

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KATOLIK DI YAYASAN YOHANES GABRIEL PERWAKILAN III KEDIRI**

**Davit Anggoro Putro, Alexius Dwi Widiatna<sup>\*)</sup>**

STKIP Widya Yuwana

davit.tebe@gmail.com

<sup>\*)</sup>penulis korespondensi, alexius.widiatna@widyayuwana.ac.id

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to point out the influence of teacher work motivation on the teacher performance of Catholic Junior High School (JHS) at the Yohanes Gabriel Foundation III Representative Kediri. In this study, researchers used a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all Catholic Junior High School (JHS) teachers at the Yohanes Gabriel Representative III Kediri Foundation which were collected from 58 teachers. Saturated Sampling technique is used as a technique for displaying samples, so that the entire population becomes a sample. Data were collected using a questionnaire which was distributed directly to the teachers. The data collected was analyzed using a simple linear regression analysis technique with the help of the SPSS Version 26 program. The results of this study support the research hypothesis, namely that teacher work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Teacher's work motivation contributed 26.8% to the teacher's performance, so the remaining 73.2% was influenced by other factors outside the study. The results of this study are useful as material for evaluation and consideration of the Yohanes Gabriel Foundation Representative III Kediri in managing schools.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Teacher Work Motivation*

### **I. PENDAHULUAN**

Kemajuan zaman telah menggerus eksistensi beberapa sekolah-sekolah Katolik di Indonesia. Sekolah-sekolah Katolik yang dulunya sangat eksis, sekarang dirasakan oleh berbagai kalangan mulai kurang laku dan mutunya dianggap menurun (Suparno dkk. 2017:47). Adanya kemunculan sekolah-sekolah baru, baik sekolah negeri maupun swasta lainnya, menjadikan sekolah-sekolah Katolik kehilangan daya saing dan daya tariknya. Fenomena kemunduran sekolah Katolik dapat dilihat dari beberapa indikasi, yakni sekolah yang tidak lagi

dipandang sebagai sekolah favorit dan unggulan, sekolah Katolik yang dianggap sebagai sekolah mahal, serta kurang diminatinya sekolah yang menyebabkan jumlah peserta didik setiap tahunnya berkurang sehingga terpaksa sekolah harus ditutup (Hamu 2016:251).

Permasalahan tersebut juga terjadi pada beberapa sekolah-sekolah Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab kemunduran sekolah-sekolah Katolik, salah satunya adalah mutu sekolah yang menurun. Mutu sekolah adalah kemampuan sekolah dalam mengusahakan sebaik mungkin sumber daya yang ada untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin (Husien, 2016:58). Widiatna dkk. (2020:1237) mengatakan:

*“to improve the competence of students, schools have the right and freedom in managing education to choose effective teaching and learning strategies, methods, and techniques in accordance with the characteristics of subjects, characteristics of students, teachers, and the availability of resources”* (untuk meningkatkan kompetensi peserta didik, sekolah berhak dan bebas dalam mengelola pendidikan untuk memilih strategi, metode, dan teknik belajar mengajar yang efektif sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, karakteristik peserta didik, guru, dan ketersediaan sumber daya).

Maka mutu pendidikan ini dapat ditentukan dari tingkat keberhasilan keseluruhan faktor di sekolah yang terlibat dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Salahuddin dkk. (2018:11), tenaga pendidik (guru) memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan, sehingga kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu kualitas pendidikan sebab guru menjadi garda terdepan sekolah yang secara langsung berproses dalam pembelajaran bersama peserta didik. Kinerja adalah suatu capaian prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya ataupun pekerjaannya selama kurun waktu tertentu berdasarkan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Pianda, 2018:13). Maka kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan atau keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut MC. Donald dalam Sitorus (2020:56), motivasi adalah perubahan energi pada dalam diri pribadi seseorang yang dapat ditandai dengan munculnya perasaan dan gairah untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja guru diartikan sebagai kekuatan yang menjadi pendorong guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah. Suatu motivasi juga dapat terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018:22). Oleh karena itu, antara guru satu dengan yang lainnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Perbedaan motivasi kerja guru ini akan

menimbulkan perbedaan kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, sedangkan kinerja guru yang tidak berkualitas akan menjadikan mutu pendidikan sekolah rendah.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana deskripsi hasil motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri?; Bagaimana deskripsi hasil kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri?; Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri?

Penelitian ini masuk dalam klasifikasi penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di bawah naungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dengan jumlah populasi 58 guru. Agar sampel yang diambil representatif maka teknik *sampling* jenuh digunakan sebagai teknik dalam mengambil sampel, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 58 guru menjadi sampel. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden secara langsung dengan Skala Linket 1-5. Untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru, maka dilakukan pengujian dengan teknik analisis regresi sederhana.

