

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP

Lina Luthfiyyah*¹, Didit Darmawan²

^{1,2}Universitas Sunan Giri Surabaya

*Correspondence email: llinaluthfiyyah@gmail.com, dr.diditdarmawan@gmail.com

Abstract. Professional educators are a vital component of the education system and a prerequisite for educational institutions. In both formal and informal educational settings, teachers play a central role in teaching and learning activities. Therefore, to achieve better learning outcomes, teachers must consistently improve the quality of their work. The objective of this study is to investigate work motivation and how it influences the performance of junior high school teachers. This study analyzes various academic sources, including reference books, scientific journals, and relevant research articles, using the Systematic Literature Review (SLR) methodology with qualitative descriptive technique. The results of this study indicate that work motivation has a positive impact on the performance of junior high school teachers. Work motivation drives productivity, teaching enthusiasm, and teachers readiness to face learning challenges, thereby enhancing teacher performance especially when supported by motivational factors such as the desire to succeed, hard work, and a sense of responsibility. However, this effect is not always consistent, as some studies also indicate that work motivation has a low or insignificant impact, likely due to other factors that more strongly influence teacher performance, such as needs, attitudes, and abilities. Thus, work motivation not only encourages educators to improve the quality of their teaching but also fosters a strong sense of discipline and responsibility, both of which directly enhance work productivity and student learning outcomes.

Keywords : Work Motivation; Teacher Performance; Teaching Quality; Junior High School; Systematic Literature Review.

Abstrak. Pendidik profesional merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan dan prasyarat bagi lembaga pendidikan. Baik di lingkungan pendidikan formal maupun informal, guru memegang andil utama pada kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik, guru diharuskan secara konsisten meningkatkan kualitas kerja mereka. Tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki motivasi kerja dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja guru SMP. Studi ini menganalisis berbagai sumber akademik, termasuk buku referensi, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian relevan, menggunakan metodologi *Systematic Literature Review* (SLR) dengan teknik deskriptif kualitatif. Hasil studi ini menunjukkan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di SMP. Motivasi kerja mendorong produktivitas, semangat mengajar, dan kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran sehingga meningkatkan kinerja guru terutama jika di dukung dengan faktor motivasi kerja seperti motivasi berhasil, kerja keras dan tanggung jawab. Namun pengaruh ini tidak selalu konsisten sebab beberapa penelitian juga menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang rendah atau tidak signifikan karena kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih mendominasi kinerja guru, seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya memotivasi pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka tetapi juga menumbuhkan rasa disiplin dan tanggung jawab yang kuat, keduanya secara langsung meningkatkan produktivitas kerja dan hasil belajar siswa.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Kualitas Pengajaran, SMP, *Systematic Literature Review*.

PENDAHULUAN

Dalam struktur organisasi, peran strategis sumber daya manusia termanifestasi sebagai determinan utama yang menggerakkan efektivitas penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Oleh karena itu, organisasi memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Zarkasi *et al.*, 2023). Keberhasilan sebuah lembaga dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada bagaimana orang-orang di dalamnya bekerja dengan penuh tanggung jawab (Darmawan, 2014; Yuliana *et al.*, 2016). Menurut Kristiani *et al.* (2022) menyatakan bahwa dunia pendidikan juga berperan andil utama pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena pendidikan memiliki peran besar untuk menciptakan siswa yang lebih baik. Guru yang tidak termotivasi dan alasan utama kurangnya peningkatan kinerja mereka adalah penggunaan rencana pelajaran yang tidak merata, dominasi terus-menerus metode ceramah dalam proses pembelajaran, dan instruksi yang berulang-ulang tanpa persiapan yang memadai. Pemberian pelatihan dan dorongan semangat menjadi hal yang tidak boleh diabaikan agar guru bisa bekerja lebih maksimal (Darmawan, 2015; Kurniawan *et al.*, 2020). Oleh karena itu, meningkatkan motivasi guru berperan utama untuk membentuk area pembelajaran yang lebih efektif dan memuaskan (Hakim & Mulyanti, 2025).

