

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I

Riyan Yulianti^{1*}, Syaiful Eddy², Yasir Arafat³

¹⁻³Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Corresponding Author's e-mail: riyanyulianti2@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 06 Juni, 2026

Page: 2204-2214

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i6.2694>

Article History:

Received: April 12, 2026

Revised: Mei 01, 2026

Accepted: Juni 17, 2026

Abstract : This study aims to determine and analyze the effect of professional allowances and work motivation on teacher performance in elementary schools in Mariana Village, Banyuasin I District, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 73 respondents and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results show that professional allowances and work motivation partially have a positive and significant effect on teacher performance, with significance values of 0.000 (<0.05). Simultaneously, both variables also have a significant effect on teacher performance, with an F-value of 87.783 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 0.715, indicating that 71.5% of the variation in teacher performance can be explained by professional allowances and work motivation, while the remaining 28.5% is influenced by other factors. Work motivation is the most dominant variable affecting teacher performance.

Keywords : Professional Allowance, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 73 responden, serta dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F sebesar 87,783 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci : Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Tunjangan Guru

PENDAHULUAN

Kondisi pendidikan di Indonesia sering menekankan bahwa kinerja guru merupakan komponen kunci dalam menentukan mutu hasil belajar siswa. Sebuah kajian di sekolah dasar menekankan bahwa “pelaksanaan kinerja guru” yang meliputi persiapan matang, metode pengajaran yang variatif, manajemen kelas, serta penilaian yang tepat akan “berkontribusi signifikan” terhadap mutu hasil belajar siswa (Suanto & Pujilestari, 2025). Hal ini sejalan dengan pandangan Fitrianti *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa Kinerja guru profesional menunjukkan keberhasilan guru yang memiliki kompetensi dan keahlian keguruan dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, yang tercermin melalui kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kemampuan bekerja sama, serta prakarsa, dengan indikator utama berupa kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sebagai tolok ukur kinerja guru di sekolah. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum dan interaksi langsung dengan siswa sehingga apabila guru bekerja dengan profesional dan optimal, hal ini akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Sebaliknya bila kinerja guru rendah, maka potensi pencapaian tujuan pendidikan bisa terhambat.

Salah satu bentuk intervensi pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme sekaligus kesejahteraan guru adalah melalui pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG). Tunjangan Profesi Guru (TPG) secara resmi didefinisikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 yang merupakan perubahan atas Permendikbud Nomor 19 Tahun 2019 mengenai Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan Tambahan Penghasilan Guru PNS Daerah yang dijelaskan sebagai tunjangan yang diberikan kepada guru pemilik sertifikat pendidik sebagai bentuk apresiasi atas kompetensi dan profesionalitas mereka. Definisi ini memperjelas bahwa TPG bukan sekadar insentif finansial, melainkan pengakuan formal negara terhadap status profesional guru yang telah tersertifikasi yang diharapkan mendorong peningkatan kualitas praktik keprofesian di sekolah (Kemdikbud RI, 2021). Tunjangan ini ditujukan bagi guru yang telah memenuhi kriteria sertifikasi sebagai bentuk apresiasi dan motivasi agar mereka dapat menjalankan tugas secara lebih profesional. Guru yang lebih sejahtera akan lebih fokus dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya dapat memupuk kualitas pendidikan secara keseluruhan (Mariska *et al.*, 2024). Dengan kesejahteraan yang lebih baik, diharapkan guru dapat lebih fokus, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Secara garis besar, tujuan pemberian tunjangan profesi guru dapat diklasifikasikan ke dalam tujuan normatif (kebijakan), tujuan operasional (insentif/imbalance), dan tujuan mutu Pendidikan, diantaranya sebagai pengakuan dan penghargaan atas profesionalitas, meningkatkan kesejahteraan ekonomi guru, mendorong peningkatan kompetensi dan praktik pembelajaran, dan menjamin penyaluran insentif yang adil dan terverifikasi. Namun demikian meskipun sebagian besar guru telah menerima TPG, peningkatan kinerja yang diharapkan tidak selalu muncul secara konsisten di seluruh satuan pendidikan. Sebagai contoh penelitian terhadap guru sekolah dasar di suatu wilayah menemukan bahwa tunjangan profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru apabila tidak disertai dengan faktor pendukung lainnya (Puji Lestari *et al.*, 2021). Temuan ini diperkuat oleh yang menyatakan bahwa tunjangan profesi belum tentu berdampak langsung pada kinerja guru tanpa adanya sistem evaluasi kinerja yang jelas (Wandira, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan saja mungkin belum cukup untuk menjamin kinerja guru yang optimal.

