



Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru: *Literatur Review*

Wiyana As'ari^{1*}, Muhammad¹, Edi Muhamad Jayadi¹

¹Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i2.1841>

Article Info:

Received : 27 April 2026
Revised : 30 April 2026
Accepted : 07 Mei 2026
Published : 12 Mei 2026

Correspondence:

Wiyana As'ari

Phone: +6281937501247

Abstract: This study aims to analyze the role of work motivation as a determining factor in improving teacher performance through a literature review approach. The method used is a literature review by examining 10 scientific articles published between 2020-2025 related to work motivation and teacher performance. Data were collected through documentation study and analyzed using descriptive analysis with a synthesis approach to compare and interpret previous research findings. The results indicate that work motivation has a positive effect on teacher performance, however, the level of significance varies depending on contextual and supporting factors. Teachers with high work motivation tend to demonstrate better performance in planning, implementing, and evaluating learning processes. However, several studies reveal that the contribution of work motivation to teacher performance is relatively small compared to other factors such as work discipline, leadership, and work environment. Therefore, work motivation is an important factor in improving teacher performance, but it cannot stand alone. A comprehensive approach considering various influencing factors is needed to achieve optimal teacher performance

Keywords: Work Motivation; Teacher Performance; Literature Review; Education.

Citation: As'ari, W., Muhammad, & Jayadi, E. M. (2026). Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru: Literatur Review. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 7(2), 1214-1219. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i2.1841>

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Namun demikian, dalam praktiknya, upaya untuk mencapai kinerja guru yang optimal tidak selalu berjalan dengan mudah. Beberapa permasalahan yang sering dijumpai antara lain, kurangnya kesiapan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, rendahnya inovasi dalam proses pembelajaran, serta kurang optimalnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya mencapai tingkat yang diharapkan, sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Salah satu faktor yang diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah

motivasi kerja. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan keberlanjutan perilaku kerja guru (Hamzah & Sarwoko, 2020). Guru dengan motivasi kerja yang memadai cenderung memiliki komitmen terhadap tugas, kesediaan untuk berupaya, serta ketekunan dalam melaksanakan tugasnya. Guru dengan motivasi kerja yang memadai cenderung memiliki komitmen terhadap tugas, kesediaan untuk berupaya, serta ketekunan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja guru. Motivasi kerja berhubungan dengan kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara terencana, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik (Doa M.J., 2021).

Meskipun demikian, hasil penelitian terkait hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru

menunjukkan variasi temuan, baik dari segi kekuatan hubungan maupun faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk memahami peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja guru melalui kajian literatur. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Motivasi adalah faktor penting dalam mencapai tujuan. Menurut Malayu (dalam Marbun, (2025), motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan.

Siagian (1995) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja sangat diperlukan untuk untuk kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam teori Herzberg yang dikutip dalam Tjahjono (2003), terdapat dua jenis motivasi yang memengaruhi individu, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu sendiri. Nawawi (2001) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul karena adanya kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang berfungsi secara aktif tanpa memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik menurut Nawawi (2001) adalah dorongan kerja yang berasal dari luar diri individu, berupa kondisi atau situasi tertentu yang menuntut seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain meliputi kebutuhan pribadi, tujuan serta persepsi individu atau kelompok, serta cara yang digunakan untuk merealisasikan kebutuhan dan tujuan tersebut. Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru belum memberikan hasil

yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang relatif kecil atau tidak signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menempatkan motivasi kerja sebagai variabel tunggal tanpa mempertimbangkan keterkaitannya dengan faktor lain. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor. Kebutuhan pribadi menjadi dasar munculnya dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak. Selanjutnya, tujuan yang ingin dicapai serta persepsi individu terhadap tujuan tersebut turut menentukan arah dan kekuatan motivasi. Selain itu, cara atau strategi yang digunakan dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan juga berperan penting dalam membentuk tingkat motivasi seseorang (Johanes, 2002).