Rendahnya motivasi ini tentu berdampak langsung terhadap kinerja guru, yaitu jangkauan guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, baik dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun evaluasi hasil belajar. Pada dasarnya, saat seorang guru merasa dihargai dan didukung, mereka akan menunjukkan hasil kerja yang lebih membanggakan (Pramudya & Mardikaningsih, 2022; Sulipah & Mardikaningsih, 2023). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Tarigan *et al.*, 2022). Meningkatkan standar sumber daya manusia Indonesia mungkin dapat membantu mencapai hal ini, karena suatu negara akan berkembang ketika sistem pendidikannya maju dan berkualitas baik, dan akan mundur ketika sistem pendidikannya berkualitas rendah (Novita *et al.*, 2025). Kualitas pendidikan yang baik ini hanya bisa terwujud jika lingkungan tempat guru bekerja memberikan rasa nyaman dan aman (Mardikaningsih *et al.*, 2022). Pentingnya standar kinerja bagi pendidik melalui insentif kerja merupakan salah satu kunci pokok dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dan efektivitas inisiatif ini sangat bergantung pada kinerja semua pihak yang terlibat dalam pola pendidikan (Asmara, 2025).

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

Efektivitas seorang guru di kelas dapat dievaluasi dengan melihat jumlah dan jenis kegiatan pendidikan yang diberikan kepada guru (Kusmaniar *et al.*, 2024). Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik biasanya akan lebih mudah dalam menyampaikan materi kepada para siswanya (Darmawan *et al.*, 2026). Hal ini penting bagi semua pengajar untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja guru. Hal ini penting karena kemampuan suatu unit pendidikan untuk meningkatkan standar pengajaran bergantung pada seberapa baik guru-gurunya berkinerja. Selain itu, penggunaan cara mengajar yang kreatif dan menarik juga sangat membantu siswa agar tidak merasa bosan saat belajar (Darmawan *et al.*, 2026). Menurut Qurtubi *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa guru yang efektif membantu siswa mengembangkan kompas moral, keterampilan sosial, dan karakter mereka selain menyampaikan pengetahuan di kelas. Akibatnya, pendidik yang terampil dapat mendukung siswa dalam mewujudkan potensi penuh mereka, mendorong inovasi dan kreativitas, serta menciptakan lingkungan belajar yang positif (Zahra & Ramdani, 2025).

Kinerja seorang guru menurut Riwu Kore (2020) ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan, termasuk: 1) Kesadaran kognitif atau pengetahuan, 2) Pengetahuan yaitu rentang kemampuan kognitif dan perilaku individu, 3) Keterampilan yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang diamanatkan, 4) Nilai yaitu standar perilaku yang tertanam dalam kesadaran seseorang dan dianggap autentik, 5) Sikap yang merupakan respons terhadap emosi atau stimulus eksternal (seperti kebencian, kebahagiaan, atau kesedihan). Semua aspek ini saling berkaitan untuk membentuk pribadi guru yang profesional dan ahli di bidangnya (Mardikaningsih, Sinambela, & Mendrika, 2022). Dengan demikian, guru perlu terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan adanya pengaruh positif pada siswa. Selain itu, dukungan dari lingkungan sekolah penting untuk menjaga nilai dan sikap positif guru agar kinerjanya semakin optimal dalam mendukung kualitas pendidikan.

B. Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi sebagai unsur pendorong yang meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Motivasi, kompetensi profesional, dan kemampuan mengajar merupakan contoh komponen internal. Kinerja dan motivasi guru juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya minat dan dukungan orang tua terhadap pendidikan anak-anak (Lebang *et al.*, 2025). Pendidik yang sangat termotivasi lebih cenderung mencoba strategi pengajaran baru, terus belajar dan memberikan yang terbaik bagi siswa mereka. Sinergi antara semangat kerja dan

kedisiplinan akan menciptakan perubahan besar dalam kemajuan sekolah (Darmawan, 2015; Sulipah & Mardikaningsih, 2023). Oleh karena itu, mengevaluasi efektivitas dan motivasi guru memerlukan keterampilan profesional yang kuat, seperti pengetahuan mendalam tentang materi pelajaran dan manajemen kelas yang baik (Munawir *et al.*, 2023).

