

## **Pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Profesionalisme Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang**

### ***The Influence of Teacher Professional Allowances, Professionalism, And Motivation on The Performance of Public School Teachers at The Department Of Education, Youth, And Sports Of Karawang Regency***

**Joean Himawan Fadlani Sam Aldia PLG<sup>a\*</sup>, Hartono<sup>b</sup>, Diana Prihadini<sup>c</sup>  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI<sup>a,b,c</sup>**

<sup>a</sup>joean.himawan@gmail.com, <sup>b</sup>tono1167.sh@gmail.com, <sup>c</sup>dianahantoro@yahoo.com

#### **Abstract**

*This study aimed to analyze the influence of teacher's professional allowance, professionalism, and motivation on the performance of public-school teachers in Karawang Regency. The research was driven by the need to improve educational quality, which depends greatly on teacher performance. A quantitative approach with a survey method was applied, involving 376 purposively selected teachers. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale. Path analysis was used to measure both direct and indirect effects of the independent variables on performance. The results revealed that teacher's professional allowances, professionalism, and motivation positively and significantly affected performance, both individually and collectively. Among these, professional allowance had the most dominant effect. These findings emphasize that financial support through professional allowances plays a crucial role in enhancing teacher performance, alongside internal factors such as professionalism and motivation. This highlights the importance of both external incentives and intrinsic factors in driving teacher effectiveness.*

**Keywords:** Professional Allowance; Professionalism; Motivation; Teacher Performance

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah negeri di Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sangat bergantung pada kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan, melibatkan 376 guru yang dipilih secara purposif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, tunjangan profesi memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan finansial melalui tunjangan profesi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, di samping faktor internal seperti profesionalisme dan motivasi. Hal ini menyoroti pentingnya insentif eksternal dan faktor intrinsik dalam mendorong efektivitas kinerja guru.

**Kata kunci:** Tunjangan Profesi; Profesionalisme; Motivasi; Kinerja Guru

### **1. Pendahuluan**

Guru merupakan aktor penting dalam pendidikan karena berhubungan langsung dengan peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan

<https://journal.yrpioku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

dasar, dan menengah. Kompleksitas tugas ini mencakup peran sebagai pendidik yang meneruskan dan mengembangkan norma serta nilai hidup, pengajar yang mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pelatih yang mengasah keterampilan siswa. Menurut Ngalimun dalam Susilowati (2022:1), guru berperan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membantu mencari solusi permasalahan, serta mendorong peserta didik untuk bertanya dan menelaah, dibandingkan hanya menjadi sumber informasi utama.

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang kompleks memerlukan kompetensi dan kemampuan dasar yang kuat agar dapat bekerja secara profesional dan menghasilkan kinerja optimal. Kinerja guru, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, pengendalian kondisi belajar, dan penilaian hasil belajar, menjadi penentu kualitas kerja (Joen et al., 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja tersebut salah satunya adalah kesejahteraan, sebagaimana dikemukakan Danim dalam Saruji (2023) bahwa kesejahteraan guru berperan penting dalam mendukung kinerja optimal yang pada akhirnya memengaruhi proses dan hasil pendidikan. Salah satu upaya peningkatannya adalah pemberian tunjangan profesi, yang menurut Lestari et al. (2021) diatur dalam Pasal 15 ayat (1) sebagai bagian dari sumber kesejahteraan finansial guru. Sejalan dengan pentingnya peran guru, kinerja mereka harus optimal karena berkaitan langsung dengan prestasi kerja. Menurut Steers dalam Sutrisno (2020:74), prestasi kerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, salah satunya tingkat motivasi kerja. Guru dengan motivasi tinggi cenderung menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, berusaha maksimal, dan menghasilkan capaian pendidikan yang optimal.

