

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh

Fikri Syahnakri Annan¹, Umbu Tagela², Yustinus Windrawanto³

Universitas Kristen Satya Wacana^{1, 2, 3}

e-mail: 132022702@student.uksw.edu¹, umbu.leba@uksw.edu², yustinus.windrawanto@uksw.edu³

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 24 Februari 2023

Revisi: 13 September 2023

Disetujui: 15 November 2023

Dipublikasikan: 3 Desember 2023

Keyword

Motivasi Kerja

Kinerja

Abstract

This study aims to determine the significance of the relationship between work motivation and teacher performance at SMP Negeri 3 Suruh, Semarang Regency. The type used in this research is correlational research. The sampling technique used in this research is technique *total sampling* by taking as many as 30 teachers according to the population. The data in this study were taken using a scale technique with 4 alternative answers. The data obtained will then be analyzed using correlation techniques *kendall's tau-b* with the help of programs *IBM Statistics SPSS 25*. The results showed that a correlation coefficient of 0.587** was obtained and a significance value of 0.000 (<0.01). These results indicate that there is a significant relationship between work motivation and teacher performance at SMP Negeri 3 Suruh, Semarang Regency..

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Pendidikan merupakan elemen penting dalam berkembangnya suatu negara. Pendidikan mengalami perkembangan dari masa ke masa, dan masih menjadi aspek penting yang menopang berdirinya suatu negara. Indonesia sebagai negara berkembang masih berada dalam proses untuk mewujudkan pendidikan secara lebih baik. Negara memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya guna, memiliki kinerja dan dengan disiplin kerja yang baik.

Kinerja guru merupakan hal penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Kinerja guru berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Guru bukan hanya sebagai pengajar, namun juga sebagai seorang pendidik yang tentunya harus dapat menjadi contoh bagi peserta didik dan sesama rekan guru. Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni untuk mengembangkan 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. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Supadi (Pratiwi dkk, 2021) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Gusman, 2020) bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sedangkan Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya.

Guru dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor-faktor yang nantinya akan dapat mempengaruhi kinerjanya. Uno dan Nina (2014), menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, keamanan tempat bekerja, dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Fattah, 2014), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan suatu pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kemampuan individual meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

Guru yang memiliki kinerja baik cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin, oleh karena itu tuntutan terhadap guru berkinerja tinggi merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru adalah pelaksana pendidikan, memegang peran penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja Guru dapat dilihat dari tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakannya. Kinerja seorang guru dapat dilihat melalui Penilaian Kinerja guru yang dilaksanakan secara berkala yaitu setahun sekali. Menurut Tagela (2018), penilaian kinerja seorang guru merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi sekolah secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja guru akan dilakukan pengamatan dan pemantauan pada 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kompetensi kepribadian.

Dalam peraturan menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki Penilaian Kinerja Guru pada kategori baik. Penilaian kinerja guru secara keseluruhan harus berada pada kategori baik tidak berbanding lurus dengan realita di lapangan. Guru di SMP Negeri 3 Suruh masih ditemui beberapa guru yang belum optimal dalam melakukan tuga utamanya. Berdasarkan wawancara singkat dengan Kepala SMP Negeri 3 Suruh pada 5 Desember 2022, diperoleh informasi bahwa masih ditemui guru yang mengajar tanpa melakukan persiapan yang matang. Guru pada awal tahun pelajaran Guru terlambat dalam penyusunan dan pengumpulan perangkat pembelajaran secara lengkap. Kepala sekolah juga menambahkan bahwa belum semua guru dapat menyusun RPP sesuai dengan kondisi aktual, karena RPP yang dimiliki guru hasil “copas” dari tahun yang telah lewat. Guru yang Sudah membuat RPP tidak konsisten dalam implementasi pembelajaran yang telah dipersiapkan. Guru dalam mengajar belum menggunakan acuan terbaru yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi permasalahan karena nilai PKG yang dilaporkan kurang sesuai dengan kondisi faktual, apabila penilaian PKG dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sekolah akan mendapatkan teguran dari pengawas dimana nilai PKG seorang guru harus berkategori baik dan tidak boleh dibawah kategori tersebut. Selain itu berdasarkan hasil wawancara secara informal terhadap guru SMP Negeri 3 Suruh, didapatkan informasi dimana kondisi guru yang mencerminkan kondisi guru yang belum sesuai dengan harapan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Dapat dipahami bahwa motivasi kerja menjadi dasar seseorang melakukan suatu aktivitas. Uno (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan nampak pada semangatnya dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dikarenakan ada tujuan yang melatar belakangnya. Motif tersebut yang kemudian menjadi pendorong sehingga seseorang tersebut mau serta rela untuk bekerja

dengan keras. Motivasi merupakan dorongan yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam berkerja. Motivasi akan melandasi seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Menurut Santoso & Umbu (2018) bahwa motivasi menuntut adanya aktivitas fisik seperti usaha, kegigihan dan tindakan, serta aktivitas mental seperti pengambilan keputusan, *problem solving* dan penilaian kinerja. Berkaitan dengan guru pada tingkatan SMP maka motivasi kerja sendiri merupakan kondisi yang menggerakkan guru secara terarah untuk mewujudkan pembelajaran kreatif dan inovatif demi terwujudnya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yang ditunjang dengan adanya aktivitas mental dan fisik.

Permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan hal yang tidak bisa dikesampingkan dalam mewujudkan kinerja yang baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi (Rivai & Sagala, 2013). Senada dengan yang disampaikan Uno (2012) menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Artinya, Motivasi kerja memiliki peran yang tidak sedikit dalam kinerja seorang guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi diduga memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Seorang guru akan melakukan pekerjaan dan tugasnya secara optimal dikarenakan ada dorongan dari dirinya yang cukup kuat, dorongan tersebut dapat berupa keinginan untuk berprestasi serta menyadari bahwa pekerjaan tersebut memang sebagian dari tugas utama sebagai guru.

Berkaitan dengan hal di atas, Karo-Karo, dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Penelitian tersebut dilakukan di untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan terhadap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta yang terdaftar didalam data MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Pendidikan Jasmani SMK Kabupaten Serdang. Dari hasil penelitian deskriptif mengenai kinerja guru menunjukkan bahwa 43% guru berada pada kategori dibawah rata rata, 20% ada pada kategori skor rata rata dan 37 % lainnya berada pada kategori rata rata. Pada analisis deskriptif variabel motivasi kerja didapatkan hasil 47 % berada pada kategori di bawah skor rata-rata, 13 % berada pada kategori rata-rata, dan 40% berada pada skor di atas rata-rata. Dari hasil analisis korelasi didapatkan hasil yaitu ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,397.

Selanjutnya, Khaedar (2018) juga melakukan penelitian untuk mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada variabel motivasi kerja mayoritas variabel motivasi kerja guru berada pada kategori baik dengan persentase 76,47%. Lebih lanjut pada analisa deskriptif pada variabel kinerja guru mayoritas kinerja guru berada pada kategori baik dengan persentase 64,71%. Dari hasil analisis korelasi didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dibuktikan dengan didapatkannya nilai signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$).

Penelitian lain juga dilakukan Hamadi (2017) dengan topik hubungan motivasi dengan kinerja guru, hasil penelitian yang dilakukan Hamadi menyatakan bahwa didapatkan hasil yang berbeda, yaitu tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,565 ($0,565 > 0,05$) dan dengan koefisien determinasi sebesar 0,083.

Berdasarkan tiga hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan dimana penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu maka peneliti terpenggil untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh Kabupaten Semarang”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian korelasional merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan dari dua variabel atau lebih. Penulis dapat mengerti hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Penelitian korelasional ini digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X) yakni motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru SMP Negeri 3 Suruh. Sampel dalam penelitian ini ditarik menggunakan teknik *total sampling* atau pengambilan sampel total sesuai dengan jumlah populasi, yakni sebanyak 30 orang guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja dan kinerja. Skala digunakan untuk mengukur skor setiap item. Terdapat 4 alternatif jawaban dalam penelitian ini, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Sedangkan analisis data penelitian sendiri akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data *Kendall's tau-b*, yang dibantu oleh program *IBM SPSS Statistic 25*.

Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis korelasi menggunakan teknik *Kendall's tau-b*, dilakukan analisis deskriptif data penelitian guna mengetahui distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja dan kinerja guru SMP Negeri 3 Suruh. Di bawah ini merupakan hasil analisis distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penelitian

| Kategori | Motivasi Kerja | | Kinerja | |
|---------------|----------------|----------------|-----------|----------------|
| | Frekuensi | Persentase (%) | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat Tinggi | 6 | 20% | 2 | 7% |
| Tinggi | 4 | 13% | 7 | 23% |
| Cukup | 9 | 30% | 13 | 43% |
| Rendah | 5 | 17% | 3 | 10% |
| Sangat Rendah | 6 | 20% | 5 | 17% |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas distribusi frekuensi motivasi kerja Guru SMP Negeri 3 Suruh berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 30% atau sejumlah 9 orang Guru. Diikuti dengan kategori sangat tinggi dan sangat rendah (20%), kategori rendah (17%) dan kategori tinggi (13%).

Selanjutnya, diketahui pula bahwa mayoritas distribusi frekuensi kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 43 % atau sejumlah 13 orang Guru. Diikuti dengan kategori tinggi (23%), kategori sangat rendah (17%), kategori rendah (10%) dan yang terakhir kategori sangat tinggi (7%).

Setelah dilakukan analisis deskriptif guna mengetahui distribusi frekuensi variabel penelitian, kemudian data penelitian di analisis korelasinya guna menguji hipotesis dan seberapa besar korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Berikut adalah hasil analisis korelasi *Kendall's tau-b* pada penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi *Kendall's Tau-B* Correlations

| | | | motivasi_kerja | Kinerja_Guru |
|-----------------|----------------|-------------------------|----------------|--------------|
| Kendall's tau_b | motivasi_kerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,587** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Kinerja_Guru | Correlation Coefficient | ,587** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Merujuk pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,587** dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($< 0,01$). Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh Kabupaten Semarang. Lebih lanjut berdasarkan pada tabel klasifikasi dan hasil analisis korelasi yang disusun Sugiyono (2018) dapat disimpulkan bahwa hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh Kabupaten Semarang berada pada kategori sedang. Artinya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 3 Suruh, Kabupaten Semarang”, diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh Kabupaten Semarang, yang dibuktikan dengan temuan nilai koefisien korelasi sebesar 0,587** dan signifikansi $0,000 < 0,01$. Temuan hasil penelitian dengan arah positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki Guru SMP Negeri 3 Suruh, semakin tinggi pula kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh, begitupun sebaliknya. Lebih lanjut, melalui hasil analisis deskriptif ditemukan pula bahwa distribusi frekuensi kedua variabel mayoritas berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 30% atau sejumlah 9 untuk motivasi kerja dan sebesar 43 % atau sejumlah 13 orang untuk kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Putra dkk. (2020), Oktaviani & Putra (2021), Setiowati dkk. (2022), Karo-Karo dkk. (2020) dan Khaedar (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru, meskipun dengan tingkat keeratan koefisien korelasi yang berbeda. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sekaligus menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tari dkk. (2018) yang mengangkat topik hubungan motivasi kerja dengan kinerja Guru SD dan penelitian Hamadi (2017) dengan topik hubungan motivasi dengan kinerja Guru, dimana kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru.

Secara teoritis, penelitian yang dilakukan penulis juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi dan Sahertian (Ernita, 2019) yang menyatakan bahwa faktor motivasi seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukannya. Hal tersebut menunjukkan besarnya kaitan antara motivasi kerja seseorang dengan kinerjanya selama bekerja.

Kinerja guru sendiri dapat diartikan sebagai kemampuan atau hasil kerja seorang Guru dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas tanggung jawabnya. Seorang Guru dituntut untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerjanya karena Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan keberlangsungan suatu instansi pendidikan. Tenaga

pengajar atau Guru memiliki peran yang sangat integral dalam dunia pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan tenaga terdidik yakni murid.

Kinerja guru yang baik tentu akan mendatangkan berbagai manfaat kepada guru yang bersangkutan, baik dalam jenjang karir ataupun insentif yang diberikan. Selain daripada itu, kinerja yang baik yang dilakukan oleh Guru tentu juga akan berdampak positif terhadap lingkungan di sekitarnya, terutama murid yang dididik dan dibimbingnya. Sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat mendatangkan keuntungan serta kemajuan bagi organisasi ataupun instansi. Semakin kuatnya motivasi seseorang untuk bekerja, maka kinerja seseorang juga semakin tinggi, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi dalam bekerja dapat memberikan peningkatan yang signifikan pada kinerja seseorang yang dalam hal ini adalah seorang Guru.

