

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN 44 AMBAN MANOKWARI PAPUA BARAT

Sa'adah *¹
Choeroni ²
Asmaji Muchtar ³

^{1,2,3} Universitas Islam Sultan Agung

*e-mail: saadahibu454@gmail.com¹, choeroni@unissula.ac.id², asmajimochtar@yahoo.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 44 Amban, Manokwari. Hasil uji-T menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,026, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,433, yang lebih besar dari t tabel kritis. Analisis regresi mengungkapkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 24,7% varians dalam kinerja guru, sementara 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai monte carlo sig. sebesar 0,181, yang mengindikasikan distribusi data yang normal. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya pendekatan komprehensif dalam meningkatkan kinerja guru, dengan memperhatikan motivasi dan faktor kontekstual lainnya seperti dukungan kelembagaan dan pengembangan profesional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan, diperlukan upaya yang lebih luas yang melibatkan berbagai aspek penting tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, SDN 44 Amban

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on teacher performance at SDN 44 Amban, Manokwari. The results of the T-test indicate that work motivation has a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.026, which is smaller than 0.05. In addition, work motivation is also proven to have a positive effect on teacher performance with a t-count value of 2.433, which is greater than the critical t table. Regression analysis revealed that work motivation explains 24.7% of the variance in teacher performance, while 75.3% is influenced by other factors not examined. The results of the Kolmogorov-Smirnov normality test showed a Monte Carlo sig. value of 0.181, which indicates a normal data distribution. These findings underline the importance of a comprehensive approach to improving teacher performance, taking into account motivation and other contextual factors such as institutional support and professional development. Therefore, to improve the quality of teaching and overall teacher performance, broader efforts are needed that involve various important aspects.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance, SDN 44 Amban

PENDAHULUAN

Korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru merupakan ranah kajian yang signifikan, khususnya di lembaga pendidikan dasar seperti SDN 44 Amban di Manokwari, Papua Barat. Berbagai penelitian telah menyelidiki dampak berbagai faktor terhadap motivasi guru, yang menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi secara langsung terkait dengan peningkatan kinerja guru di berbagai lingkungan pendidikan.

Penelitian secara teratur menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru. Elemen-elemen seperti gaya kepemimpinan, suasana kerja, dan taktik memotivasi sangat penting dalam interaksi ini. Setiyati (2014) mengidentifikasi hubungan positif yang substansial antara motivasi kerja dan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi di antara instruktur meningkatkan metrik kinerja mereka dalam kerangka pendidikan (Sahadi et al., 2021). Perspektif ini dikuatkan oleh Emiliana et al. (2023), yang menemukan bahwa motivasi, dengan lingkungan kerja yang kondusif, secara signifikan meningkatkan efektivitas guru. Penelitian mereka menggarisbawahi bahwa agar motivasi menjadi efektif, motivasi harus sesuai dengan lingkungan khusus lembaga pendidikan. Hurit et al. (2022) berpendapat bahwa

motivasi kerja merupakan penentu penting kinerja guru, dengan temuan mereka menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru.

Selain menyelidiki dampak umum motivasi kerja, penelitian telah difokuskan pada taktik motivasi tertentu yang dapat meningkatkan efektivitas guru. Oyelade & Akinloye (2024) menekankan pentingnya praktik yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan pendidik. Mereka menekankan bahwa sistem pengakuan dan insentif sangat membantu dalam memotivasi instruktur, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, Fachmi et al. (2021) menekankan pentingnya taktik motivasi intrinsik yang sesuai dengan tujuan pribadi dan kewajiban profesional pendidik. Dengan menumbuhkan motivasi yang selaras dengan keyakinan dan tujuan pendidik, taktik ini meningkatkan komitmen mereka untuk mengajar. Temuan ini menguatkan Anwar et al. (2021), yang menyatakan bahwa motivasi dan dedikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas guru.