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang merupakan pelaksana otonomi daerah di bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga yang bertugas membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, membina, serta mengawasi penyelenggaraan pendidikan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu indikator kinerjanya adalah pengelolaan jumlah dan mutu guru, baik negeri (PNS/PPPK) maupun swasta. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, jumlah guru di Kabupaten Karawang pada 2025 tercatat 22.027 orang, terdiri atas 6.353 guru negeri dan 15.674 guru swasta (Kemendikbudristek, 2025). Proporsi guru swasta yang lebih dari dua kali lipat guru negeri menjadi perhatian Disdikpora untuk memastikan pemerataan kualitas pengajaran di semua sekolah. Sebaran sekolah menunjukkan dominasi sekolah negeri di jenjang SD (852 negeri dan 95 swasta dari total 947 SD), sedangkan di jenjang SMP jumlah sekolah swasta lebih banyak (116 swasta dan 89 negeri dari total 205 SMP) (Disdikpora, 2025). Sebagai upaya menjamin pemerataan kualitas pengajaran antara sekolah negeri dan swasta, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang memiliki peran strategis melalui penilaian terhadap kepala sekolah dan pengawas sebagai bagian dari evaluasi kinerja guru. Penilaian kinerja guru digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi, efisiensi, dan efektivitas kerja, sekaligus memastikan guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Hasil penilaian ini juga menjadi dasar untuk kenaikan pangkat dan golongan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019. Data kinerja guru sekolah negeri di jenjang SD dan SMP di lingkungan Disdikpora Kabupaten Karawang menggambarkan pelaksanaan evaluasi ini sebagai bagian integral dari peningkatan mutu pendidikan.

Tabel 1.  
Kinerja Guru Sekolah Negeri Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang Tahun 2022 – 2024

No	Jenjang	Rata-Rata Kinerja/Tahun		
		2022	2023	2024
1	SD	90,6	87,0	89,5
2	SMP	87,7	89,8	95,7
	Rerata	89,15	88,4	92,6
	Kriteria	CB	CB	B

**Ket:**

110 < x < 120 = Sangat Baik (SB); 90 < x < 110 = Baik (B); 70 < x < 90 = Cukup Baik (CB); 50 < x < 70 = Kurang Baik (KB); < 50 Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber: Bid. Kepegawaian Disdikpora Karawang, Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata penilaian kinerja guru di Kabupaten Karawang pada periode 2022–2024 mengalami fluktuasi. Pada 2022, rata-rata penilaian mencapai 89,15 dengan kriteria cukup baik, kemudian pada 2023 menurun sebesar 0,75 menjadi 88,4 dengan kriteria yang sama. Pada 2024, terjadi peningkatan signifikan menjadi 92,6 dengan kriteria baik, meskipun penilaian guru SD masih berada pada kategori cukup baik. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan kualitas sumber daya guru, khususnya di jenjang SD dan SMP, guna meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Karawang. Salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja guru adalah melalui pemberian tunjangan profesi (Darmawan, 2017), yang merupakan bentuk peningkatan kesejahteraan dengan nilai setara satu kali gaji pokok bagi guru bersertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya (Saruji, 2023). Tunjangan ini diberikan sebagai penghargaan atas profesionalitas, baik kepada guru berstatus PNS maupun non-PNS, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan kinerja baik untuk penerimaannya. Pembayaran dilakukan setiap triwulan, yaitu pada April, Juli, Oktober, dan Desember, dan pada tahun 2025 pencairan pertama mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Menengah Nomor 4 Tahun 2025, di mana TPG langsung ditransfer ke rekening guru tanpa perantara. Adapun gambaran pencairan tunjangan profesi guru di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut.

Tabel 2.  
Pencairan Tunjangan Profesi Kinerja Guru Sekolah Negeri Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang Tahun 2025

No	Triwulan	Cair		Belum Cair		Jumlah Guru	
		F	%	F	%	F	%
1	I (Januari - Maret)	2.541	40	3.812	60	6.353	100

Sumber: Disikpora, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, tercatat baru 2.541 guru atau 40% yang telah menerima pencairan tunjangan profesi, sedangkan 3.812 guru atau 60% masih menunggu pencairan. Keterlambatan ini disebabkan belum adanya transfer dana DAK Non Fisik dari Kemenkeu RI ke kas Pemkab Karawang, sehingga dana TPG belum tersedia di daerah, ditambah kendala maintenance pada aplikasi penyaluran TPG (SIMTUN dan SIMBAR) serta proses verval Dapodik ke INFO GTK yang turut menghambat penyaluran (Dirjen GTK Kemendikbudristek, 2025). Selain data tersebut,

pra-penelitian yang dilakukan penulis melalui kuesioner kepada 30 guru menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.  
Hasil Pra Penelitian Tentang Tunjangan Profesi Guru Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Pemberian tunjangan profesi	4	Baik
2	Penilaian dari atasan dan pengawas	3	Cukup Baik
3	Pelaksanaan pemberian tunjangan profesi	3	Cukup Baik
4	Pemanfaatan tunjangan profesi	4	Baik
5	Pengalaman mengajar	4	Baik
6	Kelayakan tunjangan profesi	3	Cukup Baik
Jumlah		21	
Rata-Rata Jumlah		3	Cukup Baik