Menurut Ahmad dan Syukur (2021) menyatakan bahwa adapun beberapa indikator yang perlu diperhatikan guru yang termotivasi untuk mendorong kerja, diantaranya yaitu 1) untuk terus memperbaiki diri; 2) mengkaji metode pengajaran inovatif; dan 3) menyampaikan paling unggul pada siswa. Sehingga motivasi yang kuat akan meningkatkan profesionalisme guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Dukungan dari lingkungan sekolah juga penting untuk memelihara motivasi agar guru dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi positif pada keberhasilan pendidikan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini guru perlu terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan adanya pengaruh positif pada siswa. Selain itu, dukungan dari lingkungan sekolah penting untuk menjaga nilai dan sikap positif guru agar kinerjanya semakin optimal dalam mendukung kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

Sebuah studi kualitatif deskriptif dilaksanakan memakai *Systematic Literature Review* (SLR). Pendekatan SLR dipilih karena cocok untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang hubungan antara fasilitas belajar, kreativitas guru, dan hasil belajar siswa SMP. Untuk melakukan penelitian ini, berbagai sumber akademik yang relevan, seperti jurnal nasional dan internasional yang terindeks Sinta dan *Google Scholar*, artikel ilmiah, dan buku referensi, ditelusuri, diidentifikasi, dan dievaluasi secara sistematis. Salah satu contoh sumber penelitian adalah “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP”.

Informasi yang dikumpulkan merupakan informasi sekunder yang diperoleh dari studi penelitian sebelumnya tahun 2018-2020. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, analisis proses melibatkan pengkategorian, pembedaan, dan penyusunan temuan-temuan studi sebelumnya. Pemilihan literatur yang relevan, sintesis hasil, dan interpretasi korelasi antar variabel merupakan tahapan-tahapan proses analisis. Tiga area utama menjadi fokus evaluasi: (1) Bagaimana motivasi guru memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di sekolah; (2) Bagaimana motivasi guru berkontribusi pada kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran; dan (3) Bagaimana motivasi guru memengaruhi hasil kerja guru, yang mencakup pencapaian target pembelajaran, kualitas interaksi dengan siswa, serta kontribusi terhadap iklim sekolah yang positif. Oleh karena itu, pendekatan SLR ini menawarkan landasan konseptual untuk studi-studi yang lebih empiris selain merangkum temuan-temuan studi sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru dalam berbagai cara, termasuk kebutuhan pribadi, kepuasan di tempat kerja, bantuan dari luar dan ekspektasi terhadap imbalan. Hal ini disebabkan karena motivasi tinggi menghasilkan pekerjaan yang produktif, sementara motivasi rendah menghasilkan hasil yang biasa-biasa saja. Motivasi kerja itu bermula dari aspirasi dan *passion* pribadi yang dapat menginspirasi, mendorong dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sejalan dengan lingkup pekerjaan juga positif adanya faktor internal dan eksternal (Zulaichah & Darmawan, 2025). Sebagai akibatnya, baik kualitas pendidikan maupun pertumbuhan sosial dan pribadi siswa dipengaruhi secara positif oleh kinerja guru. Novita *et al.* (2025) juga menyatakan bahwa hal ini menekankan betapa pentingnya peran guru sebagai pelaku perubahan di dalam kelas dan lingkungan pendidikan. Selain menginspirasi dan mengarahkan siswa, seorang pendidik yang terampil dapat membantu mereka membentuk sikap, nilai, dan kepribadian yang positif.