Dengan demikian faktor lain khususnya motivasi kerja menjadi sangat relevan untuk diperhatikan. Motivasi kerja meliputi dorongan internal maupun eksternal: rasa tanggung jawab, semangat, komitmen, kepuasan batin, serta dorongan untuk meningkatkan kualitas mengajar. Menurut (Uno, 2022) menjelaskan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin baik pula prestasi kerjanya atau sebaliknya. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme kerja.

Menurut Harefa Darmawan, (2020) motivasi kerja pegawai merupakan kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, di mana dorongan tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu. Sejalan dengan pendapat (Furkan & Adiansha, 2024) motivasi kerja menjadi dorongan internal dan eksternal yang meningkatkan produktivitas guru. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, tingkat produktivitasnya cenderung meningkat. Dan sebaliknya rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya produktivitas. Pemahaman ini menegaskan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kinerja, sehingga upaya meningkatkan motivasi menjadi elemen penting dalam strategi peningkatan kualitas pendidikan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Studi yang dilakukan pada sekolah menengah negeri menunjukkan bahwa motivasi guru berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa (Hasan et al., 2022). Hal ini sejalan dengan temuan (Yope & Isma, 2022) yang menyatakan bahwa guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi kerja rendah, baik dalam aspek pedagogik maupun profesional.

Motivasi kerja menjadi faktor penting karena tugas guru tidak hanya bersifat administratif atau rutinitas semata. Guru dituntut untuk merancang pembelajaran, mempersiapkan materi ajar, melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta mengelola kelas secara efektif. Seluruh tugas tersebut memerlukan komitmen, dedikasi, dan kreativitas yang tinggi. Apabila motivasi kerja guru rendah, maka terdapat kecenderungan guru melaksanakan pembelajaran secara seadanya, kurang inovatif dalam metode mengajar, serta minim dalam persiapan pembelajaran. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan (Silaen & dkk, 2022).

Di lapangan permasalahan nyata sering muncul misalnya kurangnya kedisiplinan dalam administrasi, sedikitnya inovasi dalam metode pembelajaran, rendahnya kehadiran dalam kegiatan sekolah, atau minimnya partisipasi guru dalam pengembangan sekolah. Kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas pengajar, meskipun implementasinya masih menghadapi kendala seperti ketimpangan gaji, keterbatasan anggaran, dan minimnya penghargaan non-finansial (Kumala et al., 2025). Oleh karena itu, penyesuaian kompensasi berbasis kinerja serta penguatan penghargaan non-finansial diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam konteks ini wilayah penelitian yaitu Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I menjadi relevan. Sebagai bagian dari Kabupaten Banyuasin, wilayah ini memiliki karakteristik sekolah dan latar belakang guru yang beragam. Keberagaman tersebut memungkinkan munculnya perbedaan dalam penerapan kebijakan TPG dan tingkat motivasi kerja guru. Adanya kesenjangan antara harapan dan realita dalam pelaksanaan TPG dan kondisi motivasi kerja juga menjadi alasan kuat untuk melakukan penelitian. Harapan dari kebijakan tunjangan profesi adalah bahwa guru sejahtera, termotivasi, profesional, dan mau memberikan yang terbaik. Realita di lapangan kadang menunjukkan bahwa hasilnya kurang sesuai ada guru yang kurang aktif, kurang kreatif, atau kurang disiplin meskipun sudah menerima tunjangan. Sebagai contoh penelitian di Musi Banyuasin menemukan bahwa meskipun guru telah menerima tunjangan profesi, tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Puji Lestari et al., 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa sertifikasi dan motivasi bersama-sama dapat meningkatkan performa guru dengan kontribusi yang signifikan (Purnamasari, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara ilmiah sejauh mana tunjangan profesi guru serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar di Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I, sekaligus menilai apakah kedua variabel tersebut mampu mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pembuat kebijakan, pihak sekolah, dan guru dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan tunjangan profesi dan penguatan motivasi kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini dipandang