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud menunjukkan pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Menurut beberapa teori, salah satu penyebab penurunan mutu lembaga pendidikan adalah kualitas pendidiknya, di mana hal ini lebih merujuk kepada kinerja guru dan kinerja seorang guru tinggi rendahnya juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dengan demikian, motivasi kerja guru disinyalir dapat memengaruhi kinerja seorang guru.

## **II. PEMBAHASAN**

### **2.1. Motivasi Kerja Guru**

Motivasi merupakan suatu kekuatan atau energi yang timbul dalam diri pribadi manusia yang dapat memberikan dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja bisa menjadi hal yang sangat penting dalam usaha untuk mendorong dan membuat seseorang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sitorus, 2020:57). Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja seorang guru, sebab tugas guru di sekolah menjadi suatu komponen penting dalam pendidikan. Hazmi (2019:58) juga berpendapat bahwa seorang guru menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Motivasi kerja guru adalah kemauan dari

dalam diri seorang guru atau kebutuhan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dan memberikan dorongan untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Dewi dkk., 2018:154).

Menurut Amalda & Prasajo (2018:12), seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar di sekolah yang akan berdampak pada produktivitas sekolah yang semakin meningkat. Filak dalam Rasheed dkk. (2016:104) mengatakan, *teachers motivation is on of the biggest contributors in maximizing teachers performace* (motivasi guru adalah salah satu kontributor terbesar dalam memaksimalkan kinerja guru). Oleh karena itu, motivasi kerja guru ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu energi yang memberikan semangat pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Motivasi kerja guru yang produktif akan meningkatkan kinerja seorang guru yang nantinya juga berdampak pada produktivitas sekolah.

### **2.1.1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Bagas (2020:103) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusiawi. Maka, teori hierarki kebutuhan menurut Maslow ini berisi keutuhan-kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar termotivasi untuk bekerja. Menurut Sutrisno (2020:111), antara kebutuhan dan motivasi memiliki hubungan dan kaitan yang kuat, di mana adanya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu.

Menurut Robins dalam Duha (2020:60), Maslow menuliskan bahwa manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan yang meliputi :

#### **a) Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik merupakan hierarki kebutuhan manusia untuk dapat hidup yang meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dan sebagainya (Sari & Dwiarti 2018:61). Kebutuhan ini menjadi kebutuhan paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

#### **b) Kebutuhan akan rasa aman**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan keamanan fisik dan psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari (Bagas, 2020:104). Menurut Duha (2020:60), kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

c) **Kebutuhan sosial**

Menurut Muhibbin & Marfuatun (2020:73), kebutuhan sosial merupakan kebutuhan seseorang akan keinginan untuk diakui keberadaannya dalam suatu lingkungan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain (Sari & Dwiarti, 2018:61).

d) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan individu untuk diakui keberadaannya oleh pihak lain (Muhibbin & Marfuatun, 2020:73) Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai dan atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang (Sari & Dwiarti, 2018:72).

e) **Keburuhan aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dari individu sehingga menjadi kebutuhan yang paling sulit dilaksanakan (Yuliana, 2018:365). Menurut Muhibbin & Marfuatun (2020:77), kebutuhan ini akan terpenuhi jika seseorang karyawan mampu menggunakan semua potensi, bakat serta kemampuan yang dimilikinya.

### **2.1.2. Kinerja Guru**

Kinerja adalah prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan (Pianda 2018:13). Kinerja seseorang dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi, sehingga kinerja yang berkualitas akan menjadikan suatu organisasi berkualitas, dan sebaliknya jika kinerja buruk akan menjadikan suatu organisasi kurang berkualitas.

Pencapaian tujuan pendidikan seorang guru dalam mengajar di sekolah merupakan pencerminan dari kualitas pendidik. Hal itu dikarenakan suatu pembelajaran yang berkualitas hanya mampu diwujudkan oleh seorang guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Rachman dalam Husien (2016:134), mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkah laku guru yang diwujudkan pada saat memberikan pembelajaran kepada peserta didik di kelas.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan dan pencapaian guru menyelesaikan tugas-tugasnya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Melalui pembelajaran yang berkualitas, akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, namun jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas maka lulusannya juga tidak akan berkualitas. Berkualitas

atau tidak berkualitasnya pembelajaran, tergantung bagaimana dengan kinerja guru.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru menjadi suatu indikator yang digunakan dalam menentukan usaha demi mencapai tingkat produktivitas sekolah. Oleh karena itu, perlu ada suatu penilaian secara objektif terkait dengan kinerja guru. Penilaian kerja (*performance appraisal*) berguna untuk menjadi pendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan yang di bawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan suatu organisasi (Ningsih, 2017: 25). Menurut Pianda (2018:16), melakukan penilaian kinerja guru merupakan suatu proses dalam menentukan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan kriteria tertentu.