Ket:  $n = 30$ ,  $F = \text{Frekuensi}$ ;  $\% = \text{Presentasi}$

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata penilaian terhadap pemberian tunjangan profesi guru berada pada angka 3 dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa tunjangan tersebut sudah memenuhi standar minimal yang diharapkan namun masih memiliki kelemahan seperti proses pencairan yang lambat, jumlah yang kurang memadai, atau ketidakteraturan pemberian. Jika tidak segera dievaluasi, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja guru, padahal berbagai kajian menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (Astiti et al., 2018; Laila, 2021; Senewe et al., 2022; Tubagus et al., 2022).

Selain itu, masih terdapat guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh sehingga menunjukkan rendahnya profesionalisme, padahal dalam era globalisasi profesionalisme guru menjadi kebutuhan mendesak. Profesionalisme guru, menurut Sastrawan dalam Hamidah dan Hasanah (2024:864), merupakan refleksi sikap mental dan komitmen untuk meningkatkan kualitas kompetensi keguruan melalui berbagai upaya dan pengembangan diri sesuai tuntutan zaman. Hidayati (2022) menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya mencakup pemahaman prinsip pendidikan, penerapan teori belajar, dan evaluasi hasil belajar, tetapi juga komitmen meningkatkan kualitas pengajaran serta membentuk karakter peserta didik. Guru profesional mengutamakan mutu layanan yang sesuai standar kebutuhan masyarakat dan memaksimalkan potensi siswa, bukan sekadar menjadikan profesi sebagai sumber pendapatan. Tingkat profesionalisme guru dapat dilihat dari kompetensinya yang ditandai dengan kepemilikan sertifikasi, karena sertifikasi menunjukkan bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi tertentu dan memiliki kemampuan profesional dalam mengajar. Berikut adalah gambaran sertifikasi guru di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang tahun 2024.

Tabel 4. Persentase Guru Bersertifikasi Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jenjang Pendidikan		Jumlah	Rata-Rata
		SD	SMP		
1	2022	36,79	32,70	69,50	34,75
2	2023	34,35	34,95	69,30	34,65
3	2024	35,00	31,30	66,30	33,15
Jumlah		35,38	32,98	68,37	34,18

Sumber: Lakip Disdikpora 2024 Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebanyak 68,37% atau 18.234 guru telah bersertifikasi, dengan rata-rata sertifikasi guru per tahun sebesar 34,18% dalam

periode 2022–2024. Namun, masih terdapat 31,63% atau 8.541 guru yang belum bersertifikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tunjangan profesi guru bersertifikat belum optimal, karena masih jauh dari target yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang tahun 2024 sebesar 46,40% (LAKIP Disdikpora, 2024). Artinya, masih ada guru dengan kompetensi yang kurang optimal. Selain itu, penulis melakukan pra-penelitian terkait profesionalisme guru melalui penyebaran kuesioner kepada 30 guru sebagai responden, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.  
Hasil Pra Penelitian Tentang Profesionalisme Guru Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Memiliki kepekaan sosial	3	Cukup Baik
2	Mengembangkan integritas keilmuan	4	Baik
3	Pelaksanaan peran dalam proses belajar mengajar	3	Cukup Baik
4	Melaksanakan kepemimpinan	4	Baik
5	Mengutamakan pelayanan dalam tugas	3	Cukup Baik
6	Menguasai bahan	3	Cukup Baik
7	Mengembangkan keahlian pedagogis	3	Cukup Baik
Jumlah		24	Cukup
Rata-Rata Jumlah		3	Baik

Ket:  $n = 30$ ,  $F = \text{Frekuensi}$ ;  $\% = \text{Presentasi}$

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, profesionalisme guru memiliki nilai rata-rata 3 dengan kategori cukup baik. Artinya, guru telah menunjukkan kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya, namun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki agar tingkat profesionalisme dapat lebih optimal dan berdampak positif pada kinerja. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Ali et al., 2021; Suryadi & Yusup, 2023; Wiranata et al., 2023; Robitoh et al., 2024).