penting sebagai kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan profesionalisme dan kinerja guru, khususnya pada jenjang sekolah dasar yang menjadi fondasi perkembangan pendidikan siswa di tahap berikutnya. Oleh karena itu fokus penelitian diarahkan pada analisis pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar yang berada di Kelurahan Mariana, Kecamatan Banyuasin I.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yaitu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih (Jaya, 2020). Populasi penelitian ini adalah seluruh sekolah dasar di kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I yang terdiri dari 6 sekolah dasar yaitu SDN 1 BAI, SDN 8 BA I, SDN 13 BA I, SDN 23 BA I, SDN 25 BA I, Dan SDN 26 BAI yang berjumlah 73 guru. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sesuai dengan pendapat (Sugiono, 2022) yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang, maka seluruhnya dapat dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 73 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang diberikan kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu tunjangan profesi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Teknik analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Teknik ini diterapkan untuk mengukur kekuatan hubungan dan arah pengaruh antara tunjangan profesi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Melalui model regresi ini, peneliti dapat melihat seberapa besar perubahan pada variabel kinerja guru jika terjadi perubahan pada variabel tunjangan profesi maupun motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan, dilakukan uji signifikansi secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

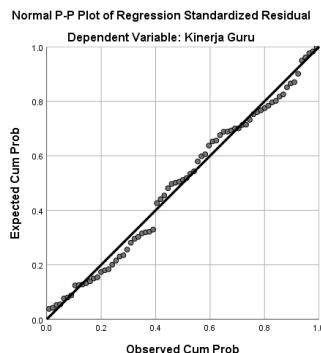
HASIL

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Tunjangan Profesi	73	68	159	8282	113.45	21.299	453.640
Motivasi Kerja	73	59	174	8835	121.03	23.694	561.388
Kinerja Guru	73	64	150	8333	114.15	17.383	302.158
Valid N (listwise)	73						

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu tunjangan profesi, motivasi kerja, dan kinerja guru, memiliki jumlah data yang lengkap dan dapat dianalisis lebih lanjut. Nilai rata-rata dari masing-masing variabel berada pada kategori yang cukup baik, yang menandakan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap tunjangan profesi, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta kinerja guru yang relatif baik. Meskipun terdapat variasi data pada setiap variabel, khususnya pada motivasi kerja yang memiliki sebaran paling besar, namun secara umum penyebaran data masih dalam batas wajar. Selain itu, kinerja guru menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, data yang diperoleh cukup representatif untuk digunakan sebagai dasar dalam analisis lanjutan guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

**Pengujian Prasyarat Analisis Data
Hasil Uji Normalitas**



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tunjangan Profesi	.070	73	.200*	.985	73	.554
Motivasi Kerja	.065	73	.200*	.991	73	.893
Kinerja Guru	.084	73	.200*	.980	73	.316

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh variabel telah memenuhi syarat normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

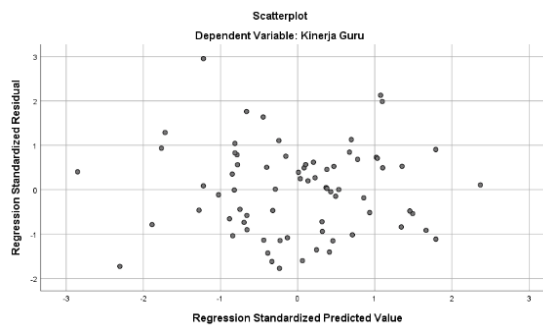
Untuk melakukan uji multilinearitas nilai toleransi dan faktor inflasi variasi (VIF) dibanding dengan nilai yang ditetapkan. Ambang batas toleransi lebih besar dari 0,01 dan untuk VIF kurang dari 10. Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	Tunjangan Profesi	1.000
	Motivasi Kerja	1.000

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja guru, secara independen tanpa adanya distorsi akibat korelasi yang tinggi antar variabel. Oleh karena itu, model penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti asumsi klasik terkait kesamaan varians (homoskedastisitas) telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena hasil estimasi yang diperoleh dapat dianggap reliabel.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.729	8.334		.927	.357
	Tunjangan Profesi	.378	.052	.463	7.250	.000
	Motivasi Kerja	.525	.047	.716	11.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dapat disimpulkan bahwa baik tunjangan profesi maupun motivasi kerja secara parsial memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 26 dan pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut hasil dari uji t:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.729	8.334		.927	.357
	Tunjangan Profesi	.378	.052	.463	7.250	.000
	Motivasi Kerja	.525	.047	.716	11.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dilihat dari nilai t yang lebih besar.