1. Reviana Novita, O.P. Bismark dan Novera Wandra (2025)

Studi ini mengkaji kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Sungai Pagu terkait motivasi kerja guru. Penelitian ini melibatkan 4 sekolah SMP dengan jumlah sampel 55 orang, data dari responden dikumpulkan menggunakan metode survei yang dikombinasikan dengan pendekatan kuantitatif. Seluruh guru SMP negeri di wilayah setempat membentuk populasi studi, sedangkan seluruh guru SMP negeri di Kecamatan Sungai Pagu membentuk ukuran sampel. Metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* acak. Survei dan kuesioner yang mengevaluasi kinerja dan motivasi kerja guru digunakan untuk mengumpulkan data. Metode statistik digunakan untuk teknik menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
2. Suparti, Yatim Riyanto, Muhamad Sholeh, Nunuk Hariyati dan Karwanto (2024)

Penelitian ini mengkaji bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja guru SMP di Kabupaten Magetan. Penelitian ini melibatkan 39 sekolah SMP negeri di Kabupaten Magetan. Sampel 39 guru yang dipilih melalui proses *purposive sampling* mencakup semua guru SMP. Metode kuantitatif eksplanatori dan korelasi digunakan. Data dikumpulkan memakai kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain teknik analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas dengan tujuan menganalisis data. Hasil studi menyatakan kinerja guru SMP positif meningkat akibat motivasi kerja.
3. Kusmaniar, Lili Kasmini dan Sariakin (2024)

Studi ini mengkaji bagaimana kinerja guru SMP di Rayon 2 Aceh Selatan terkait motivasi kerja mereka. Pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih 138 pendidik dari 210 guru yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data survei dianalisis memakai regresi linier berganda serta uji T dan F untuk menentukan signifikansi dampak variabel-variabel tersebut. Hasil studi menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
4. Muhammad Harmendi, Bukman Lian dan Ratu Wardarita (2021)

Tujuan studi ini menentukan hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Palembang. Dalam studi kuantitatif ini, populasi terdiri dari semua guru berjumlah 196 orang dengan jumlah pengambilan sampel sebesar 94 orang guru dipilih melalui proses *purposive sampling*. Statistik regresi dan uji signifikansi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari pengumpulan data survei dan observasi. Hasil studi menunjukkan kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
5. Hendra Satria Putra dan Didi Aryadi (2025)

Tujuan studi ini menentukan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMP Islam Terpadu Adzkie Padang. Studi ini memakai metodologi kuantitatif. Populasi penelitian dari mana sampel diambil terdiri dari 37 guru. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data dikumpulkan dan dianalisis melalui kuesioner dan dievaluasi secara statistik menggunakan SPSS dan metode lain. Temuan ini membuktikan kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
6. Zaman Lebang, Jemi Pabisangan Tahirs dan Jens Batara Marewa (2025)

Tujuan studi ini menentukan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPN 2 Tondon. Studi ini memakai metode kuantitatif. 35 guru dipilih sebagai populasi penelitian menggunakan teknik *sampling* saturasi. Data yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi dianalisis memakai regresi linier berganda dalam SPSS 22. Temuan penelitian ini menyatakan kinerja guru tidak dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
7. Indah Asmara (2025)

Tujuan studi ini untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 1 Bangkinang Kota dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan seluruh 65 guru sebagai populasi dan seluruh populasi sebagai sampel, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif. Kuesioner berbasis skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data dan SPSS 25 digunakan

untuk analisis regresi. Hasil studi menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif terhadap motivasi kerja.