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran. Apabila motivasi guru rendah, kualitas pendidikan akan terganggu karena guru cenderung kurang bersemangat dalam mengajar, sehingga materi pelajaran disampaikan kurang optimal dan membuat siswa merasa bosan, kurang tertarik pada pelajaran, yang pada akhirnya menurunkan hasil belajar. Guru yang tidak termotivasi juga cenderung kurang peduli terhadap kebutuhan maupun kesulitan siswa, sehingga siswa yang memerlukan bantuan tambahan mungkin tidak mendapat dukungan yang memadai, serta menghambat pengembangan metode pengajaran yang inovatif dan efektif, membuat proses belajar mengajar menjadi kurang menarik. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menghambat pencapaian tujuan pembelajaran, dan membuat sekolah sulit bersaing dengan sekolah yang memiliki guru lebih termotivasi. Untuk memotret kondisi ini, penulis melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang guru sebagai responden, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6.  
Hasil Pra Penelitian Tentang Motivasi Guru Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga  
Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Kebutuhan Fisiologis	3	Cukup Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	4	Baik
3	Kebutuhan Sosial	3	Cukup Baik
4	Kebutuhan Penghargaan	3	Cukup Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi	3	Cukup Baik
Jumlah		16	
Rata-Rata Jumlah		3	Cukup Baik

Ket:  $n = 30$ ,  $F = \text{Frekuensi}$ ;  $\% = \text{Presentasi}$

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, motivasi guru memiliki nilai rata-rata 3 dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa guru memiliki semangat dan dorongan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini masih menyisakan ruang untuk peningkatan, karena jika tidak dilakukan perbaikan, kinerja guru berpotensi stagnan dan siswa mungkin tidak mampu mencapai potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi guru menjadi penting bagi sekolah dan pemerintah agar guru dapat lebih inovatif dan efektif dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil kajian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berdampak pada peningkatan kinerja (Kalikulla, 2017; Purni Astiti et al., 2019; Lukma et al., 2020; Rofiqah Al Munawwarah et al., 2021; Munawir et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa pemberian tunjangan profesi, profesionalisme, dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru (Haryati, 2016; Susilowati, 2020; Ali et al., 2021; Lestari et al., 2021; Nurjanah et al., 2021; Yani & Prasajo, 2025). Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya mengkaji secara parsial satu atau dua variabel seperti tunjangan profesi (Astiti et al., 2018; Tubagus et al., 2022), profesionalisme (Ali et al., 2021; Robitoh et al., 2024), atau motivasi (Kalikulla, 2017; Lukma et al., 2020), penelitian ini mengkaji ketiganya secara simultan dalam satu model yang utuh terhadap kinerja guru. Urgensi penelitian ini semakin kuat dengan temuan lapangan tahun 2025 yang menunjukkan adanya keterlambatan pencairan tunjangan, rendahnya persentase guru bersertifikat, serta hasil pra-penelitian yang mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan, profesionalisme, dan motivasi masih berada pada kategori cukup baik. Kondisi ini menegaskan perlunya evaluasi dan pemetaan komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa masih terdapat ruang untuk mengkaji secara lebih mendalam keterkaitan antara tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, khususnya pada konteks sekolah negeri di Kabupaten Karawang yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru sekolah negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, diperlukan penelitian yang mengkaji pengaruhnya secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru, menganalisis dan

mengevaluasi besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru, menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, serta menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

## 2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang selama Maret hingga Juli 2025 dengan pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik, berdasarkan paradigma positivistik yang menekankan objektivitas (Mulyadi, 2014:45). Penelitian ini menguji pengaruh tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi terhadap kinerja guru. Tunjangan profesi diukur melalui enam aspek seperti pemberian dan pemanfaatan tunjangan (Arifah, 2018), profesionalisme melalui tujuh indikator seperti kepekaan sosial dan penguasaan materi (Susilowati, 2020), serta motivasi berdasarkan lima kebutuhan Maslow, yaitu fisiologis hingga aktualisasi diri (Fajar, 2015). Kinerja guru diukur dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan tugas tambahan (Afandi, 2018:162). Populasi berjumlah 6.353 guru dengan sampel 376 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik *simple random sampling* (Mulyadi, 2014:118). Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert, wawancara, dan studi pustaka (Mulyadi, 2014:145–151), lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, homogenitas, dan multikolinearitas (Sugiyono, 2023:125; Ghozali, 2022:196). Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel sesuai model teoritis (Ghozali, 2022:249), dilanjutkan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan secara signifikan.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil

#### Profil Responden

Profil 376 orang responden dalam penelitian ini digolongkan dalam jenis kelamin, usia, lama bekerja dan Pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa mayoritas responden dilihat dari jenis kelamin adalah perempuan dengan jumlah 255 orang atau 68%, sementara responden laki-laki berjumlah 121 orang atau sebesar 32%.

#### Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel sebesar 0,101 ( $n = 376$ ,  $\alpha = 5\%$ ), dan hasilnya seluruh item pada variabel tunjangan profesi guru, profesionalisme, motivasi, serta kinerja guru memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dinyatakan valid karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu tunjangan profesi guru sebesar 0,971, profesionalisme 0,950, motivasi 0,875, dan kinerja guru 0,967, seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya, sehingga layak

digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis untuk menjawab tujuan penelitian.

### Hasil Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal, yang dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik histogram dan normal plot of Regression Standardized Residual. Hasil uji menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal dan tidak menceng ke kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, uji homogenitas dilakukan menggunakan Levene Statistic dengan bantuan SPSS, menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 (Tunjangan Profesi Guru 0,139; Profesionalisme 0,476; Motivasi 0,355), yang berarti data berasal dari populasi yang homogen dan layak untuk analisis lebih lanjut. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen, dengan hasil nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk seluruh variabel (Tunjangan Profesi Guru VIF 1,426; Profesionalisme 1,581; Motivasi 1,256), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

### Hasil Analisis Korelasi

Dalam analisis jalur, dampak langsung dan tidak langsung antar variabel bebas yang saling terkait dihitung melalui koefisien jalur dan korelasi, dengan dampak tidak langsung diperoleh dari perkalian keduanya.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel Bebas

No	Korelasi	Nilai Koefisien Korelasi	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	Tunjangan profesi guru dengan profesionalisme	0,538	0,40 - 0,599	Sedang
2	Profesionalisme dengan Motivasi	0,439	0,40 - 0,599	Sedang
3	Tunjangan profesi guru dengan motivasi	0,324	0,20 - 0,399	Rendah

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru berhubungan sedang dengan profesionalisme (0,538) dan profesionalisme juga berhubungan sedang dengan motivasi (0,449), sementara hubungan tunjangan dengan motivasi tergolong rendah (0,227), mengindikasikan bahwa tunjangan kurang berperan dalam mendorong motivasi kerja dibanding faktor lainnya.

### Hasil Analisis Jalur

Adapun hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui masing-masing besaran nilai koefisien jalur variabel bebas terhadap variabel terikat. berikut hasilnya.



Tabel 8.  
Hasil Analisis Koefisien Jalur Antar  $X_i$  Terhadap Y  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.674	12.754		.445	.657
Tunjangan Profesi Guru	.373	.044	.409	8.553	.000
Profesionalisme	.198	.066	.150	2.985	.003
Motivasi	.656	.126	.234	5.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh koefisien jalur tunjangan profesi guru terhadap kinerja sebesar 0,409 ( $Y = 0,409X_1$ ), profesionalisme sebesar 0,150 ( $Y = 0,150X_2$ ), dan motivasi sebesar 0,234 ( $Y = 0,234X_3$ ). Dengan demikian, persamaan jalur pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru dapat dirumuskan sebagai  $Y = 0,409X_1 + 0,150X_2 + 0,234X_3$ . Dengan demikian, dapat diketahui besaran pengaruh baik parsial maupun simultan. Dimana, secara parsial menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,13%, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 16,73% dan tidak langsung melalui profesionalisme dan motivasi sebesar 6,4%. Profesionalisme berpengaruh sebesar 7,09%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 2,25% dan tidak langsung melalui tunjangan dan motivasi sebesar 4,84%. Sementara itu, motivasi berpengaruh sebesar 10,12%, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 5,48% dan tidak langsung melalui tunjangan dan profesionalisme sebesar 4,64%. Secara simultan, ketiga variabel tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 40,34%.

### Hasil Koefisien Determinasi

Adapun total pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi ( $R^2$ ). Besarnya nilai  $R^2$  terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9.

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Tunjangan Profesi Guru, Profesionalisme Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.404	.399	8.52845

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tunjangan Profesi Guru, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,404 berarti 40,4% variabel kinerja guru (Y) bisa diterangkan oleh variabel tunjangan profesi guru, profesionalisme dan motivasi dan memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 40,4% sedangkan sisanya 59,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti ( $\epsilon$ ).