Hasil Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15553.836	2	7776.918	87.783	.000 ^b
	Residual	6201.506	70	88.593		
	Total	21755.342	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Profesi

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dengan cukup baik. Dengan kata lain, kombinasi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.707	9.412

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong tinggi. Angka ini berarti bahwa 71,5% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan tunjangan profesi yang digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi naik turunnya kinerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengalaman, atau faktor pribadi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini menandakan bahwa model yang digunakan sudah cukup kuat dan relevan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengaruh Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 73 responden di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Banyuasin I, diketahui bahwa variabel tunjangan profesi memiliki nilai rata-rata sebesar 113,45 dengan nilai minimum 68 dan maksimum 159. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap tunjangan profesi berada pada kategori baik. Standar deviasi sebesar 21,299 mengindikasikan adanya variasi data, namun masih dalam batas wajar sehingga tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem. Dengan demikian, data tunjangan profesi dapat dikatakan cukup merata dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil analisis data dari 73 responden di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I, variabel tunjangan profesi memiliki rata-rata sebesar 113,45 dengan kategori baik. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan dalam analisis.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 7,250 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan juga menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,783 dengan signifikansi 0,000, sehingga tunjangan profesi bersama variabel lain berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi dan variabel lainnya. Temuan ini membuktikan bahwa tunjangan profesi bukan hanya sebagai hak administratif, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru. Tunjangan profesi memberikan rasa aman secara

finansial sehingga guru dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian Tubagus *et al.* (2022) dan Hidayani *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain meningkatkan kesejahteraan, tunjangan profesi juga mendorong peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih termotivasi mengikuti pelatihan dan pengembangan diri demi menjaga standar profesionalisme. Temuan ini didukung oleh penelitian Mariska *et al.* (2024) dan Aris *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa sertifikasi dan tunjangan profesi mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, tunjangan profesi menjadi faktor pendorong yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I. Oleh karena itu, penyaluran tunjangan yang tepat waktu dan tepat sasaran perlu terus dijaga untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I. Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 121,03 dengan kategori baik. Hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi analisis regresi. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t sebesar 11,218 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji simultan juga menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,783 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama variabel lainnya mampu menjelaskan 71,5% variasi kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pedagogis maupun administratif. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan pengembangan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian Oktaviani & Putra (2021) serta Alpian *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teoritis, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja guru. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I. Upaya peningkatan motivasi melalui dukungan lingkungan kerja, kepemimpinan yang baik, dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori baik, yaitu tunjangan profesi sebesar 113,45, motivasi kerja sebesar 121,03, dan kinerja guru sebesar 114,15. Hasil uji normalitas menunjukkan seluruh variabel berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Secara parsial, tunjangan profesi memiliki nilai t sebesar 7,250 dan motivasi kerja sebesar 11,218 dengan signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang lebih dominan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,783 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715. Artinya, sebesar 71,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial melalui tunjangan profesi dan dorongan

psikologis melalui motivasi kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Tunjangan profesi memberikan rasa aman secara ekonomi, sedangkan motivasi kerja menjadi penggerak dalam melaksanakan tugas secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Munawir *et al.* (2022), Amelia *et al.* (2022), dan Mayasari AS *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa sertifikasi profesi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Selain sebagai bentuk kompensasi, tunjangan profesi juga menjadi instrumen untuk meningkatkan dedikasi dan profesionalisme guru. Motivasi kerja berperan dalam mengarahkan guru untuk memanfaatkan kompetensi dan fasilitas yang dimiliki demi mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Sinergi antara faktor kesejahteraan dan motivasi ini memberikan dampak besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kesejahteraan finansial, tetapi juga pada motivasi kerja yang dimiliki guru. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan perlu diarahkan pada keseimbangan antara pemberian kompensasi yang layak dan penguatan motivasi kerja secara berkelanjutan agar tercipta kinerja guru yang profesional, produktif, dan berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar kelurahan mariana kecamatan banyuasin I, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa tunjangan profesi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Artinya, tunjangan profesi secara parsial mampu meningkatkan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan profesi yang tepat dapat mendorong guru untuk lebih profesional, disiplin, serta meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Lebih lanjut, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif, inovatif, dan memiliki komitmen kuat dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Di tambah lagi bahwa secara simultan, tunjangan profesi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang signifikan ($0,000 < 0,05$) serta diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara dukungan kesejahteraan melalui tunjangan profesi dan dorongan internal berupa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak sekolah, para guru, responden, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak terkait atas arahan serta bantuan yang diberikan hingga penelitian ini dapat diselesaikan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraini, S. W., Haerudin, & Nopianthie, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Kecamatan Tirtamulya. *Caruban: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(1), 30–42.
<https://doi.org/10.33603/.V4i2.6009>

