

PENGARUH SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 15 MALUKU TENGAH

Abdul Hasan Patty¹, Ani Rehan Sopaheluwakan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI-SP) Said Perintah Masohi

Email: hasan82patty@gmail.com¹, anirehansopha@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 15 Maluku Tengah. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru, (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (3) menganalisis pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausal. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antara variabel eksogen, yaitu sikap kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel endogen, yaitu kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang dibuktikan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Secara parsial, sikap kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,021 ($< 0,05$), sedangkan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap kerja dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan sikap kerja dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru di SMA Negeri 15 Maluku Tengah.

Kata Kunci ; Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja guru.

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of work attitude and work motivation on teachers' performance at SMA Negeri 15 Central Maluku. Specifically, the study investigated: (1) the effect of work attitude on teachers' performance, (2) the effect of work motivation on teachers' performance, and (3) the simultaneous effect of work attitude and work motivation on teachers' performance. This research employed a quantitative approach using a causal survey design. Data were analyzed using path analysis to examine the causal relationships between the exogenous variables (work attitude and work motivation) and the endogenous variable (teachers' performance). The findings revealed that work attitude and work motivation simultaneously had a positive and significant effect on teachers' performance, as indicated by the F-test significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Partial hypothesis testing also showed that work attitude had a significant effect on teachers' performance ($p = 0.021 < 0.05$), while work motivation demonstrated a significant positive effect with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). These findings indicate that better work attitudes and higher levels of work motivation contribute to improved teachers' performance. Therefore, enhancing teachers' work attitudes and motivation should be prioritized to improve teacher performance and the overall quality of education at SMA Negeri 15 Central Maluku.

Keywords: Work Attitude, Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, nilai sikap dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Dalam pembangunan bangsa Indonesia, tiap upaya ditujukan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berarti bahwa manusia menjadi titik sentral pembangunan bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu program prioritas di Indonesia baik pada jenjang pendidikan dasar menengah maupun perguruan tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki perananan sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius terutama dalam meningkatkan produktifitas kinerjanya.

Lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk mengadakan perubahan dan pengembangan secara terus menerus. Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Salah satu sumber daya manusia yang ada dilembaga pendidikan yaitu gur. Peranan guru yang menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja gurunya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat (1-2) mendefinisikan bahwa : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru adalah pendidik profesiinal dan ilmunan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas yaitu dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu mengingat pentingnya guru selaku tenaga pengajar. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan bahkan sumber daya pendidikan lain, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Dalam melaksanakan kinerja guru perlu kita tahu bahwa sikap kerja menjadi sebuah tindakan yang akan diambil guru dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat digunakan sebagai indikator apakah pekerjaan berjalan dengan lancar. Masalah antara guru dan atasan dapat menyebabkan sikap untuk mengabaikan pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaan diekspresikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan kepuasan atau ketidak puasan kerja. Sikap kerja ini mencerminkan respon emosional setiap orang terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan, dan kepercayaan diri ditempat kerja. Perilaku ini mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan optimal. Menurut Kreitner dan Kinicki dijelaskan sebagai sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap sikap yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan rasa menghargai kepada objek tertentu. Sikap kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan mereka ditempat kerja dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan. sikap kerja menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Guru yang memiliki motivasi yang baik senantiasa memberdayakan dirinya dalam upaya meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan peran dan tugasnya dibidang pendidikan. Dengan sikap kerja yang baik, guru akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya yang lebih baik. Sebab para guru menuntut guru lebih ekstra keras untuk memahami fungsi dengan baik karena sikap dan perilaku yang diputuskan oleh guru dalam sekolah terletak kesuksesan setiap anak didik.

Dalam meningkatkan kinerja guru, perlu adanya dorongan untuk menekuni kewajibannya dengan penuh loyalitas dan konsisten mendidik dan mengajar serta mengabdikan penuh keikhlasan sesuai visi dan tujuan sekolah. Sehingga penulis berasumsi bahwa kinerja guru yang berkualitas terdorong dari sikap kerja dan motivasi kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan sikap dan motivasi kerja yang memiliki peranan yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan sikap kerja dan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dikarenakan adanya, dorongan untuk lebih terfokus pada kualitas kinerja gurunya karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di SMA Negeri 15 Maluku Tengah.

KAJIAN TEORI

Sikap Kerja

Menurut Kenneth, sikap kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan mereka ditempat kerja dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan. sikap terhadap pekerjaan diekspresikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan menurut Nurmianto, (2008) sikap kerja merupakan suatu tindakan yang diambil tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Lebih jelas ditegaskan oleh Robbins, (2011) bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam pekerjaan.

Winardi, (2004) sikap kerja keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.

Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Wibowo, (2016) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Setiap aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain.

Motivasi kerja menurut Sunyoto, motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Maruli, (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah, serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkungan kerja. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini timbul dari dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Andika, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri seseorang, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Pandangan Hasibuan dalam Febrianti, motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Senada dengan pendapat di atas, Esiuarni dkk (2024) menegaskan, Motivasi adalah hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka melakukan tindakan. Seseorang biasanya melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempengaruhi bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengajarkan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo, (2017) sedangkan menurut Supardi, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan norma dan etika yang ditetapkan.

Wahyudi, (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi, (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru yang dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktifitas pembelajaran.

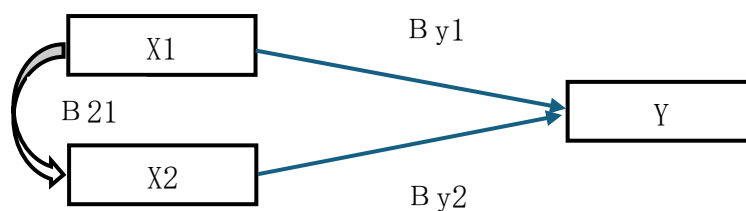
Sedangkan menurut Abbas, (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seseorang pendidikan dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang meneliti dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka pada populasi atau sampel tersebut. Arikunto mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survey kausal dengan model analisis jalur (path analysis) model struktural (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel eksogen terhadap variabel endogen.



Gambar Desain Penelitian

Setelah menentukan validitas dan reliabilitas maka kita perlu mengkategorikan validasi dalam bentuk hasil dan kriteria seperti pada tabel di bawa ini.

Tabel Hasil dan kriteri validasi

Hasil validasi	Kriteria validasi
0,00-1,40	Tidak valid
1,50-2,40	Kurang valid
2,50-3,40	Cukup valid
3,50-4,40	Valid
4,50-5,40	Sangat valid

Untuk mengetahui validitas instrumen pada setia variabel diperlukan untuk mengukur dengan rumus product moment yang digunakan sebagai berikut

$$\text{Rumus : } r \text{ hitung} = \frac{n(xy) - (\sum x)(\sum y)}{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :
n = jumlah sampel
X = skor variabel
Y = skor total

Taraf signifikan ditentukan 5% jika jika di peroleh korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Koefisien korelasi product moment $> r$ tabel ($\alpha = n-2$) dan nilai signifikan $\leq \alpha$. Sementara untuk menentukan konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat konsisten atau tidak, kita dapat menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 iqi}{S^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas

k = cacah butir

$\sum S^2$ = jumlah varians skor butir

$S^2 t$ = varian skor total

Untuk menentukan data terdistribusi dengan normal kita membutuhkan pengujian normalitas data dimaksudkan apakah data-data yang digunakan berdistribusi norma atau tidak untuk pengujian tersebut di gunakan rumus chi kuadrat yang dirumuskan sebagai berikut;

$$Zi = \frac{xi - x}{s}$$

Keterangan :

Zi = Nilai chi-kuadrat hitung

Xi = frekuensi hasil pengamatan

s = frekuensi harapan

Kriteria pengujian normal bila X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, sementara X^2 tabel diperoleh dari X^2 dengan $dk = (k-1)$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, kuesioner dari variabel sikap kerja ini ada 20 kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar dapat mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid. Kita harus mencari tau nilai r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari $r = n-2$ jadi $30-2 = 28$, sehingga r tabel = 0,374 dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dilihat bahwa r hitung $> r$ tabel ada 19 kuesioner yang dinyatakan valid dan 1 kuesioner r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid karena hasilnya kurang dari jumlah r tabel yaitu 0,374.

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, ada 20 kuesioner dari variabel motivasi kerja yang telah diisi oleh 30 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r tabel $>$ dari r hitung ada 11 kuesioner yang dinyatakan valid dan 9 kuesioner r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid, 11 kuesioner semua dinyatakan valid karena r tabel lebih dari r hitung namun ada 9 kuesioner yang dinyatakan tidak valid karena hasilnya kurang dari jumlah r tabel yaitu 0,374.

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, ada 20 kuesioner dari variabel motivasi kerja yang telah diisi oleh 30 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $> r$ tabel ada 15 kuesioner yang dinyatakan valid dan 5 kuesioner r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid.

15 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung lebih dari r tabel namun ada 5 kuesioner yang dinyatakan tidak valid karena hasilnya kurang dari r tabel yaitu 0,374.

Hasil dari uji realibilitas pada variabel sikap kerja (x_1) dapat dilihat bahwa nilai croanbach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,871 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel sikap kerja (x_1) dinyatakan reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (x_2) dapat dilihat bahwa nilai cronbach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,871 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel sikap kerja (x_2) dinyatakan reliabel.

Hasil dari realibilitas pada variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat bahwa nilai crohbach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,890 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja guru (y) dinyatakan reliabel.