Para peneliti telah menyelidiki elemen internal dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi guru. Sabthazi et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya penggunaan kedua bentuk motivasi dalam praktik pengajaran. Variabel intrinsik, seperti kebahagiaan kerja, dan insentif ekstrinsik, seperti hadiah uang, memengaruhi motivasi guru secara signifikan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa strategi yang seimbang untuk variabel motivasi internal dan ekstrinsik sangat penting untuk mengoptimalkan efektivitas guru. Perspektif ganda ini penting untuk merumuskan pendekatan yang lengkap untuk menginspirasi pendidik dengan tepat.

Singkatnya, penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, terutama di lembaga seperti SDN 44 Amban di Manokwari, Papua Barat. Interaksi antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat penting untuk mendorong kinerja yang optimal. Akibatnya, strategi yang komprehensif dan spesifik konteks sangat penting untuk peningkatan kinerja guru yang berhasil. Mengatasi variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dengan komponen kepemimpinan dan kontekstual, dapat meningkatkan hasil pengajaran secara signifikan.

METODE

Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 20 guru dari SDN 44 Amban. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta yang sebenarnya. Pendekatan ini digunakan untuk memeriksa sampel dan populasi, dengan kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Kuesioner, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2022), adalah prosedur pengumpulan data di mana responden memberikan jawaban atas serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Uji-t, Uji Normalitas, dan Uji Penentuan R² merupakan metode analisis yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen secara individu (Ghozali, 2021:148). Kriteria hipotesis adalah: 1) Hipotesis diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel atau probabilitas (Sig < 0,05), menunjukkan pengaruh signifikan. 2) Hipotesis ditolak jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau probabilitas (Sig > 0,05), menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	28,576	5,882		4,858	0,000

Motivasi Kerja	0,348	0,143	0,497	2,433	0,026
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 1, hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,026. Nilai signifikansi ini berada di bawah tingkat kesalahan standar yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif.

Selain itu, hasil uji T juga menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 2,433. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dihitung dengan derajat kebebasan (df) n-k (20-3) yang menghasilkan angka 2,10982. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa peningkatan motivasi kerja dan motivasi kerja guru perlu terus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam dunia pendidikan.

Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghozali (2021:196), bertujuan untuk menguji apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Agar regresi yang dilakukan valid, data harus terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, uji normalitas penting dilakukan untuk memastikan pemenuhan asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk memastikan bahwa data yang digunakan sesuai dengan distribusi normal yang dibutuhkan dalam analisis regresi.

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		20	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,83691289	
Most Extreme Differences	Absolute	0,238	
	Positive	0,186	
	Negative	-0,238	
Test Statistic		0,238	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.181 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,171
		Upper Bound	0,191

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) sebesar 0,181, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa data yang dihasilkan oleh kuesioner terdistribusi normal. Dengan kata lain, karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan yang ditentukan (0,05), dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut tanpa adanya masalah distribusi.

Uji Determinasi Koefisien R²

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1, di mana nilai R² yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut hanya memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati satu, ini menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data dan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen cukup kuat.

Tabel 3. Uji Determinasi Koefisien R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	0,247	0,206	2,91465

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 3, nilai R square yang diperoleh adalah 0,247. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 24,7% dari variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja yang diteliti dalam model regresi. Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Namun, terdapat 75,3% pengaruh lainnya yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini, yang berarti dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji-T yang diperoleh dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,026, yang berada di bawah ambang batas standar error sebesar 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN 44 Amban di Manokwari. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Temuan ini sejalan dengan teori yang menggarisbawahi pentingnya kompetensi dan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas hasil pendidikan (Cabahug et al., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi dapat mempengaruhi kualitas pengajaran yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, hasil uji-T menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 2,433, yang lebih besar dari nilai t tabel kritis 2,10982 (dengan derajat kebebasan df = 20-3). Berdasarkan hal ini, hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja guru ditolak, sementara hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yang mendukung pandangan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik (Ojo, 2023; Cabahug et al., 2024). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan hanya mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar, tetapi juga memberikan kontribusi penting terhadap hasil pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 24,7% varians dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sebagaimana tercermin dalam nilai R-kuadrat