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Viethzal, R. 2011). Prawirosentono dalam (Usman, H. 2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Mangkunegara (2007), kinerja guru dalam konteks profesi pendidikan merujuk pada tindakan konkret yang diperlihatkan oleh guru ketika mengajar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan tenaga guru maupun lingkungan sekolah. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi. 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. A. Tabrani Rusyan (dalam Harahap, 2018), menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka diperlukan berbagai faktor yang mendukung, diantaranya: 1) Motivasi kinerja guru, 2) Etos kinerja guru, 3) Lingkungan kinerja guru, 4) Tugas dan tanggung jawab guru.

Pengukuran kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama, serta komunikasi. Kualitas kerja mencerminkan hasil pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kecepatan dan ketepatan kerja menunjukkan kemampuan guru dalam

menyelesaikan tugas secara efisien dan akurat. Inisiatif dalam kerja menggambarkan kemampuan untuk bertindak secara mandiri tanpa menunggu perintah. Selain itu, kemampuan kerja sama menunjukkan sejauh mana guru dapat berkolaborasi dengan pihak lain, sedangkan komunikasi berkaitan dengan kemampuan menyampaikan informasi secara efektif dalam lingkungan kerja (Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, 2005).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja guru. Secara teoritis, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesional. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi kerja dapat menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu secara optimal (Uno, 2016; Sutrisno, 2017).

Secara Konseptual, motivasi kerja memengaruhi kinerja guru melalui peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Guru yang termotivasi akan lebih giat dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi kerja juga mendorong guru untuk mengembangkan potensi profesional, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta meningkatkan kualitas interaksi dengan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, seperti kurangnya persiapan dalam mengajar dan rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Hasibuan, 2017).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Alhusaini et al., (2020) serta Aisyah & Isma (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti dalam penelitian Mustajabah & Suhermin (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja guru, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain. Secara keseluruhan, motivasi kerja tetap menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi pengaruh. Oleh sebab itu, motivasi kerja perlu dipahami

sebagai bagian dari sistem yang lebih luas dalam menentukan kualitas kinerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kajian literatur (*literatur review*). Kajian literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengkaji atau menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. *Literatur review* dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan kajian literatur, peneliti dapat mengidentifikasi, membandingkan, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai sumber ilmiah yang relevan, sehingga diperoleh gambaran yang lebih luas dan mendalam terkait topik yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah, serta artikel penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru. Artikel yang dianalisis berjumlah 10 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2020-2025.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri berbagai database jurnal, seperti Google Scholar, Sinta, dan jurnal nasional maupun internasional yang relevan. Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel yang membahas motivasi kerja dan kinerja guru, (2) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, (3) artikel yang terbit dalam rentang tahun 2020–2025, dan (4) artikel yang dapat diakses secara lengkap. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, (2) artikel yang tidak tersedia secara full-text, dan (3) artikel yang merupakan duplikasi dari sumber lain.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan sintesis. Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil dan Diskusi

Analisis mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja guru diperkuat melalui kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian tersebut mencakup berbagai metode dan hasil yang berbeda, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ringkasan penelitian terdahulu:

1. Puspitasari et al. (2023), jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- guru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, serta sejalan dengan penemuan penelitian lain yang juga menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.
2. Alhusaini et al. (2020). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan tingkat signifikansi, temuan ini tetap memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru.
 3. Ratnasari & Siregar (2020). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, sehingga memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru.
 4. Hidayah et al. (2022). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, namun kontribusinya kecil. Temuan ini berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan pengaruh yang kuat, sehingga mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.
 5. Habibie et al (2024). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam konteks pesantren. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berbasis keagamaan juga mendukung pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga memperluas konteks penelitian sebelumnya.
 6. Ain et al. (2024). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan. Hasil ini memperkuat temuan penelitian lain yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat, terutama ketika dikombinasikan dengan variabel lain.
 7. Sari et al. (2022). Jenis penelitian Kuantitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak secara langsung, tetapi juga melalui variabel perantara, sehingga menunjukkan hubungan yang lebih kompleks dibandingkan penelitian lainnya.
 8. Taringan et al. (2022). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja guru, melainkan terdapat faktor lain yang turut berperan.
 9. Mustajabah & Suhermin (2025). Jenis penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa kinerja guru berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini berbeda dengan sebagian besar penelitian lain yang menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga mengindikasikan adanya variasi hasil yang dipengaruhi oleh kondisi atau variabel lain.
 10. Bustomi et al. (2023). Jenis penelitian kualitatif dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Meskipun menggunakan metode yang berbeda, hasil ini tetap sejalan dengan penelitian kuantitatif sebelumnya, sehingga memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.
- Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari et al (2023), Alhusaini et al (2020), serta Aisyah & Isma (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Hidayat et al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru meskipun dalam persentase yang lebih kecil dibandingkan faktor lain seperti disiplin kerja. Selain itu, penelitian oleh Bustomi et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian terbaru oleh Habibie et al (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang memengaruhi kualitas kerja guru.
- Lebih lanjut, peran motivasi kerja tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada proses kerja yang dilakukan oleh guru. Penelitian oleh Ain et al (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama dengan faktor kompetensi dan faktor profesionalisme. Selain itu,