Pengaruh Sikap Kerja Dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil Penelitian Pada taraf signifikan (α 0,05) 5% pada variabel sikap kerja, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini di tunjukan pada hasil uji -F yang menghasilkan sig 0,000 lebih kecil dari α 0,05,- ($0,000 < 0,05$) maka hasil ini menunjukan bahwa variabel idependen (sikap kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian di atas sama halnya dengan temuan yang ditegaskan oleh (Simanjuntak, 2020). bahwa sikap kerja yang positif juga membuat pegawai lebih fokus dan lebih siap untuk melakukan apa pun yang mereka butuhkan. Temuan serupa menunjukkan bahwa jika karyawan tidak merasakan dukungan atau keadilan dari perusahaan mereka, sikap kerja mereka dapat melemah (Retnowati & Darmawan, 2022).

Di jelaskan oleh (Titin Eka Ardiana 2017) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. ini sejalan dengan pandangan Handayani & Prihandoko (2023) tetapi memberikan pemahaman lebih rinci tentang mekanisme yang menghubungkan motivasi, kinerja, dan hasil pembelajaran, sehinggamemberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi manajemen sekolah. Sesuai dengan pendapat di atas dapat di katakan bahwa bahwa sikap kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru

Perhitungan terhadap perhitungan regresi sikap kerja (X_1). Hasil uji-t hitung menunjukan nilai 2,448, pada tingkat nilai probabilitas (sig-t) = 0,021,- lebih kecil dari α 0,05 (sig-t . $0,021 < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru. Jika sikap kerja guru meningkat maka guru terbut dapat di katakan profesiol dalam menjalankan tugasnya. Ini sejalan dengan pendapat Anwar (2020) mengemukakan bahwa sikap profesional keguruan merupakan sikap kerja seorang guru dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi keguruan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Perhitungan terhadap perhitungan regresi Motivasi kerja (X2). Hasil uji-t hitung menunjukkan nilai 6,312 pada tingkat nilai probabilitas ($\text{sig-t} = 0,00$,- lebih dari $\alpha 0,05$ ($\text{sig-t } 0,00 < 0,05$) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja seorang guru meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerjanya, yang berdampak pada peningkatan standar pengajaran. Temuan studi ini selaras dengan temuan riset Handayani & Prihandoko (2023) yang menerangkan bahwa kinerja guru serta motivasi kerja guru berdampak pada mutu pembelajaran. Ditegaskan juga berdasarkan penelitian Yosep Silverster dkk. (2022) juga menegaskan peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya.

Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen sekolah menjadikan motivasi kerja sebagai prioritas dalam pengembangan sekolah. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan bermakna, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan nasional dalam peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dalam pembahasan yang di peroleh Kesimpulan sebagai berikut :

Sikap kerja memiliki peranan sangat penting dan perlu ditunjukan oleh guru, sebab sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, melalui penelitian ini terdapat pregresi yang cukup signifikan dan ini menunjukan ada fungsi dan peran yang sangat penting bagi setiap guru yang memiliki sikap kerja tinggi. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA negeri 15 kabupaten maluku Tengah memiliki semangat tinggi bertanggung jawab terhadap tugas yang di embankan hal ini juga dapat di lihat dari perhitungan terhadap regresi motivasi kerja. Sikap kerja dan motivasi kerja saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, setiap guru memiliki sikap kerja yang positif tanggung jawab tinggi peka terhadap tugas dan problem yang terjadi memiliki semangat dalam menjalankan tugas.

DAFTAR FUSTAKA

- Abbas, E. 2017. Magnet Kepepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta, PT Gramedia
- Aiken L. R. 1980. Content Validity And Reliability Of Single Items Or Questionnaires. (Educational Psychological Measurement) Prentice Hall.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(1),

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Esisuarni, Hanif Alqadri, Nellitawati. 2022 *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* Jurnal Niara Vol. 17, No. 2
- Kenneth N. dkk. 1992. *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Maruli Tua Sitoru. 2020. *Pengaruh Antara Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Mohammad Faishal Dzaky. 2026 *Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Volume 3,
- Nurminano. E. 2008. *Argonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya : Guna Wijaya.
- Padmono. Y. 2007. *Menyusun Instrumen Sikap Professional Guru*. Journal Penelitian Pendidikan. Volume 10. No. 1
- Robin, Stephen, P. (2008). *Organization Behavior*. Upper Saddler River. N.J: Prentice Hall.
- Simanjuntak, P. A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia*. Journal Manajemen dan Bisnis, No.21
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. 2012 *Megajar Profesional Guru*. Jakarta Prestasi Pustaka
- Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2004 *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta Kencana Prenada Media Grup.
- Yosep Silverster Sanga. Soleman D. Nub Uf. Struce Andriani. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 14, No. 2.