

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Muhammad Nawir¹, Dilfa², Amrul Sahrudin³, Muh. Awal Fanany Z⁴
Teknologi Pendidikan, FKIP, Universitas Muhammadiyah Makassar
muhammadnawir@unismuh.ac.id¹, dilfa2109@gmail.com²,
amrulk021@gmail.com³, muhawalfananyz@gmail.com⁴

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence between work motivation and teacher performance. Researchers use a research method known as literature review or literature study, which means researchers use theories that are relevant to the research topic. This research is completely centered on library research or literature study. Data for this research was obtained from relevant literature, such as books, scientific articles, or journals. The data analysis technique used is content analysis. Repeated reading of the literature and checking between libraries is carried out in order to maintain research results accurately and minimize errors caused by researcher errors (avoiding errors in conveying information). The results of this research can be concluded that there is a significant influence between work motivation on teacher performance, where work motivation in teachers will influence teacher activities at school to achieve maximum teacher performance. This shows that the higher a teacher's motivation, the better his performance. High motivation will also encourage teachers to develop creativity and implement all their abilities and energy to achieve maximum achievement.

Keywords: Work motivation, Teacher performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi kerja dengan kinerja guru. Peneliti menggunakan metode penelitian yang dikenal sebagai kajian pustaka atau studi kepustakaan, yang berarti peneliti menggunakan teori teori yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini sepenuhnya berpusat pada penelitian kepustakaan atau studi literatur. Data untuk penelitian ini diperoleh dari literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, atau jurnal. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis isi. Pembacaan pustaka secara berulang dan pengecekan antar pustaka dilakukan agar menjaga hasil penelitian secara tepat dan meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh kesalahan peneliti (terhindarnya dari kesalaham penyampaian informasi). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin baik juga kinerjanya. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengimplementasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sasaran pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan kualitas pendidikan. Ini juga merupakan komponen penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia secara keseluruhan. Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agenda utama pendidikan di Indonesia adalah peningkatan kualitas pendidikan. Peran tenaga kependidikan sangat penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Hamalik (2003 : 9) tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila

pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh tenaga pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.

Guru berperan penting dalam pendidikan nasional sehingga berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru harus memiliki kinerja untuk mampu memberikan dan merealisasikan harapan dalam membina anak didik (Azwatono, 2014).

Dalam sistem pendidikan, guru adalah komponen yang sangat penting dan strategis. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, berbagai program perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengembangkan elemen pendidikan dan pembelajaran.

Oleh karena itu, guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu institusi

pendidikan dan harus selalu diperhatikan untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan dengan lancar dan lebih baik.

Sistem penghargaan institusi pendidikan terkait erat dengan kinerja rendah guru. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap instansi tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan tenaga pengajar (guru) dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan atau tenaga pengajar (guru) yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Guru memiliki motivasi berbeda untuk bekerja sebagai profesional kependidikan. Selanjutnya, hal ini akan menyebabkan perbedaan dalam kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE)

menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene”.

Ada dorongan untuk membuat siswa pintar, yang mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang termotivasi dalam mengajar akan menimbulkan kepuasan jika tujuan yang diharapkan tercapai yaitu siswa yang memiliki kompetensi dan berkepribadian baik (Yenny, 2018). Jika motivasi mengajar tidak didukung oleh kompetensi yang memadai dari guru, hasil belajar juga tidak akan optimal. (Hafid, 2017).

Luthans (2008: 158) mengemukakan bahwa “Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive”. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki kekurangan itu. Perhatian yang baik terhadap guru dapat mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan tugas mereka, yang akan

menumbuhkan komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk kemajuan kualitas pendidikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fattah, 2003:27). Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, mampu bekerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki sifat yang menjadi inspirasi bagi siswa.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian yang dikenal sebagai kajian pustaka atau studi kepustakaan, yang berarti peneliti menggunakan teori teori yang relevan dengan topik penelitian. Kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang

diwajibkan dalam suatu penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya yaitu dalam mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Jenis penelitian ini adalah bibliografi, menurut Zed M (2004: 82) dijelaskan bahwa bibliografi adalah daftar informasi dalam buku-buku karya pengarang maupun ahli dalam berbagai bidang, keahlian atau penerbit tertentu.