kajian literatur yang dilakukan oleh Sari et al (2022) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja guru yang produktif, inovatif, serta berorientasi pada peningkatan kualitas belajar.

Namun demikian, hasil kajian juga menunjukkan bahwa peran motivasi kerja tidak selalu bersifat dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja relatif lebih kecil dibandingkan faktor lain. Seperti, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian Mustajabah & Suhermin (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh Tarigan et al.,(2024) menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara simultan oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan budaya sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja guru.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja guru bersifat kontekstual. Pada lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja cenderung memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja guru. Sebaliknya, pada kondisi yang kurang kondusif, pengaruh motivasi kerja dapat menjadi lebih lemah karena adanya keterbatasan faktor eksternal. Dengan demikian, motivasi kerja tetap memiliki peran penting, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene). Faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja individu, sedangkan faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi berperan dalam mencegah ketidakpuasan. Dengan demikian, keberhasilan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kedua faktor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam membentuk sikap kerja, komitmen, dan kualitas pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, motivasi kerja tidak dapat berdiri sendiri, sehingga peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dengan mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai salah satu faktor penentu dalam memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas kerja guru, baik dari segi hasil maupun proses, seperti dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih produktif, inovatif, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas profesionalnya.

Namun demikian, peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru tidak selalu bersifat dominan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompetensi profesional. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya faktor yang menentukan kinerja guru, melainkan sebagai bagian dari sistem yang saling berkaitan. Dengan demikian, motivasi kerja tetap menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada dukungan faktor lain. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhinya.

Ucapan Terimakasih

Para penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen atas bimbingan, masukan yang membangun, serta dukungan yang diberikan selama penyusunan artikel ini. Para penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik

Referensi

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Aisyah, S., & Isma, C. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 123-130.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2160-2166.
- Bustomi, B., Asrori, A., & Murtafiah, N. H. (2023). Budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Muftadiin. *UNISAN Jurnal*, 2(4), 256-264.
- Doa, M. J. (2021). Supervisi akademik dalam upaya peningkatan motivasi guru menyusun perangkat

- persiapan pembelajaran. *Ekspektasi: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 20–26.
- Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(2), 46–54.
- Hamzah, A., & Sarwoko. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja: Peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53.
- Harahap, K. R. (2018). Kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara (Disertasi doktoral, IAIN Padangsidimpuan).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Johannes, A. (2002). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja salesman kanvas. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 2(3).
- Marbun, Y. B. (2025). Pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar IPAS siswa kelas IV SD Swasta Katolik Assisi Medan TA 2024/2025 (Disertasi doktoral, Universitas Quality).
- Mustajabah, R. A., & Suhermin. (2025). Motivasi dan kompetensi sebagai prediktor kinerja guru: Studi mediasi oleh perilaku kerja inovatif. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(2), 186–199.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Puspitasari, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 62–75.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020). Bagaimana upaya meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Bening*, 7(1), 119–125.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Gramedia.
- Setiawan, D. D. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199–211.
- Tjahjono, H. K. (2003). *The motivation to work (Herzberg): Telaah buku*. *Jurnal Utilitas Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 55–64.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.