Mitchell dalam Husien (2016:136), menyampaikan 5 aspek yang dapat digunakan sebagai dimensi pengukuran kinerja guru, yaitu:

a) Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja adalah keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hao dalam Muazansyah, 2018:52). Maka kualitas kerja guru adalah keandalan guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam mendidik peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

b) Ketepatan waktu (*Promptness*): ketepatan waktu berkaitan dengan kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan (Lintjewas dkk. 2016:67). Jika waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan rencana, akan mengganggu pekerjaan yang lain. Dalam kinerja guru, ketepatan waktu berkaitan dengan ketepatan penyelesaian program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.

c) Inisiatif (*Initiative*): sikap inisiatif dibutuhkan dalam dunia kerja, karena setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat berpikir dan bekerja tanpa harus menunggu untuk diperintah (Nugraheni & Sinatra Wijaya, 2017:53). Menurut Dwiyani & Sarino (2018:85), inisiatif guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari penggunaan media pembelajaran, penggunaan berbagai metode pembelajaran, dan penyelenggaraan administrasi sekolah dengan baik.

d) Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan guru adalah potensi guru untuk menguasai, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Dewi

dkk., 2018:153). Oleh karena itu, kemampuan guru dalam bekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah.

e) Komunikasi (*Communication*)

Menurut As'ad (2018:166), komunikasi memegang peranan penting dalam interaksi sosial dalam kehidupan sebab komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Maka, komunikasi memiliki pengaruh dalam dunia kerja sebab didalamnya membutuhkan kerja sama antar pegawai.

## 2.2. Deskripsi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusiawi (Maslow dalam Bagas, 2020:103). Maka, teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi indikator untuk mengukur motivasi kerja guru. Pendapat tersebut didukung dengan pendapat Sutrisno (2016:111) yang mengatakan bahwa antara kebutuhan dan motivasi memiliki hubungan dan kaitan yang kuat, dimana timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Katolik se-Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri, diketahui bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja guru yang meliputi: suka berinteraksi dengan rekan kerja; mendapatkan kebebasan mengembangkan keterampilan di sekolah; mendapatkan kebebasan berpendapat saat rapat; serta saran dan kritik yang diberikan kepala sekolah membuat lebih maju, mendapatkan nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria sangat tinggi. Selain itu, ada satu aspek motivasi kerja guru yang mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria sedang, yaitu aspek mendapatkan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.

Aspek motivasi kerja guru yang mendapatkan nilai rata-rata dalam kategori tinggi meliputi: cukup merasa puas dengan gaji yang diterima; merasa gaji yang diterima cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan; sekolah peduli dengan kesejahteraan guru; sekolah memberikan jam istirahat yang cukup; kondisi sekolah cukup nyaman dan membuat merasa aman; sarana prasarana sekolah cukup aman dan memadai; suasana kerja yang kondusif; sekolah mengelola keamanan dengan baik; mendapat pengakuan dari rekan guru ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan; dihormati oleh rekan guru ketika mendapat tanggung jawab lebih besar; pekerjaan dihargai karena prestasi kerja; memiliki ambisi yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja, mendapatkan pujian dari rekan guru ketika menyelesaikan kerja dengan baik; sekolah memberikan

pelatihan tentang perencanaan pembelajaran; motivasi yang dari kepala sekolah membuat lebih disiplin bekerja; mendapatkan kebebasan mengekspresikan hobi di sekolah; serta aspek dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.

Uraian tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja guru secara umum mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria tinggi. Hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dapat dikatakan tinggi. Aspek motivasi kerja guru tertinggi terletak pada terpenuhinya aspek kebutuhan sosial yakni adanya interaksi dengan rekan kerja. Sedangkan aspek motivasi kerja guru terendah terletak pada aspek kebutuhan fisik, yakni terkait dengan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.

Aspek kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan keinginan seorang untuk diterima keberadaannya dalam suatu lingkungan (Muhibbin & Marfuatun, 2020:73). Adanya interaksi dengan rekan kerja termasuk dalam faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, dimana hubungan kerja dengan rekan kerja merupakan bagian dari kondisi lingkungan kerja. Sekolah yang tidak memberikan ruang atau waktu bagi para guru untuk saling berinteraksi dapat membuat seorang guru merasa bosan dan merasa diasingkan, sehingga guru akan merasa tidak bergairah dalam bekerja. Dengan demikian dinamika sosial antar guru dengan guru yang lainnya, antar guru dengan karyawan, maupun antar guru dengan kepala sekolah pada SMP Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri sudah baik, sehingga dapat memberikan pengaruh besar terhadap terbentuknya motivasi guru untuk bekerja.