- Amelia, V., Mujtahid, I. M., & Amelia, T. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Gugus Tarai Bangun Kabupaten Kampar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(2), 467–476.
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 1(1), 54–64. <https://doi.org/10.37531/Amar.Vxix.232>
- Fitrianti, Y., Eka Nur Anisa, Dan, Guru Madrasah Ibtidaiyah, P., & Sunan Ampel, U. (2022). *Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar*. 3(1), 8–14.
- Furkan, N., & Adiansha, A. A. (2024). School Management And Organizational Culture Towards Teachers` Performance: The Perspective Of Educational Transformation. *Journal Of Educational Management And Instruction (Jemin)*, 4(1), 41–57. <https://doi.org/10.22515/Jemin.V4i1.9102>
- Harefa Darmawan. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru Ipa Dan Displin Terhadap prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97. <http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/aksara/article/view/304>
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). *Peran Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Era Pendidikan 4.0*. 2(2), 32–39. <https://www.journal-profesor.org>
- Hasan, A., Nurhasanah, Husna, A., Razak, A., & Mardhani, M. (2022). Teachers' Performance In Indonesian Secondary Schools: Does Motivation Matter? *Hasan, Amiruddin Nurhasanah Husna, Asmaul Razak, A Mardhani, Martahadi*, 6(2), 308–315. <https://doi.org/10.35870/Emt.V6i2.652>
- Hidayani, N. L., Widiyanti, R., & Santi, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin. *Jieb: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10(1), 1–7.
- Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2), 303–314. <https://doi.org/10.24176/Jpp.V5i2.7997>
- Jaya. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Quadrant.
- Juniardi, M. A., & Yuniati, S. (2024). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru. *Guruku: Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 3(1), 59–68. <https://doi.org/E-ISSN:2964-5689>
- Kemendikbudristek Ri. (2023). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Guru Aparatur Sipil Negara Daerah*. 2(4), 31–41.
- Kumala, S., Sukarman, Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Dan Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236–246.
- Mariska, R., Ridhotulloh, A., Rosmadani, Ananda, R., & Nasrul. (2024). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 11(3), 792–806.
- Mayasari As, S. N., Isjoni, I., & Hadriana, H. (2021). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Gugus Flamboyan Kecamatan Bangkinang Kota. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.31258/Jmp.9.1.P.42-49>
- Munawir, Idris, M., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. *Sparkling Journal Of Management*, 1(1), 119–131. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/sjm>
- Nurhidayanti, M. (2025). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dan Motivasi Mengajar Di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Guru*, 1(1), 8–14.

- Nursyimah. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 21–27.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>
- Puji Lestari, M., Kristiawan, M., & Destiniar. (2021). Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Purnamasari, I. (2025). The Influence Of Communication, Motivation, And Teacher Certification On Teacher Performance. *Journal Of Innovation In Teaching And Instructional Media*, 1(2), 156–165.
- Silaen, N. R., & Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Rismawati, Ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Suanto, & Pujilestari, Y. (2025). *Implementasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar*. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* Vol. 12 No. 1 Maret 2025 Journal. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/pkn/article/view/47301/23506>
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tubagus, S. R., Mendo, A. Y., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 183–191.
- Uno, H. (2022). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wandira, W. (2024). Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 008 Sagulung Kota Batam Program Studi Manajemen. *Universitas Riau Kepulauan Batam*.
- Widiyanti, T., Yulaeha, S., & Hidayah, Z. (2024). Pengaruh Motivasi Mengajar, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Ketersediaan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Academy Of Education Journal*, 15(2), 1399–1411.
- Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). Program Studi Administrasi Publik 73. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.