### **Hasil Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

#### **Hipotesis Pengaruh Variabel Parsial**

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Pertama*, hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru memiliki nilai t-hitung sebesar 8,553 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,966) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *Kedua*, profesionalisme juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,985 dan signifikansi 0,003. Karena t-hitung > t-tabel dan nilai sig. < 0,05, maka profesionalisme berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. *Ketiga*, variabel motivasi memberikan pengaruh positif dengan nilai t-hitung sebesar 5,224 dan signifikansi 0,000. Hasil ini juga memenuhi kriteria uji, sehingga motivasi secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Hipotesis Pengaruh Variabel Simultan**

Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan hasil yang signifikan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar 372, menghasilkan nilai F-tabel sebesar 2,40. Hasil analisis menunjukkan nilai F-hitung sebesar 83,984 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi guru, profesionalisme, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga variabel ini terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja guru dalam lingkungan organisasi atau instansi pendidikan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data melalui pendekatan analisis jalur, ditemukan bahwa tunjangan profesi, profesionalisme, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah negeri di bawah naungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Secara parsial, tunjangan profesi menunjukkan kontribusi terbesar dalam menjelaskan kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 dan kontribusi sebesar 23,13%. Temuan ini selaras dengan pandangan Arifah (2018) yang menegaskan bahwa tunjangan profesi tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kompetensi dan tanggung jawab guru. Pemberian tunjangan dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja dan semangat dalam menjalankan tugas, sebagaimana ditegaskan pula oleh Suryadi dan Yusup (2023) serta Yani dan Prasojo (2025), yang menunjukkan bahwa tunjangan profesi berkorelasi positif dengan peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan motivasi kerja guru. Namun demikian, pengaruh signifikan dari tunjangan profesi ini belum sepenuhnya dominan, mengingat

kontribusi variabel tersebut hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja guru. Hal ini memperkuat pandangan Herzberg dalam teori dua faktor, bahwa tunjangan tergolong *hygiene factor* yaitu mampu mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja secara intrinsik jika tidak didukung oleh faktor lain yang bersifat motivasional.

Profesionalisme guru juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun dengan kontribusi yang relatif kecil, yakni sebesar 7,09%. Hal ini mendukung teori Susilowati (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme mencerminkan kemampuan guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang profesional bukan hanya menguasai materi dan teknik mengajar, tetapi juga menunjukkan integritas, tanggung jawab moral, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil ini juga sejalan dengan temuan Ali et al. (2021), Robitoh et al. (2024), dan Wiranata et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa guru dengan profesionalisme tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 10,12%. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2017) yang memaknai motivasi sebagai kekuatan psikologis yang mengarahkan intensitas dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, ketekunan, serta kesediaan untuk terus berkembang. Kajian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Kalikulla (2017), Astiti et al. (2019), serta Munawwarah et al. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu pendorong utama dalam membentuk kinerja optimal, terutama jika didukung oleh sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Namun demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama hanya menjelaskan 40,34% dari variasi kinerja guru, yang berarti bahwa sebagian besar (59,66%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru merupakan fenomena kompleks yang tidak hanya ditentukan oleh insentif finansial, kapasitas profesional, atau dorongan psikologis, melainkan juga dipengaruhi oleh konteks kelembagaan seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sistem supervisi akademik, serta ketersediaan fasilitas pendukung.

Dalam kerangka teori kinerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018:162–163), kinerja guru mencakup aspek mengajar, merencanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tanggung jawab tambahan di sekolah. Maka, ketika tunjangan, profesionalisme, dan motivasi dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, ketiganya tidak dapat dilihat sebagai faktor yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari sistem yang saling terkait dan saling menguatkan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dengan memperkuat satu aspek tertentu, melainkan perlu dirancang dalam kerangka kebijakan yang integratif dan berkelanjutan. Pemberian tunjangan profesi harus dibarengi dengan peningkatan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan, serta dukungan motivasional melalui penguatan sistem insentif dan iklim kerja yang positif. Dengan pendekatan sistemik seperti ini, diharapkan kinerja guru tidak hanya meningkat secara administratif, tetapi juga secara substantif, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, tunjangan profesi, profesionalisme, dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah negeri di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, dengan kontribusi berturut-turut sebesar 23,13%, 7,09%, dan 10,12%. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 40,34% variasi kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui kebijakan tunjangan yang adil dan berbasis kinerja, penguatan profesionalisme melalui pelatihan dan komunitas belajar, serta pengelolaan motivasi yang holistik melalui lingkungan kerja yang suportif, penghargaan, dan kepemimpinan yang inspiratif. Diperlukan pula pendekatan integratif yang mencakup faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sarana prasarana, dan dukungan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