Penelitian ini sepenuhnya berpusat pada penelitian kepustakaan atau studi literatur. Oleh karena itu sifat penelitiannya adalah penelitian kepustakaan (library reseach).

Data untuk penelitian ini diperoleh dari literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, atau jurnal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode study literature atau penelitian kepustakaan ini yaitu mendapatkan data penelitian berdasarkan hal-hal atau variabel dalam bentuk artikel, jurnal, catatan, buku dan sebagainya (Santosa, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis isi. Pembacaan pustaka secara berulang dan pengecekan antar pustaka dilakukan agar menjaga hasil

penelitian secara tepat dan meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh kesalahan peneliti (terhindarnya dari kesalaham penyampaian informasi).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Duncan sebagaimana yang dikutip oleh Hamzah B Uno (2008), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Kinerja karyawan sangat memengaruhi kinerja organisasi, sedangkan meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi karyawan. Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah

persyaratan (Uno & Lamatenggo, 2014: 63). Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi, 2014: 50).

Motivasi kerja karyawan adalah salah satu dari banyak variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa peneliti sebelumnya menyampaikan bahwa menggunakan motivasi kerja yang tinggi bisa menaikkan kinerja karyawan dalam arti adanya rangsangan/stimulus motivasi karyawan bisa berkinerja semakin baik (Chintalloo dan Mahadeo, 2013; Yani et al, 2016; Hidayat et al, 2018; Andi, 2019; Siswanto et al, 2019, Rita et al, 2019, Suswati, E, 2021).

Penggunaan motivasi kerja sebagai pembentuk kinerja memberikan dampak yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan (Hidayat et al, 2018 dan Anita et al, 2019).

Motivasi kerja dapat mendorong terbentuknya kinerja karyawan melalui psikologi karyawan yang memuaskan.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Pada dasarnya motivasi tersebut merupakan keinginan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Azzahrati, 2018). Oleh karena itu semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya, begitupun sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin rendah juga kinerjanya dalam menjalankan tugasnya (Nurjamaludin, 2020; Hedayantie, 2021).

Penemuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan temuan ini sejalan dengan penelitian Elazhari et al. (2021). Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,833, dengan nilai konstanta sebesar 116,264, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,748. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1$
 $Y = 116,264 + 0,833X_1$ Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja (X1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,833, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) sebesar 74,8%.

Motivasi juga sangat berpengaruh pada kedisiplinan guru dalam bekerja karena jika guru tersebut tidak memotivasi dirinya untuk bekerja maka kedisiplinan guru dalam bekerja akan menjadi berkurang dan itu akan berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan sebuah tugas (Rivai, 2021). Sebaliknya jika guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya maka kedisiplinan dalam bekerja guru tersebut akan meningkat yang dimana juga akan berdampak pada kinerjanya (Sya'roni, dkk., 2018). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi guru dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sukarno Andhy Yahya (2013) dan Illa Yeni (2012)

yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif pada kinerja.

E. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin baik juga kinerjanya. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengimplementasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Masrum, (2021). *Kinerja Guru Profesional*, CV. Eureka Media Aksara
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*, Media Nusa Creative.

Jurnal :

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di

- Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Universitas Syiah Kuala, 5(3), 167–171.
<https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/9025/7340>
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35.
<https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7.
<https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v4i02.5315>
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1–12.
<https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana*
- Husna, H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. 07(02), 40-52.
- Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah, S. (2019). *ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP AL-ISLAM 1 SURAKARTA*. 03(01), 186–192.

- Kurniawati, P. (2017). pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru smk muhammadiyah salatiga. *Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01*, 1–7.
- Nur Latifah, Marini, A., & Maksum, A. (2021). Pendidikan Multikultural di Sekolah Dasar (Sebuah Studi Pustaka). *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 6*(2), 42–51. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v6i2.15051>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management, 3*(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nurla, Y., Munawwarah, A. R., Mustafa, H., & Sani, A. (2021). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan MOTivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR), 1*(1), 65–80. <https://doi.org/10.37531/amar.vxi.x.232>
- 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. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan, 13*, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 1*(02), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 3*(2), 151–160.

<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.2>

04

Usman, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2(2), 126–140.
<https://doi.org/10.46773/muaddib.v2i2.86>