Kinerja seorang Guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang melatarbelakangi baik ataupun buruknya. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor individu, faktor organisasional dan psikologis. Salah satu faktor yang utama yang mendasari kinerja seorang guru adalah faktor psikologis, yang dalam hal ini yakni motivasi guru tersebut untuk bekerja seoptimal mungkin. Apabila guru mempunyai motivasi dalam bekerja yang tinggi, tentu usaha yang dilakukannya dalam bekerja juga akan meningkat dan diiringi dengan meningkatnya kinerja dalam proses belajar dan mengajar.

Selaras dengan pendapat dari Mc Cormick dan Tiffin (Cahyono dan Suharto, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yakni salah satunya variabel individu yang di dalamnya terdapat motivasi kerja. Sehingga, apabila motivasi untuk bekerja dalam diri seseorang itu tinggi, tentu kinerjanya juga akan meningkat seiring berjalannya waktu. Karena kinerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang saling terikat.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru SMP Negeri 3 Suruh Kabupaten Semarang. Hasil tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi atau nilai r sebesar 0,587** dengan nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$). Selain itu, melalui hasil analisis deskriptif juga diperoleh temuan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dan kinerja Guru yang berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 30% untuk motivasi kerja dan sebesar 43 % untuk kinerja Guru. Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian di atas, ada beberapa saran yang penulis dapat ajukan diantaranya bahwa sesuai dengan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa distribusi frekuensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMP N 3 Suruh berada pada kategori cukup. Hal tersebut tentu masih perlu ditingkatkan, karena kinerja guru sangat integral dalam proses pendidikan. Dalam hal ini, Kepala Sekolah selaku supervisor proses belajar mengajar, perlu untuk lebih mendorong dan memotivasi Guru-Guru yang mengajar baik dengan cara komunikasi interpersonal dengan Guru, melakukan pengawasan dengan lebih optimal, pembinaan ataupun pembuatan program-program pelatihan internal sekolah yang dapat menunjang peningkatan motivasi kerja Guru, agar kinerja Guru juga ikut meningkat.

Bagi Guru sendiri, saran yang penulis dapat ajukan adalah agar Guru dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik, sehingga kinerjanya tentu juga akan meningkat. Guru juga perlu menanamkan dalam diri pribadinya bahwa dengan kinerja yang baik, hal tersebut dapat membawa dampak positif bagi lingkungan di sekitarnya, terutama kepada murid-murid yang dididiknya. Selain itu, Guru juga dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti seminar-seminar, ataupun berkreasi untuk menciptakan metode mengajar baru yang inovatif agar semakin termotivasi dalam bekerja. Adapun bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk nantinya dapat menambahkan ataupun

Fikri Syahnakri Annan, dkk (Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru)

meneliti variabel ataupun topik penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja Guru guna memperkaya referensi dalam penelitian terkait kinerja Guru. Variabel-variabel lain yang mungkin dapat diteliti misalnya saja, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja Guru, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan masih banyak yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Cahyono, B & Suharto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal JRBI. Vol. 1, Yogyakarta*
- Ernita, E. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA N Koto Tengah Kota Padang. *HJJRI, Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman.*
- Fattah, H. (2014). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Jakarta: Elmatara.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 2(1)*, 293-301.
- Hamadi, K. Y. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Salatiga* (Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP-UKSW). Diakses melalui <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/14171>
- Karo-Karo, A.A.P., Sari, L. P., & Hendrawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek, 7(2)*, 218-232.
- Khaedar, M. (2018). *Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Bersertifikasi Pada SDN Di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar* (Skripsi, Universitas Negeri Makassar). Diakses melalui <http://eprints.unm.ac.id/10333/>
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- 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.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 5(2)*, 1741-1753.
- Putra, P.G.N., Dantes, K.R., & Ariawan, I.P.W. (2020). Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(2)*, 118-128.
- Rivai, V. & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, M.B. & Umbu, T. (2018). Hubungan Bimbingan Belajar dengan Motivasi Belajar. *Jurnal Tluth Sawo, 2(2)*.
- Setiowati, R., Triwiyanto, T., & Zulkarnain, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan, 2(4)*, 318-328.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Tagela, U. (2018). Penilaian Kinerja Institusi. *Jurnal Tluth Sawo, 1(1)*, 59-64.
- Tari, W.U., Elly, R., & Mahmud, H.R. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Gugus Melati Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 3(4)*.
- Uno, H.B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B., & Nina, L. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.