8. Euricoh Hamonangan Pardede, Jumawan, Indah Rizki Maulia dan Neng Siti Komariah (2025)
Tujuan studi ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Plus Attaqwa 12 Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi studi mencakup 40 guru dari sekolah tersebut, yang dipilih memakai teknik sampling. Untuk menentukan dampak faktor-faktor motivasi terhadap kinerja guru, data kuesioner dianalisis menggunakan SEM-PLS. Temuan studi ini membuktikan kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja.
9. Dhea Sajidah Zahra dan Danny Ramdani (2025)
Tujuan studi ini menentukan tingkat motivasi kerja di kalangan guru SMP negeri di wilayah Cikarang Timur. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel studi terdiri dari 148 guru. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi mempengaruhi kinerja guru, digunakan kuesioner yang andal dan akurat untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil menyatakan kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja di sekolah menengah pertama negeri di wilayah Cikarang Timur.
10. Tri Indri Pramudya, Hudyah Astuti Sudirman dan Asmandhini Handayani Rahmah (2025)
Tujuan studi ini untuk menentukan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPN 7 Samarinda. Penelitian di SMPN 7 Samarinda memakai sistem kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Populasi studi sampel mencakup 47 dosen perguruan tinggi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur motivasi dan kinerja guru di tempat kerja. Untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut, data dievaluasi menggunakan regresi linier berganda, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil studi menyatakan kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja di SMPN 7 Samarinda.

Berdasarkan tinjauan studi-studi tersebut, hasil menyatakan motivasi kerja memiliki relasi positif terhadap kinerja guru di tingkat SMP. Namun, tingkat pengaruhnya cenderung berfluktuasi antar konteks penelitian, di mana sebagian studi mengonfirmasi signifikansi yang kuat, sementara studi lainnya memperlihatkan intensitas pengaruh yang relatif lemah bahkan tidak signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa satu faktor saja tidak cukup untuk menentukan kinerja guru, melainkan kombinasi berbagai faktor. Sehingga temuan penelitian ini perlu disajikan dalam bentuk tabel dengan tujuan adanya gambaran yang lebih terstruktur tentang hubungan variabel motivasi kerja dan kinerja guru di SMP dengan berbagai konteks studi.

Tabel 1. Studi Terdahulu

No	Penelitian	Lokasi	Fokus Penelitian	Temuan Utama
1.	Reviana Novita, O.P. Bismark dan Novera Wandra (2025)	SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu	Dampak Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan	Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru
2.	Suparti, Yatim Riyanto, Muhamad Sholeh, Nunuk Hariyati dan Karwanto (2024)	SMP Negeri Kabupaten Magetan	Dampak Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru	Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru
3.	Kusmaniar, Lili Kasmini dan Sariakin (2024)	SMP Rayon 2 Aceh Selatan	Platform dan Kegiatan Merdeka Mengajar (PMM) Dampak Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP di Rayon 2 Aceh Selatan	Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru

4.	Muhammad Harmendi, Bukman Lian dan Ratu Wardarita (2021)	SMP Muhammadiyah Palembang	Dampak Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Kinerja guru pengaruh positif oleh motivasi kerja
5.	Hendra Satria Putra dan Didi Aryadi (2025)	SMP Islam Terpadu Adzkiia Padang	Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkiia Padang	Kinerja guru pengaruh positif oleh motivasi kerja
6.	Zaman Lebang, Jemi Pabisangan Tahirs dan Jens Batara Marewa (2025)	SMPN 2 Tondon	Dampak Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Tondon	Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru
7.	Indah Asmara (2025)	SMP Negeri 1 Bangkinang Kota	Dampak Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bangkinang Kota	Kinerja guru pengaruh positif oleh motivasi kerja
8.	Euricoh Hamonangan Pardede, Jumawan, Indah Rizki Maulia dan Neng Siti Komariah (2025)	SMP Plus Attaqwa 12 Bekasi Utara	Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Plus Attaqwa 12 Bekasi Utara	Kinerja guru pengaruh positif oleh motivasi kerja
9.	Dhea Sajidah Zahra dan Danny Ramdani (2025)	SMP Negeri di wilayah Cikarang Timur	Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Timur Cikarang	Kinerja guru pengaruh positif oleh motivasi kerja
10.	Tri Indri Pramudya, Hudyah Astuti Sudirman dan Asmandhini Handayani Rahmah (2025)	SMPN 7 Samarinda	Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMPN 7 Samarinda	Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru

Motivasi kerja memegang peran penting pada kinerja guru di tingkat SMP. Penelitian oleh Reviana *et al.* (2025); Suparti *et al.* (2024); Kusmaniar *et al.* (2024); Harmendi *et al.* (2021); Putra & Aryadi (2025); Asmara (2025); Pardede *et al.* (2025) analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan kerja, budaya sekolah, Platform Merdeka Mengajar (PMM), dan gaya kepemimpinan guru menunjukkan dipengaruhi positif, parsial dan bersamaan terhadap kinerja guru SMP. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang baik sangat membantu guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Bashor *et al.*, 2024; Hariani *et al.*, 2016). Hasil ini didukung oleh studi statistik yang membuktikan kinerja guru meningkat sesuai pola kuatnya motivasi kerja dan juga mendorong untuk terus meningkatkan diri. Motivasi kerja yang rendah atau tidak ada sama sekali memiliki pengaruh yang sangat kecil (Yusuf *et al.*, 2024). Sependapat dengan penelitian Lebang *et al.* (2025) mengatakan bahwa motivasi kerja adanya dampak rendah terhadap kinerja guru SMP. Hal ini menyatakan bahwa faktor lain mungkin memegang dampak tinggi terhadap kinerja guru, termasuk kebutuhan, sikap, kemampuan, gaji atau kompensasi, stabilitas pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Diana *et al.*, 2020). Pengelolaan sekolah yang baik harus memperhatikan kesejahteraan dan hak-hak guru agar mereka tetap semangat dalam mengajar (Akmal *et al.*, 2015; Irfan *et al.*, 2023).

Kinerja guru SMP adanya dampak signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja mendorong produktivitas, semangat mengajar dan kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran sehingga meningkatkan kinerja mereka (Mardikaningsih *et al.*, 2022). Selain semangat dari dalam diri, pengalaman dan kedisiplinan juga menjadi modal utama bagi guru untuk menjadi pendidik

yang hebat (Aprilianti *et al.*, 2019). Kinerja guru meningkat secara signifikan ketika unsur-unsur motivasi di tempat kerja seperti inisiatif, ketekunan, aspirasi suatu prestasi dan kewajiban digabungkan (Nurfadilah & Fariyah, 2021; Lebang *et al.*, 2025). Selain itu, motivasi kerja meningkatkan kinerja guru yang berdampak pada kualitas pengajaran di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa selain secara langsung meningkatkan kinerja guru, tingkat motivasi kerja yang tinggi di sekolah menengah pertama juga meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas pengajaran (Pramudya *et al.*, 2025; Kristiani *et al.*, 2022). Ketika guru merasa bahagia dan kompeten, siswa pun akan lebih mudah menyerap pelajaran yang diberikan di kelas (Darmawan, Maghfiroh, & Romadhoni, 2026; Alfaaza & Darmawan, 2025).

Dampak motivasi kerja pada kinerja guru di SMP dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja yang menekankan kebutuhan psikologis dan dorongan internal sebagai faktor utama dalam meningkatkan performa individu. Motivasi kerja menurut *Self-Determination Theory* menurut Deci dan Ryan (2013) mencakup kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial yang harus terpenuhi agar seseorang dapat bekerja dengan optimal. Dalam konteks guru, ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, guru akan merasa lebih percaya diri, berkomitmen secara profesional, dan terdorong untuk berinovasi dalam pembelajaran sehingga kinerjanya meningkat (Agustin *et al.*, 2025). Selain itu, gaya kepemimpinan atasan yang suka melayani dan mengayomi juga membuat guru merasa lebih dihargai dalam bekerja (Agustian & Darmawan, 2024).

Studi lain menggambarkan kebutuhan sebagai konflik atau kesenjangan antara keinginan internal seseorang dan kenyataan sesuai dengan teori kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Need Theory*) (Ngiode, 2016). Hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak hanya mendorong guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga menciptakan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi yang secara langsung memperbaiki kinerja guru dan hasil belajar siswa (Sedarmayanti, 2009). Jika guru merasa puas dengan kondisi kerjanya, mereka akan lebih tulus dalam memberikan perhatian kepada perkembangan murid-muridnya (Darmawan *et al.*, 2021; Darmawan *et al.*, 2026). Sehingga kedua teori tersebut saling melengkapi untuk menunjukkan alasan yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Munawir *et al.* (2023); Diana *et al.* (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai penguat kinerja guru, sehingga motivasi kerja yang meningkat, guru menjadi lebih disiplin dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat mendukung positif yang nyata terhadap pengembangan standar pendidikan di SMP.

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah dan pengambil kebijakan perlu memprioritaskan peningkatan motivasi kerja guru sebagai strategi utama (Harmendi *et al.*, 2021). Pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai multikultural dapat membantu siswa memahami keragaman, dan hal ini juga membutuhkan guru yang memiliki wawasan luas dan motivasi tinggi (Mardikaningsih, 2019). Penelitian Tanggulangan dan Sihotang (2023) juga menyatakan sekolah disarankan menerapkan supervisi akademik berbasis *coaching* yang menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan psikologis guru seperti otonomi, kompetensi dan keterhubungan sosial agar motivasi intrinsik guru dapat meningkat. Pendekatan ini akan meningkatkan standar pendidikan sekolah menengah pertama dengan meningkatkan semangat guru dalam bekerja dan memperbaiki kinerja mereka secara langsung. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat keberhasilan pendidikan yang tertinggi, kebijakan dan metode praktis harus berfokus pada upaya untuk terus meningkatkan motivasi kerja (Asmara, 2025; Zahra & Ramadani, 2025; Pujoandika & Sobandi, 2021). Implikasi dalam penelitian ini ialah sekolah dan pengambil kebijakan perlu menekankan strategi peningkatan motivasi kerja guru melalui pelatihan, supervisi berbasis *coaching*, penghargaan, dan penguatan budaya sekolah agar kinerja guru dan kualitas pembelajaran meningkat secara langsung.

SIMPULAN

Dampak motivasi kerja pada kinerja guru di SMP sangat signifikan karena motivasi memenuhi kebutuhan psikologis guru seperti otonomi, kompetensi dan keterhubungan sosial yang meningkatkan rasa percaya diri, disiplin, dan inovasi dalam mengajar. Dengan meningkatnya

motivasi kerja, guru menjadi lebih bertanggung jawab, produktif, dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa juga meningkat. Oleh karena itu, upaya sistematis untuk meningkatkan motivasi guru, baik melalui supervisi, pelatihan, maupun strategi pembinaan berbasis kebutuhan psikologis, menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMP secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Karawang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(3), 1879–1890.
- Agustian, Z., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Guru. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 2(2), 80-97.
- Ahmad, R., & Syukur, Y. (2021). Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor Memberikan Bimbingan Karier. *Jambura Guidance and Counseling Journal*, 2(1), 10–15.
- Akmal, D. K., Darmawan, D., & Wardani, A. (2015). *Manajemen Pendidikan*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Alfaaza, M. F., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Motivasi Belajar, Kreativitas Belajar, dan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Belajar Akidah Akhlak Siswa. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 166-186.
- Aprilianti, E. T., Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Putra, A. R. (2019). Hubungan Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 187-194.
- Asmara, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(8), 8914-8920.
- Bashor, M., El-Yunusi, M. Y. M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo. *Journal on Education*, 7(1), 2427-2451.
- Darmawan, D. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Darmawan, D., Andini, H., & Sholihah, P. F. (2026). Pengaruh Kompetensi Guru dan Metode Pembelajaran terhadap Hasil Belajar pada Siswa Mts. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(01), 188-208.
- Darmawan, D., Oktavia, A., & Albaar, A. S. (2026). Pengaruh Perhatian Orang Tua dan Motivasi Belajar terhadap Kedisiplinan Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Teknologi Modern*, 10(1).
- Darmawan, D., Maghfiroh, P. L., & Romadhoni, A. N. H. (2026). Pengaruh Disiplin Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD Stkip Subang*, 12(01), 123-148.
- Darmawan, D., Shofa, F., & Sholikhah, H. (2026). Efek Metode Pembelajaran Berbasis Cerita dan Media Pembelajaran terhadap Kemampuan Membaca Siswa Sekolah Dasar di Era Globalisasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(01), 120-148.

- Deci, L. E., & Ryan, M. R., (2013). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media, Berlin.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835.
- Hakim, M. I., & Mulyanti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya pada Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 2097-2110.
- Hariani, M., Darmawan, D., & Yuli, Y. (2016). Motivasi Kerja dan Kepemimpinan untuk Mengembangkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 67-76.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 93-107.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irfan, M., Kurniawan, Y., Darmawan, D., & Prasetyo, J. (2023). Studi Empiris tentang Kajian Peran Kebijakan Penggajian dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 21-34.
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063.
- Kurniawan, Y., Arifin, S., Putra, A. R., Darmawan, D., Hariani, M., Mardikaningsih, R., & Irfan, M. (2020). Peranan Motivasi Guru dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 34-42.
- Kusmaniar, K., Kasmini, L., & Sariakin, S. (2024). Pengaruh Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Rayon 2 Aceh Selatan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 817–826.
- Lebang, Z., Tahirs, J. P., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tondon. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6638- 6648.
- Mardikaningsih, I. (2019). Integrasi Pendidikan Multikultural dalam Pembelajaran Karawitan Di Sd Taman Muda Ibu Pawiyatan Tamansiswa Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 627–634.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127-137.
- Novita, R., Bismark, O. P., & Wandra, N. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Sungail Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 19-26.
- 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.
- Pardede, E. H., Jumawan, J., & Maulia, I. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Plus Attaqwa 12 Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(2), 49-62.
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak Kinerja Guru dan Motivasi Belajar dalam Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47-56.

- Putra, H. S., & Aryadi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkiia Padang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(2), 1870–1874.
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2022). Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1-12.
- Pramudya, T. I., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 187–198.
- Qurtubi, A., Rukiyanto, B. A., Rusmayani, N. G. A. L., Hita, I., P., A., D., Nurzaima, N., & Ismaya, R. (2023). Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 3051–3061.
- Riwu Kore, J. R. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Peningkatan Sumber Daya Manusia*. PT. Insan Cendekia Mandiri, Sumatera Barat.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sholeh, I., M. (2023). Pengakuan dan Reward dalam Manajemen SDM untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Sulipah, S., & Mardikaningsih, R. (2023). Strategies to Improve Teacher Performance through Motivation and Work Discipline. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 2(3), 37-43.
- Suparti, S., Riyanto, Y., Sholeh, M., Hariyati, N., & Karwanto, K. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3385–3395.
- Tanggulungan, L., & Sihotang, H. (2023). Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31399-31407.
- Tarigan, C., Ginting, E. F., & Syahputra, R. (2022). Sistem Pendukung Keputusan dalam Menentukan Kinerja Pengajar dengan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS). *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, 5(1), 16-24.
- Yuliana, H. K., Khasanah, K., & Mardikaningsih, R. (2016). Peran Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(4), 213-226.
- Yusuf, A., Dami, S., & Aminin, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Pembelajaran dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Efektivitas Belajar Siswa SD Negeri Bumi Setia Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 77–84.
- Zahra, D. S., & Ramdani, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang Timur. *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, 6(3), 764-780.
- Zarkasi, H. S., Lustono, N. H. Z., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F. F., Amandin, A., Irawan, I., Sani, I., Putri, D. E., Sriharyati, S., Kumala, D., Masruchin, M., & Samukroni, M. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara, Jawa Tengah.
- Zulaichah, S., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Darussalam: Jurnal Ilmiah dan Sosial*, 26(1), 246-262.