Aspek kebutuhan fisik dalam hal ini terkait dengan tingkat terpenuhinya tunjangan para guru, menjadi aspek terendah yang memengaruhi motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa tunjangan yang diberikan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri kepada guru masih kurang cukup memuaskan, sehingga memberikan dampak terhadap rendahnya motivasi guru untuk bekerja. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling dasar dan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Bagas, 2020:103). Adanya tunjangan yang layak dan cukup memuaskan akan membuat guru merasa aman akan keberlangsungan kehidupannya. Sebab setiap manusia memiliki keinginan untuk hidup sehingga dengan adanya upah yang layak akan mendorong manusia melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, sangat masuk akal jika kurang terpenuhinya tunjangan yang diterima guru memberikan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja guru.

### **2.3. Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri**

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam dunia pendidikan menjadi suatu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan. Pendapat tersebut didukung dengan pendapat Ardiana (2017:16) yang mengatakan bahwa kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Maka untuk mengetahui kinerja guru dilakukan pengukuran dengan indikator menurut Minchell dalam Husien (2016:136) yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden mengenai kinerja guru yang meliputi: kemampuan menyusun rencana program kerja sesuai dengan kurikulum; mengajar menggunakan sumber belajar sesuai dengan kurikulum; kemampuan menyampaikan materi pelajaran dengan baik; mengajar sesuai jadwal pelajaran yang sudah ditentukan; menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik; melakukan penilaian secara objektif dan terjadwal; menawarkan bantuan kepada rekan guru yang mengalami kendala; mampu memimpin kelas dengan baik; kemampuan mengoperasikan komputer/laptop; kemampuan bekerja sama dalam tim, mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria sangat tinggi. Sedangkan aspek kinerja guru yang mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria tinggi meliputi: jarang terlambat berangkat ke sekolah; dan kemampuan menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.

Uraian tanggapan responden tentang kinerja guru di atas menunjukkan bahwa secara umum variabel kinerja guru mendapatkan nilai rata-rata dengan kategori sangat tinggi. Hal itu mengartikan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dapat dikatakan sangat tinggi. Aspek kinerja guru tertinggi terletak pada indikator ketepatan waktu, yakni ketepatan waktu seorang guru dalam mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan aspek kinerja guru terendah terletak pada indikator kemampuan, yaitu kemampuan guru menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.

Ketepatan waktu memiliki hubungan dengan kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan (Lintjewas dkk. 2016:67). Dalam kegiatan pembelajaran, ketepatan waktu berarti kesesuaian waktu guru menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan program yang telah disusun atau direncanakan. Maka kedisiplinan guru dalam mengajar sesuai jadwal pelajaran ataupun kalender akademik yang telah ditentukan sangat penting bagi tercapainya aspek ketepatan waktu dalam kinerja guru. Aspek ketepatan waktu dalam penelitian ini menjadi aspek dengan poin tertinggi. Hal itu

menandakan bahwa guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri memiliki disiplin waktu yang sangat baik yang berdampak pada sangat tingginya kinerja guru.

Kemampuan guru adalah potensi dalam diri guru untuk menguasai keterampilan dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Dewi dkk., 2018:153). Salah satu kemampuan yang harus dimiliki seorang guru saat ini ialah kreativitasnya dalam memanfaatkan media pembelajaran. Sebab manfaat dari penggunaan media pembelajaran ialah memudahkan penyampaian materi pelajaran kepada peserta didik. Melihat bahwa aspek kemampuan guru dalam memanfaatkan media pembelajaran menjadi aspek kinerja guru terendah, maka pihak sekolah maupun Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri bisa memberikan pelatihan-pelatihan untuk mengasah kreativitas guru, sehingga dapat semakin meningkatkan kinerja guru.

### 2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,535	6,355		4,490	,000
	Motivasi Kerja Guru	,268	,072	,443	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Pada output SPSS analisis regresi sederhana di atas didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 28,535 + 0,268X$$

Dari nilai persamaan regresi linier sederhana tersebut diketahui nilai konstan sebesar 28,535 yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru (X) bernilai nol atau tetap, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 28,535%. Selain itu juga diketahui bahwa nilai koefisien motivasi kerja guru (X) sebesar 0,268 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru (X) juga akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,268 atau 26,8%.

Pada tabel 1 di atas, juga menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung 3,699 > t tabel 1,672 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan

demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja seorang guru, sebab tugas guru menjadi salah satu komponen penting dalam pendidikan. Motivasi kerja guru adalah energi yang memberikan semangat pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Motivasi kerja guru yang produktif akan meningkatkan kinerja seorang guru yang nantinya juga berdampak pada produktivitas sekolah. Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang diwujudkan dalam kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi, sehingga kinerja yang berkualitas akan menjadikan suatu organisasi berkualitas dan sebaliknya jika kinerja buruk akan menjadikan suatu organisasi kurang berkualitas.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Maka penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiana (2017), Riyadi dan Mulyapradana (2017), dan Ningsih (2017) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru pada penelitian ini hanya sebesar 26,8%, sehingga masih ada faktor-faktor lain di luar motivasi kerja guru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang sebesar 73,2%. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara dalam Octavia (2019:40) yang mengatakan bahwa faktor motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat.

### **III. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dikatakan dalam kategori tinggi, sedangkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dikatakan dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian ini juga mampu menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah

Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru pada penelitian ini hanya sebesar 26,8%, sehingga masih ada faktor-faktor lain di luar motivasi kerja guru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang sebesar 73,2%.

Sementara itu, saran yang diberikan kepada Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri adalah Yayasan sebagai pengelola sekolah diharapkan terus berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, dengan lebih memerhatikan aspek kebutuhan fisik guru, sebab dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kebutuhan fisik yakni adanya tunjangan yang cukup memuaskan menjadi aspek dengan nilai rata-rata terendah. Saran juga diberikan kepada para guru di mana seorang guru hendaknya dengan sadar selalu berusaha meningkatkan motivasi kerjanya agar terus menjadi guru yang profesional. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dalam penelitian yang akan dilakukan bisa menambahkan variabel lainnya yang diprediksi bisa memengaruhi kinerja guru, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pendidikan, kompensasi, dan sebagainya sesuai dengan relevansi objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalda, N., & Prasajo, L. D., 2018, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa", dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol.6 No. 1, Yogyakarta.
- Ardiana, T. E., 2017, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun", dalam *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17 No. 2, Surakarta.
- As'ad, A., 2018, "Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1 No. 1, Makassar.
- Bagas, M. A., 2020, "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam", dalam *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, Vol. 1 No. 2, Semarang.
- Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar., 2018, "Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 25 No. 1, Bandung.
- Duha, T., 2020, *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwiyani, D., & Sarino, A., 2018, "Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala

- Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 3 No. 4, Bandung.
- Hazmi, N., 2019, “Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran” dalam *Jurnal of Education dan Instruction*, Vol. 2 No.1, Payakumbuh.
- Husien, L., 2016, *Profesi Keguruan : Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Lintjewas, D., Mamentu, M., & Kawung, E., 2016, “Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa”, dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya*, Vol. 2 No. 22, Manado.
- Muazansyah, I., 2018, “Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan”, dalam *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, Vol. 21 No. 1, Tarakan.
- Muhibbin, & Marfuatun., 2020, “Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik di Kalangan Mahasiswa”, dalam *Jurnal Ilmu Kependidikan*, Vol 15 No. 2, Yogyakarta.
- Nugraheni, D., & Sinatra Wijaya., 2017, “Pelaksanaan Program Internship dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus: Fakultas Teknologi Informasi-Universitas Kristen Satya Wacana)”, dalam *Scriptura*, Vol. 7 No. 2, Salatiga.
- Octavia, S. A., 2019, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pianda, D., 2018, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. ud D., 2016, “Factors affecting teachers’ motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs)”, dalam *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 No.1, Pakistan.
- Salahuddin, Akos, M., & Hermawan, A., 2018, “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTSN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin”, dalam *Adiministraus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 1, Banjarmasin.
- Sari, E., Dwiarti, R., 2018, “Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta”, dalam *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 6 No. 1, Yogyakarta.
- Sitorus, R. M. T., 2020, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka.
- Suparno, P., Adi, K., Mardiatmadja, dkk., 2017, *Lembaga Pendidikan Katolik (Dalam Konteks Indonesia)*. Yogyakarta: PT. Kanisius.

- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widiatna, A. D., Utami, P. P., Herlyna, Ariani, dkk., 2020, “Teaching Factory-Based Curriculum Management (A Case Study At St. Michael Catholic Technical High School Surakarta)”, dalam *Systematic Reviews in Pharmacy*, Vol. 11 No. 12, Surakarta.
- Yuliana, A., 2018, “Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka”, dalam *Libraria*, Vol. 6 No. 2, Ponorogo.