#### 5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru. Zanaf Publishing.
- Ali, M., Hasanah, U., & Farida, N. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1):33-43.
- Arifah, L. (2018). *Implementasi tunjangan profesi guru terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja guru*. Yogyakarta. Deepublish.
- Astiti, N. P. Y., Marhaeni, A. A. I. N., & Astawa, I. W. P. (2018). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1):39-48.
- Darmawan, D. (2017). *Pendidikan sebagai investasi peradaban*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Dirjen GTK Kemendikbudristek. (2025). *Laporan Realisasi Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Triwulan I Tahun 2025*. Jakarta. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Fajar, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia.
- Firdausijah, S., Irawan, B., & Mujannah, S. (2023). Manajemen publik dalam perspektif pelayanan publik berbasis kompetensi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 14(1):8-17.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glewwe, P., Lambert, S., & Chen, Q. (2020). The impact of teacher pay-for-performance programs on student learning outcomes: A meta-analysis. *Journal of Policy Analysis and Management*, 39(4):1021-1049.
- Hamidah, N., & Hasanah, S. U. (2024). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Indonesia*, 4(2):861-868.
- Haryati, E. (2016). Pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(3):302-313.
- Hidayati, N. (2022). Profesionalisme guru dalam pembelajaran abad 21. *Jurnal Pendidikan dan Profesi Keguruan*, 3(2):112-119.

- Kalikulla, M. (2017). Motivasi kerja guru dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1):45-55.
- Laila, M. (2021). Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru SD di Kota Padang. *Jurnal Kependidikan dan Pengajaran*, 9(2):71-79.
- LAKIP Disdikpora. (2024). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2024*. Karawang. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- Lestari, W., Rahmawati, S., & Supriyanto, T. (2021). Pengaruh tunjangan profesi dan profesionalisme terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 5(2):122-132.
- Lukma, R. A., Putri, D. A., & Santosa, H. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(1):33-41.
- Mulyadi, D. (2014). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Munawir, M., Hakim, L., & Fauzi, R. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3):221-230.
- Munawwarah, W., Syamsu, S., & Ali, A. (2021). Motivasi kerja guru dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 8(2):106-115.
- Nurjanah, N., Wahyudin, D., & Nuryadin, I. (2021). Profesionalisme guru dan kinerja dalam pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Menengah*, 11(1):15-23.
- Purni Astiti, I. G. A., Putri, N. L. A. S., & Adnyani, N. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(1):55-62.
- Robitoh, N. S., Sumarni, S., & Rachmawati, D. (2024). Profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar di sekolah dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1):44-53.
- Sarungi, D. (2023). Tunjangan profesi guru dan kontribusinya terhadap kinerja. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 13(2):75-84.
- Sastrawan. (2024). Dalam Hamidah, N., & Hasanah, S. U. (2024). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Indonesia*, 4(2):861-868.
- Senewe, R., Manalu, D. R., & Ramli, Y. (2022). Tunjangan profesi guru sebagai insentif peningkatan kinerja. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 12(3):183-192.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susilowati, S. (2020). Profesionalisme guru dan implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 24(1):47-56.
- Suryadi, A., & Yusup, R. (2023). Profesionalisme dan dampaknya terhadap mutu kinerja guru. *Jurnal Evaluasi dan Supervisi Pendidikan*, 8(2):103-112.
- Taufiqurokhman. (2021). *Pengantar administrasi publik*. Jakarta. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Tubagus, M., Rahmawati, L., & Irhamni, M. (2022). Dampak tunjangan profesi terhadap kinerja guru SD di daerah terpencil. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Daerah*, 10(1):22-31.
- Wiranata, P. A., Dewi, A. A. A., & Pramudana, K. R. (2023). Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di masa pandemi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 5(2):90-98.
- Yani, R., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh tunjangan, motivasi, dan profesionalisme terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1):11-21.