

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 6 KANDIS

\*Mohd. Winario<sup>1</sup>, Ratna Dianti<sup>2</sup>, Muhammad Zakir<sup>3</sup>, Zubaidah Assyifa<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Kampar, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia

\*Korepondensi: [mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id](mailto:mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id)

E-mail: [ratna.dianti@gmail.com](mailto:ratna.dianti@gmail.com), [muhammad.zakir@universitaspahlawan.ac.id](mailto:muhammad.zakir@universitaspahlawan.ac.id),

[zubaidah.assyifa@universitaspahlawan.ac.id](mailto:zubaidah.assyifa@universitaspahlawan.ac.id)

### ABSTRAK

**Tujuan** – penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua Guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak

**Metode** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Penelitian ini menggunakan menggunakan teknik survei kepada 30 orang guru Guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten siak, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana.

**Hasil** – Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 6 Kandis Kabupaten Siak, dengan nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,664. Hal ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak sebesar 66.4%.

**Originalitas (Novelty)**- Penelitian ini berusaha mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru guru SMPN 6 Kandis Kabupaten Siak.

**Implikasi** – Bagi kepala sekolah penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan cara meningkatkan motivasi guru SMPN 6 Kandis supaya kinerjanya terus meningkat dan semakin membaik.

**Kata kunci:** motivasi, kerja, kinerja, guru.

### ABSTRACT

**Purpose** – This study was to determine the effect of work motivation on teacher performance at SMP Negeri 6 Kandis, Siak Regency. The population referred to in this study were all teachers of SMP Negeri 6 Kandis Siak Regency

**Method** – This study uses an explanatory quantitative approach. This study used a survey technique to 30 teachers at SMP Negeri 6 Kandis Siak Regency, the data analysis technique used was simple linear regression analysis.

**Results** – The results showed that motivation had an effect on teacher performance at SMPN 6 Kandis Siak Regency, with an *r-square* value (coefficient of determination) of 0.664. This means that work motivation contributes to the influence of teacher performance at SMP Negeri 6 Kandis Siak Regency by 66.4%.

**Originality (Novelty)** - This study seeks to reveal the effect of motivation on teacher performance at SMPN 6 Kandis Siak District.

**Implications** – For school principals, this research can be used to formulate ways to increase the motivation of teachers at SMPN 6 Kandis so that their performance continues to improve and get better.

**Keywords:** motivation, work, performance, teacher.

**Cara Sitasi:** Mohd. Winario, Ratna Dianti, Muhammad Zakir, Zubaidah Assyifa. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kandis. *Money: Journal of Financial Dan Islamic Banking*. 1 (2), 91-97.

### PENDAHULUAN

Motivasi guru dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginannya, harapannya dan berbagai tujuan yang ingin dicapainya. Hal ini mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh atau antusias, bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan. Profesi guru dituntut tidak hanya memiliki seperangkat pengetahuan dan kemampuan yang memadai tetapi juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat. Namun dalam kenyataannya, permasalahan permasalahan yang dihadapi guru tidaklah sederhana dan hal ini mempengaruhi rendahnya motivasi mereka dalam bekerja. Salah satu masalah yang mengemuka adalah kurangnya tenaga guru, baik dari kuantitas maupun kualitas, guru mengajar tanpa persiapan yang matang dan sekedar menyampaikan materi ajar, pengajaran terasa monoton dan membosankan, serta ditambah dengan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok guru telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan

tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2010).

Guru atau tenaga pendidikan adalah sebagai ujung tombak pendidikan sebagai instrument utama proses kemanusiaan dan pemanusiaan kita. Sebagai tenaga pendidik mempersepsi bahwa tugas-tugas dan fungsi yang harus dijalankan merupakan panggilan profesi. Persepsi ini tercermin dalam sikap dan perilaku mereka terhadap tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan. Ada pengakuan bahwa mereka menduduki posisi kunci dalam keseluruhan proses (Danim, 2010). Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja. Ukuran kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Keberhasilan kinerja guru dapat dinilai melalui kemampuannya membuat perencanaan dan persiapan mengajar para siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah di SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak yakni Ibu Fauziah, S. Pd., M. Pd dapat diketahui bahwa kinerja guru belum maksimal. Hal ini dapat dilihat ketika guru menyusun silabus dan RPP masih ada sebagian guru yang penyusunannya tidak sesuai dengan ketentuan UU RI No. 14 Th 2005 tentang guru dan dosen, selanjutnya termuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Misalnya dalam penyusunan silabus terlihat ada yang tidak mencantumkan alokasi waktunya dan penilaian yang dipakai. Bahwa kinerja guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak belum maksimal bahkan cenderung berfluktuasi dikarenakan masih terdapat guru-guru yang belum melaksanakan tugasnya sesuai prosedur seperti masih terdapat guru yang kurang menguasai bahan pelajaran, kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif dan juga pembuatan kerangka KBM yang belum optimal. Agar kinerja lebih terorganisir, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru.