sebesar 0,247. Ini berarti bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru. Sebagian besar varians kinerja guru, yaitu 75,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model efektivitas guru yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja guru bersifat multifaset dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan kelembagaan, dan pengembangan profesional. Sebagaimana dikemukakan oleh Rights & Sterba (2021), hasil penelitian ini semakin mempertegas bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor kontekstual lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini, penting untuk diingat bahwa meskipun motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, faktor-faktor lain seperti dukungan kelembagaan, pengembangan profesional, dan pengaruh motivasi eksternal juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan, perlu dilakukan pendekatan yang lebih komprehensif yang mencakup berbagai aspek tersebut. Pengembangan program pelatihan, pemberian insentif, serta pembinaan berkelanjutan bagi guru dapat menjadi langkah-langkah strategis yang perlu dipertimbangkan untuk memaksimalkan potensi motivasi kerja dan motivasi kerja.

Selain itu, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai p sebesar 0,181 juga memperkuat validitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa distribusi data respons kuesioner adalah normal, yang memungkinkan penerapan uji statistik parametrik. Validasi terhadap asumsi normalitas ini memberikan keyakinan tambahan terhadap keandalan hasil yang diperoleh dari uji-T dan analisis regresi. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya kuat secara statistik tetapi juga dapat diandalkan untuk digunakan dalam merumuskan rekomendasi kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang dinamika antara motivasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui strategi motivasi yang tepat dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kualitas pengajaran dan kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk mengintegrasikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam setiap upaya pengembangan profesional di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji-T, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 44 Amban, Manokwari, dengan nilai signifikansi 0,026 yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Selain itu, uji-T juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung 2,433 yang lebih besar daripada t tabel kritis, sehingga hipotesis alternatif diterima. Variabel motivasi kerja menjelaskan 24,7% varians dalam kinerja guru, sementara 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini mengungkapkan pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual, seperti dukungan kelembagaan dan pengembangan profesional, dalam meningkatkan kinerja guru. Uji normalitas yang menunjukkan nilai p 0,181 memperkuat validitas temuan penelitian ini, yang mendasari penerapan strategi pengembangan guru yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The effect of work motivation and commitment on teacher performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i4.397>

- Cabahug, I., Osias, N., Ongcachuy, B., & Corpuz, G. (2024). 21st century skills and teachers' performance: basis for instructional development plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(2). <https://doi.org/10.54536/ajahs.v3i2.2860>
- Emiliana, E., Rusydi, G., & Shobirin, S. (2023). The influence of work motivation and work environment on teacher performance at ma ittihadul ulum lubuklinggau city. *ICBEM*, (1), 141-152. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1281>
- Fachmi, M., Mustafa, M., & Ngandoh, A. (2021). The role of motivation and professional competence in improving teacher performance. *Journal of Digital Learning and Education*, 1(01), 39-46. <https://doi.org/10.52562/jdle.v1i01.14>
- Hurit, A., Hallatu, T., & Tembang, Y. (2022). The effect of work motivation on the performance of elementary school teachers. *SHS Web of Conferences*, 149, 01042. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214901042>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ojo, A. (2023). Perceived influence of micro-teaching skills on student-teachers' performance in teaching practice in colleges of education in kwara state. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 2(06). <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2023.v2i6n03>
- Oyelade, A. and Akinloye, M. (2024). Impact of teachers' motivational strategies on performance of secondary school teachers in osun state, nigeria. *Journal Plus Education*, 35(2), 340-352. <https://doi.org/10.24250/jpe/2/2024/aao/mla/>
- Rights, J. and Sterba, S. (2021). Effect size measures for longitudinal growth analyses: extending a framework of multilevel model r-squareds to accommodate heteroscedasticity, autocorrelation, nonlinearity, and alternative centering strategies. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2021(175), 65-110. <https://doi.org/10.1002/cad.20387>
- Sabthazi, A., Megawaty, E., Saleh, M., & Norman, E. (2024). Analysis of the influence of intrinsic and extrinsic factors on teachers' work motivation in improving educational performance in elementary schools. *Mes Management Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.554>
- Sahadi, S., Arafat, Y., & Widayatsih, T. (2021). The influence of principal leadership and work motivation on teacher work discipline. *Edunesia Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 367-386. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.131>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta