lebih menarik dan mudah dipahami oleh peserta didik.

Dalam aspek penilaian hasil pembelajaran, terdapat tantangan yang dihadapi oleh beberapa guru dalam melakukan penilaian yang sistematis untuk mengukur pemahaman peserta didik secara menyeluruh. Meskipun demikian, guru tetap berkomitmen untuk memberikan umpan balik yang membangun berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan. Pemberian umpan balik ini sangat penting dalam membantu peserta didik memahami kelebihan dan kekurangan mereka serta sebagai motivasi untuk terus meningkatkan hasil belajar.

Aspek bimbingan dan pelatihan peserta didik menunjukkan hasil yang sangat positif, di mana guru secara aktif memberikan bimbingan untuk membantu peserta didik dalam meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran. Selain itu, guru juga berperan dalam memberikan pelatihan yang relevan untuk mengembangkan keterampilan peserta didik di luar aspek akademik, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan di dunia nyata.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Koem & Amali (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, berkomitmen dalam melaksanakan tugas, serta lebih aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Studi ini juga menyoroti faktor-faktor yang mendorong motivasi guru, seperti insentif yang layak, pengakuan atas prestasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif.

### **3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Pegawai.**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hasil olah data koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja sebesar 65,2% dan sisanya 34,8 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut teori kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Milkovich & Newman (2005), kompensasi finansial merupakan faktor eksternal yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan bentuk insentif yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Guru yang merasa bahwa penghasilan mereka cukup dan adil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat lebih fokus pada tugas-tugas pembelajaran tanpa terbebani oleh masalah finansial. Selanjutnya Herzberg (1959) dalam Two-Factor Theory juga menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika

diberikan dengan adil, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dalam konteks guru, TPP yang memadai dapat meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kualitas kerja mereka dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Prayogi, Lesmana, & Siregar,(2019). yaitu penelitian ini menemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Secara parsial, tambahan penghasilan pegawai terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa insentif finansial yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas, dedikasi, serta tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi kerja juga berperan signifikan dalam mendorong kinerja guru, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, berdedikasi, dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam proses pembelajaran. Secara simultan, tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara insentif yang memadai dan motivasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Andoyo, H. R. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI ATAS KAPAL TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL DI PT BUANA LINTAS LAUTAN TBK*. Politeknik Maritim Negeri Indonesia.
- Anggoro, R. (2022). The Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal Di Miclyn Express Offshore Pte.Ltd. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(1), 6–12. <https://doi.org/10.52475/saintara.v6i1.134>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia Cirp*, 54, 1–6.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243–260. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- PRAMITA, C. A. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KESESUAIAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada Inspektorat 1 Provinsi Jawa Timur)*. UNIVERSITAS ARILANGGA.
- RABOWO, T. (2024). *MENJAGA KINERJA AWAK KAPAL DI MV. CENTUS THREE DEMI MENDUKUNG KELANCARAN OPERASIONAL DI PTTEP OIL FIELD*.
- Rachman, A. N., Hardiyono, H., & Latiep, I. F. (2022). Burnout Management To Maintain The Performance Of The Shipping Crew. *Proceeding of The International*

- Conference on Economics and Business*, 1(2), 609–614.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Wondiwoy, J. D. R., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., Kerja, P., Kinerja, T., Studi, K., Pada, K., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran , Konflik Peran Dan Keseusaian Pt . Pertamina Ru Vii Kasim Sorong Papua Barat ). *Jurnal EMBA*, 10(1), 675–685.