Mulyasa (2014) menyatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru yang salah satunya adalah kompetensi professional. Kompetensi professional artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar (Uno, 2010). Dharmawan et al (2012) membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi professional dan motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah a) Human performance atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang, b) Motivasi, c) Ability atau kemampuan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Guru dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan agar lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Dengan kata lain apabila termotivasi maka kinerja akan baik dan komitmen terhadap organisasi juga akan baik tetapi sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja akan kurang dan komitmen terhadap organisasi pun sudah tentu akan menurun. Menurut Moekijat (2010) mendefenisikan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; proses motivasi mencakup: (a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, (b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan (c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Anaroga (2007: 29) bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan. Secara umum kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian

mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Bahwa motivasi kinerja guru belum maksimal. Hal ini dapat dilihat guru merasa puas apabila pekerjaan yang ringan dapat dikerjakan tepat pada waktunya. Artinya guru jika diberikan pekerjaan yang berat tidak dapat mengerjakannya dengan baik dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Serta guru merasa puas jika dalam bekerja karena diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan. Artinya guru tidak mau berusaha dan belajar untuk mencoba kemampuan yang lain.

## LITERATUR RIVIEW

### *Pengertian Motivasi Kerja Guru*

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Siswanto (2007) mengemukakan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri guru yang perlu dipenuhi agar guru tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dalam rangka pencapaian target yang diinginkan.

Husaini (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat di atasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat di atasi dengan mengadakan diklat. Anoraga (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Anoraga (2012) kebutuhan-kebutuhan dalam golongan Hygiene, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas; artinya ia belum benar-benar motivated terhadap pekerjaannya. Yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan Motivational Factors atau disebut juga motivators. Motivators inilah yang akan memberikan kepuasan kerja.

### *Kinerja Guru*

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan menengah (UU No 14, 2005). Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20, 2003). Jadi ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru perlu memiliki setandar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya. Menurut Amran dalam Pianda (2018) menegaskan bahwa untuk mengembangkan profesionalitas diperlukan: 1) pengetahuan, 2) kemampuan, 3) keterampilan, 4) sikap diri, 5) kebiasaan diri. Pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman sedangkan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan. Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan yang bisa dipelajari dan kemampuan alamiah atau bakat. Suatu keterampilan .

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Ardina et al., 2022). Penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan menggunakan 30 orang guru SMPN 6 Kandis. 30 guru merupakan semua Guru SMP Negeri 6 Kandis pada tahun pengamat jumlah guru yang ada di SMAN 6 Kandis hanya 30 orang. maka seluruh populasi akan dijadikan sampel. Hal ini mengacu pada pendapat yang digunakan oleh Sugiyono (2016) bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja guru. SMP Negeri 6 Kandis. Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Pada penelitian ini mengangkat tema pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 8 orang (26%) dan perempuan 22 orang (73%). Berdasarkan identifikasi menurut umur responden yang menjawab pada berkisar antara 20 sampai 35 tahun sebanyak 13 orang (43%), responden yang berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 13 orang (43%). Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden pendidikan responden yang menjawab paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 29 orang (96%), sedangkan responden pendidikan S2 hanya 1 orang (4%).

### Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *product moment pearson correlation*. Menurut Sugiyono (2016) Pengujian validitas dengan menggunakan *product moment pearson correlation* dilakukan dengan cara menguji korelasi setiap indikator dengan total indikator dan akan dikatakan valid jika perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dari keseluruhan perbandingan yang ada, nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka kecenderungan alat ukur yang digunakan valid (kemampuan untuk mengukur suatu alat uji dalam taraf yang tersebut tervalidasi mampu untuk mengukur dengan baik. Sehingga, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dengan variabel Motivasi Kerja (*Independent*) dan Kinerja guru (*Dependent*) mempunyai nilai korelasi (hubungan) yang lebih besar nilainya dari 0,3610, sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  (Sugiyono, 2016), walaupun beberapa penelitian menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar seperti (Sudirman dan Pratiwi, 2022) yang menggunakan kriteria *cronbach's alpha*

$\geq 0,7$ . Pengujian reliabilitas instrument disajikan dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

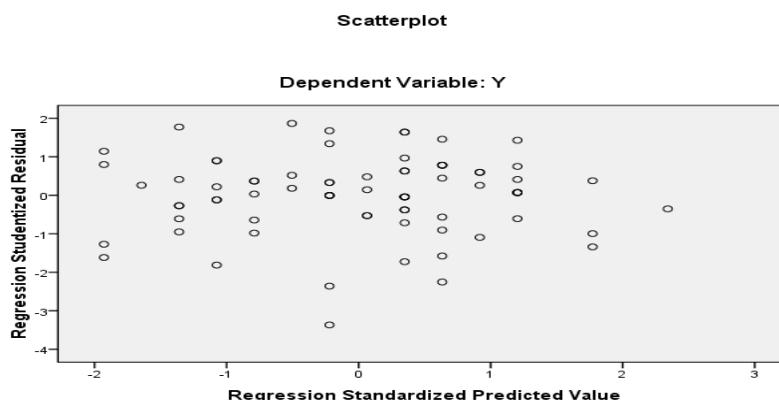
No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X)	10	0,662	Reliabel
2.	Kinerja guru (Y)	10	0,669	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) lebih besar 0,60 (kuat) hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel independent dan variable dependennya dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan gambar tersebut di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah 0 (no) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2018), regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien	t	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,555	5,638	0,000	<b>Terdukung</b>

Catatan: Kinerja guru sebagai variabel dependen.

Sumber: data diolah 2022.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 18,366 + 0,555 X$$

Kinerja guru = 18,366 + 0,555 Motivasi kerja

### Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil uji determinasi

dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	R	R-Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja	0,548	0,301	0,291

Catatan: Kinerja guru sebagai variabel dependen.

Sumber: data diolah 2022.

Berdasarkan tabel nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,548. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang tinggi. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja menjadi sangat relevan karena guru bertanggung jawab atas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti persiapan pengajaran, penyampaian materi, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, dan evaluasi hasil belajar.

Faktor-faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru dapat meliputi pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pengembangan profesional, lingkungan kerja yang mendukung, dukungan manajemen yang baik, dan kompensasi yang adil. Guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Pengujian motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 6 Kandis diperoleh hasil signifikan positif. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki tingkat energi dan dedikasi yang tinggi untuk melakukan tugas mereka dengan lebih efektif. Motivasi kerja yang kuat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kandis Kabupaten Siak, hal ini sejalan yang dilakukan oleh Ningsih (2017) yang menguji pengaruh motivasi kerja pada guru MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung yang memperoleh hasil positif, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2019) yang juga memperoleh hasil positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Guru pada SMP Negeri 06 Kandis Kabupaten Siak terbukti valid dan reliabel. Selanjutnya hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Guru berdistribusi normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} (5,638) > t_{tabel} (1,69726)$  dengan  $sig 0,000 < probabilitas 0,05$  yang berarti hal ini  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 06 Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R dan Square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### REFERENSI

- Amran. (2018). Ilmu Profesionalitas Guru, Jakarta.
- Ardina, H., Supardi, S., Yusup, Y., & Sudirman, W. F. R. (2022). The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *ECo-Buss*, 4(3), 594–605. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i3.348>

- Danim, Sudarman (2010). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Hasibuan, Malayu. (2012). Organisasi dan Motivasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2012). Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A.A. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama: Bandung.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moekijat. 2010. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung. Pioner jaya.
- Mulyasa. 2014. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2007. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sudirman, W. F. R., & Pratiwi, A. (2022). Overconfidence Bias dalam Pengambilan Keputusan Investasi: Peran Perbedaan Gender. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 3(2), 081-092. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v3i2.3493>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Uno, Hamzah. B. 2010. Perencanaan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara