



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se Kecamatan Kuranji

Vio Febriana, Ermita, Anisah, Tia Ayu Ningrum
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Vio Febriana, e-mail: viofebriana68@gmail.com

Abstract

The issues related to teacher effectiveness and work motivation are the main drivers of this research. The research question formulated in this research is whether work motivation affects teacher performance at the State Vocational High School in Kuranji District. The purpose of this research is to determine how work motivation affects teacher performance at the State Vocational High School in Kuranji District. This research uses a causal associative research design and is quantitative. The study population consisted of 216 teachers from State Vocational High Schools in Kuranji District. A sample of 70 people was selected using a Simple Random Sampling Technique. All respondents in this study were given a questionnaire with a Likert scale as an instrument for collecting data. Data analysis techniques used include the Product Moment correlation test to determine the relationship between variables, and simple linear regression analysis to measure the magnitude of the influence of the variables studied. In addition, hypothesis testing was carried out using the t-test and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that teacher work motivation is included in the very high category with an achievement level of 87.79%, while teacher performance in State Vocational High Schools throughout Kuranji District is in the very good category with an achievement level of 84.81%. In State Vocational High Schools throughout Kuranji District, work motivation contributes 68.4% to teacher performance. This indicates that the higher the work motivation of teachers, the better the performance will be. Therefore, to maintain teacher performance so that it remains in the very good category, principals are advised to continue to maintain and improve work motivation through giving awards, coaching, supervision, and creating a supportive work environment.

Abstrak

Permasalahan terkait efektivitas guru dan motivasi kerja merupakan pendorong utama kajian ini. Pertanyaan yang dirumuskan dalam studi ini adalah apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Distrik Kuranji. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Distrik Kuranji. Studi ini menggunakan desain asosiatif kausal dan bersifat kuantitatif. Populasi dalam studi terdiri dari 216 guru dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Kuranji. Sampel sebanyak 70 orang dipilih menggunakan Teknik Pengambilan Sampel Acak Sederhana. Seluruh responden dalam studi ini diberikan kuesioner dengan skala Likert sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi Product Moment untuk mengetahui hubungan antarvariabel, serta analisis regresi linier sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil studi mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian sebesar 87,79%, sedangkan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji berada pada kategori sangat baik dengan tingkat capaian sebesar 84,81%. Di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 68,4% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kinerja guru agar tetap berada pada kategori sangat baik, kepala sekolah disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pembinaan, supervisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Guru; Sekolah Menengah Kejuruan

How to Cite: Febriana, V., Ermita, E., Anisah, A., & Ningrum, T. A. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se Kecamatan Kuranji. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 15(1), 01–09. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v15v2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2026 by author.

1. Pendahuluan

Motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal serta menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan Robbins dan Judge (2020). Sebagai seorang peneliti yang mengkaji *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang*, penting untuk menyertakan temuan kuantitatif dari berbagai studi sebagai landasan empiris. Misalnya, kajian pada SMK IT Miftahul Huda Garut menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan nilai t hitung 7,217 lebih besar dari t tabel 2,145 yang memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru (Nuraisyah, 2023). Sementara itu, kajian pada SMK Negeri 3 Sinjai menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,31 dan kinerja guru sebesar 4,28 yang termasuk kategori tinggi berdasarkan analisis regresi sederhana (Aisyah & Isma, 2022). Di samping itu, di SMP Laboratorium Percontohan Universitas Pendidikan Indonesia dengan 169 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,63 melalui analisis path analysis (Hakim & Mulyanti, 2025). Meski sebagian studi bersifat nasional, penting juga merujuk pada studi internasional, misalnya di Malaysia menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki korelasi sebesar 0,71 terhadap kinerja guru pada 210 responden yang menunjukkan hubungan kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Aziz et al., 2020). Terakhir, studi kuantitatif di kabupaten Cianjur menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan sampel lebih dari 40 responden (Mursyid et al., 2023). Keseluruhan data ini menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi kerja dan kinerja guru di berbagai sekolah, dari kategori sedang hingga sangat tinggi, sekaligus mengindikasikan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor penentu guna meningkatkan kinerja guru, khususnya pada sekolah menengah kejuruan di Indonesia.

Karena mencakup dimensi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk kemajuan, peningkatan kinerja, dan pekerjaan yang menantang yang semuanya berdampak langsung pada kinerja guru dalam menjalankan tugas profesional mereka motivasi kerja merupakan variabel kunci dalam studi ini (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan kontemporer, motivasi kerja menumbuhkan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang serta menjadi dasar peningkatan produktivitas, inovasi pembelajaran, dan komitmen profesional guru (Silitonga, 2025). Berbagai kajian menunjukkan bahwa dimensi motivasi kerja tersebut merupakan aspek kuat yang mempengaruhi kinerja guru. Misalnya, studi pada guru SMA di Jawa Tengah menunjukkan bahwa dimensi tanggung jawab dan prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai $\text{sig.} < 0,05$ (Hidayat et al., 2022). Studi di SMK Kota Bandung menunjukkan bahwa peluang untuk maju dan peningkatan kinerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru melalui model regresi linier berganda (Safitri, 2024). Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa mengukur motivasi kerja melalui aspek tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, peningkatan kinerja, dan pekerjaan yang menantang merupakan pendekatan teoritis yang valid untuk memperkuat analisis pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Sebagai fondasi empiris dan teoritis, berbagai kajian dalam dekade terakhir menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai upaya peningkatan kinerja guru; misalnya, di SMA Negeri Kabupaten Rembang menemukan bahwa dimensi tanggung jawab dan prestasi kerja guru mempunyai hubungan positif signifikan dengan kinerja profesional guru (Susanto, 2024). Di SMK Negeri X Surabaya, dimensi peluang untuk maju dan peningkatan kinerja menunjukkan skor rata-rata tinggi pada skala Likert ($\geq 4,20$), namun korelasinya terhadap kinerja guru belum optimal karena aspek pekerjaan yang menantang masih rendah ($< 3,90$) (Wiharja & Satwika, 2024). Studi di SMP 7 Samarinda juga menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi berdasarkan aspek prestasi dan tanggung jawab, namun dampaknya terhadap perencanaan dan implementasi pembelajaran masih belum konsisten (Pramudya et al., 2025). Gap utama yang muncul adalah bahwa sebagian besar studi hanya memotret hubungan umum antara motivasi kerja dan kinerja guru tanpa mengurai kontribusi masing-masing aspek motivasi kerja (seperti akuntabilitas, produktivitas, prospek pertumbuhan, peningkatan kinerja, dan tuntutan pekerjaan) secara spesifik di sekolah menengah kejuruan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara data kuantitatif motivasi kerja dan kondisi nyata di lapangan yang belum banyak dikaji secara konteks SMK tingkat kecamatan; studi ini digunakan mengisi gap tersebut dengan mengkaji lebih dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Kebaruan studi ini terletak pada fokusnya yang secara spesifik mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang dengan menggunakan lima aspek motivasi kerja seperti akuntabilitas, produktivitas, prospek pertumbuhan, peningkatan kinerja, dan tuntutan pekerjaan, sesuatu yang belum banyak dilakukan dalam studi terdahulu. Studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2022) meneliti pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara umum di SMK di Jawa Tengah, namun hanya menggunakan aspek tanggung jawab dan prestasi kerja. Studi Tamba et al., (2025) mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran, fokus pada

peluang untuk maju dan peningkatan kinerja, tetapi belum memasukkan aspek pekerjaan yang menantang. Dengan memadukan kelima aspek tersebut dalam satu kajian, dan menempatkan konteks lokal Sumatera Barat, kajian ini mengisi gap literatur yang selama ini lebih banyak mengambil sampel di Jawa atau hanya memotret sebagian aspek motivasi kerja. Dengan demikian, diharapkan bahwa studi ini secara teoritis dapat memajukan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam hal menciptakan metode untuk meningkatkan motivasi kerja guru berbasis kebutuhan nyata di lapangan, serta menjadi rujukan praktis bagi kepala sekolah, pengawas, dan dinas pendidikan dalam upaya menyusun program pengembangan guru yang lebih optimal dan kontekstual. Temuan dari studi ini tidak hanya bermanfaat untuk memperkuat kajian akademik mengenai motivasi kerja dan kinerja guru, tetapi juga dapat menjadi rujukan praktis bagi layanan pendidikan, pengawas, dan kepala sekolah dalam membuat peraturan terkait kinerja guru yang lebih efektif dan kontekstual di sekolah menengah kejuruan.

Studi ini bertujuan guna menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang. Secara lebih rinci, studi ini berupaya menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu: (1) melihat seberapa baik kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, (2) melihat seberapa tinggi motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, dan (3) melihat dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Secara teoritis, hasil studi ini mampu menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen Pendidikan dan analisis kebijakan pengelolaan SDM pendidikan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru. Secara praktis, studi ini bermanfaat sebagai landasan bagi departemen pendidikan, pengawas sekolah, dan kepala sekolah dalam merancang program peningkatan motivasi kerja guru melalui pembinaan, supervisi akademik, pemberian penghargaan, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman sehingga kinerja guru bisa meningkat secara optimal dan berkelanjutan di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang. Temuan kajian ini juga diharapkan bisa digunakan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya dalam meneliti apa saja yang memengaruhi kinerja guru dalam ruang lingkup manajemen pendidikan.

2. Metode Penelitian

Kajian ini menerapkan teknik kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menyelidiki hubungan antara kinerja guru dan motivasi kerja di SMA Negeri (SMP) di Kecamatan Kuranji, Kota Padang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena studi ini mengolah data dalam bentuk angka yang dianalisis dengan metode statistik. Sementara itu, desain asosiatif kausal dipilih untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Abdussamad, 2021). Kegiatan studi ini dilaksanakan dalam rentang waktu Desember 2025 hingga Februari 2026.

Populasi kajian ini mencakup seluruh guru SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji yang berjumlah 216 orang, yang berasal dari SMKN 1 Padang dan SMKN 1 Sumatera Barat. Sampel ditentukan dengan memakai rumus Slovin sehingga didapatkan sebanyak 70 responden serta tingkat kesalahan sebesar 10%. Metode pengambilan sampel acak sederhana digunakan dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yang relatif homogen agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai sampel serta mampu merepresentasikan kondisi populasi secara objektif (Rustamana et al., 2024).

Instrumen yang diterapkan dalam kajian ini yaitu berupa angket dengan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Penyusunan instrumen didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja dan kinerja guru, yang melalui beberapa tahapan meliputi penentuan indikator, penyusunan kisi-kisi, pembuatan butir pernyataan, revisi, serta uji coba instrumen. Sebanyak 20 responden yang tidak termasuk sampel penelitian digunakan untuk uji coba guna memastikan bahwa instrumen memiliki kemampuan dalam mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Pengujian validitas instrumen diuji menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan membandingkan skor tiap item dengan skor keseluruhan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas selanjutnya dilakukan melalui teknik Cronbach's Alpha, yang menunjukkan nilai sebesar 0,922 pada variabel motivasi kerja dan sebesar 0,950, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, instrumen studi ini dapat dianggap valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya.

Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada guru SMK Negeri di wilayah Kecamatan Kuranji yang berperan sebagai responden. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 melalui beberapa tahapan pengolahan data, yaitu analisis deskriptif untuk melihat tingkat motivasi kerja dan kinerja guru, uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik, analisis korelasi *Product Moment* guna mengetahui keterkaitan antara motivasi kerja serta kinerja guru, dan analisis regresi linear sederhana guna melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis

dilakukan melalui uji t pada taraf signifikansi 5% untuk mengetahui signifikansi pengaruh, Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, sehingga output yang diperoleh dapat disimpulkan secara tepat dan memiliki dasar ilmiah yang kuat.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se Kecamatan Kuranji melibatkan dua variabel utama yaitu variabel motivasi kerja (X) serta variabel kinerja guru (Y).

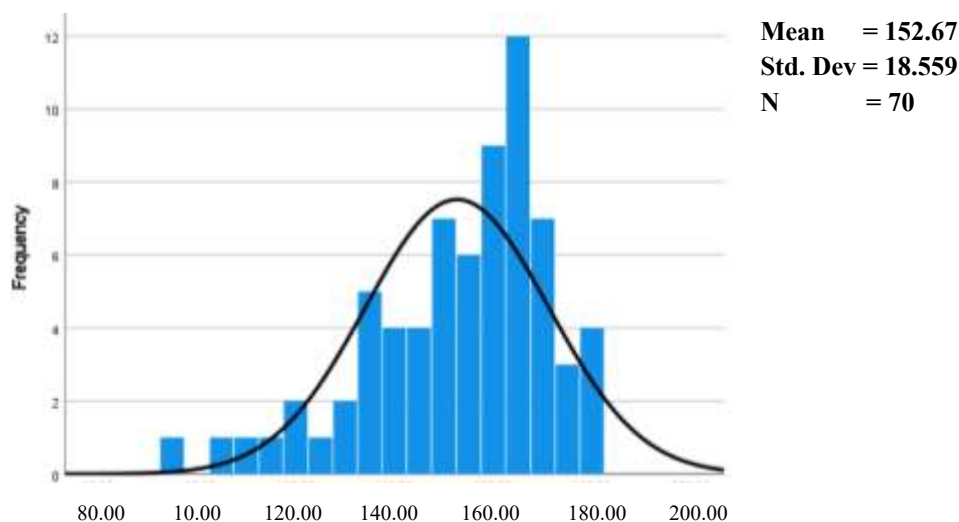
Motivasi Kerja

Dilihat dari 5 aspek yaitu 1) tanggung jawab 2) prestasi kerja 3) peluang untuk maju 4) peningkatan atas kinerja 5) pekerjaan yang menantang. Berdasarkan hasil studi yang sudah dilaksanakan, temuan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Output Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	TCR	Klasifikasi
Motivasi Kerja	Tanggung Jawab	90,70	Sangat Tinggi
	Prestasi Kerja	88,64	Sangat Tinggi
	Peluang Untuk Maju	85,64	Sangat Tinggi
	Peningkatan Atas Kinerja	86,69	Sangat Tinggi
	Pekerjaan Yang Menantang	84,04	Sangat Tinggi
Skor rata - rata		87,79	Sangat Tinggi

Berdasarkan lima aspek dari motivasi kerja ialah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, peningkatan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang diperoleh skor rata-rata 87,79 (kategori sangat tinggi). Indikator tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu 4,53 dengan besaran persentase 90,70%, sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator pekerjaan yang menantang yaitu 4,20 dengan besaran persentase 84,04%.



Gambar 1. Histogram Motivasi Kerja

Hasil analisis mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, Kota Padang, dengan nilai rata-rata sebesar 87,79 menunjukkan bahwa klasifikasi berada pada tingkat sangat tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek tanggung jawab, yaitu sebesar 90,70, sedangkan terendah pada pekerjaan yang menantang (84,04). Secara umum, indikator yang mendapat capaian skor tinggi menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab, berprestasi, memanfaatkan peluang untuk maju, meningkatkan kinerja, dan menghadapi pekerjaan yang menantang. Sebaliknya, capaian relatif lebih rendah pada pekerjaan yang menantang mengindikasikan area yang memerlukan perhatian lebih dalam rangka mempertahankan tingkat motivasi yang optimal. Perbedaan skor antarindikator ini berpotensi memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan, karena motivasi yang tinggi

pada setiap aspek menjadi faktor pendukung dalam menunjang keberhasilan pembelajaran serta tercapainya tujuan pendidikan. Temuan ini memperkuat keterkaitan yang menunjukkan bahwa kenaikan motivasi kerja guru diikuti oleh peningkatan kinerja yang lebih optimal di Sekolah Menengah Kejuruan..

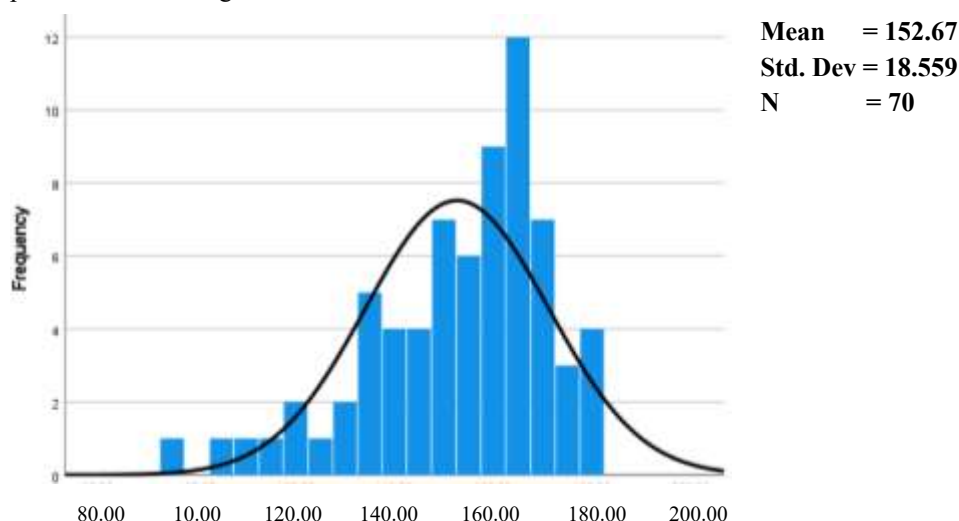
Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dianalisis berdasarkan tiga aspek utama, ialah: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, dan (3) ketepatan waktu. Sesuai dengan hasil studi yang sudah dilaksanakan, temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Output Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	TCR	Klasifikasi
Kinerja Guru	Kualitas Kerja	90,70	Sangat Baik
	Kuantitas Kerja	88,64	Sangat Baik
	Ketepatan Waktu	85,64	Sangat Baik
Skor rata - rata		87,79	Sangat Baik

Tabel 2 berikut menyajikan data lengkap hasil studi pada masing-masing indikator kinerja guru yaitu kualitas kerja 90,70 dengan kategori sangat baik, kuantitas kerja 88,64 dengan kategori sangat baik, ketepatan waktu 85,64 yang termasuk ke dalam klasifikasi yang sangat baik, dengan rata-rata sebesar 87,79 yang juga berada pada klasifikasi sangat baik.



Gambar 2. Histogram Kinerja Guru

Hasil studi menunjukkan bahwasannya kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang berada pada klasifikasi yang sangat baik pada seluruh aspek yang diukur, dengan skor tertinggi pada kualitas kerja (90,70) dan terendah pada ketepatan waktu (85,64). Tingginya capaian pada indikator kualitas dan kuantitas kerja menggambarkan bahwa guru memiliki kompetensi profesional serta tingkat produktivitas yang tinggi dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, sementara skor relatif lebih rendah pada ketepatan waktu mengindikasikan perlunya penguatan manajemen waktu dan perencanaan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan konsistensi kinerja. Hasil ini mengungkapkan bahwa tingginya motivasi kerja bisa memaksimalkan berbagai aspek kinerja guru, khususnya dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, sehingga peningkatan motivasi dan dukungan lingkungan kerja di area tertentu akan berkontribusi langsung pada optimalisasi kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Studi ini berfokus pada permasalahan yang berhubungan dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian mencakup seluruh guru SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Motivasi kerja dalam kajian ini diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, mencakup aspek tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, peningkatan atas kinerja, serta pekerjaan yang menantang.

Aspek motivasi kerja ini sangat vital karena berimplikasi langsung pada kinerja guru serta kualitas pembelajaran di sekolah. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki guru biasanya lebih mampu melakukan tugas dengan tepat, produktif, dan konsisten dalam mencapai target pembelajaran. Oleh karena itu, dalam studi ini, analisis terhadap motivasi kerja dilakukan untuk menilai seberapa besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan kinerja guru, sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Output Analisis Korelasi serta Regresi Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Koefisien Beta (β)	Adjusted R ²	t _{hitung}	Konstanta Value
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,783	0,684	12,120	28,875

Hasil pengolahan data mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang guru cenderung meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerja mereka, yang tercermin pada kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Hubungan tersebut menyoroti pentingnya motivasi kerja yang perlu diperkuat untuk mendukung meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah menengah kejuruan.

Secara keseluruhan, output kajian ini melihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, Kota Padang. Jika motivasi kerja yang dimiliki guru semakin tinggi berarti semakin baik pula kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas profesional, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, maupun ketepatan waktu. Temuan tersebut selaras dengan teori manajemen SDM yang menempatkan motivasi, baik internal maupun eksternal, sebagai elemen kunci dalam menunjang efektivitas kinerja individu. (Robbins & Coulter, 2020). Hal ini juga konsisten dengan hasil kajian Putra & Hidayat (2021) yang mengatakan motivasi kerja guru memberikan kontribusi langsung dengan peningkatan kinerja guru di SMK. Namun demikian, output ini berbeda dengan kajian Santosa (2019) yang mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal lebih dominan dibandingkan motivasi internal, studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi pendorong utama kinerja guru, khususnya di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik sekolah kejuruan yang menuntut profesionalisme guru dalam mengelola pembelajaran, administrasi kurikulum, dan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, temuan ini menjawab kesenjangan kajian yang sebelumnya banyak berfokus pada SMK di luar Sumatera Barat, dengan memberikan bukti empiris bahwa di daerah ini, motivasi kerja berperan penting dalam menunjang kinerja guru secara nyata.

Implikasi dari output studi ini memiliki nilai strategis, baik dari sisi akademik maupun praktis. Secara akademik, temuan ini memperkuat konsep hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, serta mendukung pertumbuhan literatur manajemen pendidikan dengan bukti empiris dari konteks lokal Sumatera Barat. Secara praktis, sekolah hasil ini dapat dijadikan acuan untuk menyusun program yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja guru, misalnya melalui penghargaan atas prestasi, pembinaan tanggung jawab, pengembangan karir, peningkatan kinerja individu, serta pemberian pekerjaan yang menantang secara bertahap. Peningkatan motivasi kerja di area yang masih lemah, seperti pekerjaan yang menantang atau peluang untuk maju, akan membantu guru mencapai kinerja optimal dan mendukung pencapaian target pembelajaran. Selain itu, dengan memperkuat motivasi kerja guru, sekolah juga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, konsistensi pelaksanaan tugas, dan produktivitas guru, sehingga mendukung tercapainya visi dan misi sekolah secara keseluruhan.

4. Pembahasan

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil studi, motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji termasuk dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab, yang mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional dengan konsistensi dan akuntabilitas tinggi. Namun, capaian relatif lebih rendah terdapat pada indikator pekerjaan yang menantang, yang menunjukkan bahwa tantangan dan kompleksitas tugas tertentu masih memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan motivasi

guru secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan Risman (2023) yang menekankan bahwa tanggung jawab dan tantangan pekerjaan merupakan faktor kunci dalam mendorong motivasi intrinsik dan kinerja profesional.

Beberapa indikator lain seperti prestasi kerja, peluang untuk maju, serta peningkatan atas kinerja juga menunjukkan motivasi guru yang sangat tinggi, tetapi masih menghadapi kendala dalam hal penerapan kesempatan pengembangan karir dan proyek pembelajaran menantang. Rendahnya skor pada pekerjaan yang menantang menunjukkan adanya kesenjangan antara motivasi yang dimiliki dengan tuntutan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran kejuruan. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Pianda (2018) bahwa motivasi kerja perlu didukung oleh peluang berkembang dan tantangan profesional untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Pada aspek pengembangan kinerja individu, guru cukup menunjukkan kemauan dalam rangka peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu, meskipun pengelolaan tugas yang kompleks atau proyek pembelajaran baru masih perlu bimbingan tambahan. Kajian sebelumnya oleh Safitri & Wibowo (2021) mengindikasikan bahwa motivasi guru secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja profesional dan produktivitas guru, termasuk pemanfaatan peluang pengembangan karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi tidak hanya memengaruhi produktivitas di tempat kerja tetapi juga meningkatkan kualitas hasil belajar yang diperoleh siswa.

Indikator seperti peluang untuk maju dan pekerjaan yang menantang, menunjukkan capaian tinggi namun belum optimal. Kurangnya integrasi aspek ini dalam strategi pengembangan profesional menunjukkan perlunya program pembinaan berkelanjutan terkait motivasi kerja dan manajemen tugas. Kesenjangan pada pekerjaan menantang dan pengembangan karir yang ditemukan dalam kajian ini memperkuat pandangan Indrawan (2025) bahwa motivasi kerja ialah faktor utama dalam menunjang kinerja profesional serta keberhasilan organisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru terlihat jelas: kelemahan di pekerjaan yang menantang dan peluang untuk maju berpotensi memengaruhi kualitas kinerja guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Implikasinya, sekolah perlu mengembangkan strategi peningkatan motivasi guru melalui penghargaan, peluang pengembangan karir, pembagian tugas menantang, dan pelatihan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Secara akademik, temuan ini memperluas pemahaman tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dalam penerapannya, output studi ini dapat digunakan oleh kepala sekolah dan lembaga pendidikan untuk merancang program pengembangan motivasi guru yang lebih tepat sasaran.

Kinerja Guru

Studi ini menunjukkan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji berada di klasifikasi sangat baik jika ditinjau dari tiga aspek utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu. Aspek kualitas kerja menggambarkan kemampuan guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran secara profesional dan akurat, meskipun pengelolaan beberapa tugas kompleks masih memerlukan perhatian. Hal ini mendukung pandangan Robbins & Coulter (2020) bahwa kualitas dan produktivitas kerja guru memengaruhi efektivitas pembelajaran, namun konsistensi pelaksanaan memerlukan optimalisasi.

Indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu menunjukkan bahwa guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan produktif dan tepat waktu. Temuan ini sejalan dengan Resmiatini & Awae (2026), yang menegaskan bahwa produktivitas dan konsistensi kerja menjadi faktor penting dalam membangun efektivitas pembelajaran dan kinerja guru. Namun, keterbatasan dalam ketepatan waktu menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan manajemen waktu dan perencanaan kegiatan belajar mengajar.

Pada indikator kualitas kerja, guru menunjukkan tingkat kemampuan tinggi dalam menyusun perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi, dan mendukung administrasi kurikulum, sesuai dengan dikemukakan oleh Iskandar (2020). Meski demikian, konsistensi dalam ketepatan waktu dan pengelolaan kuantitas kerja masih dapat ditingkatkan. Indikator ketepatan waktu mengonfirmasi bahwa guru mampu menyelesaikan sebagian besar tugas sesuai jadwal, hasil tersebut sama dengan studi yang telah dilaksanakan oleh Patobun et al., (2025) yang menyebutkan adanya kedisiplinan waktu dan kepastian jadwal mendukung persepsi efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara tiga aspek tersebut memperlihatkan kinerja guru yang efektif tidak hanya dipicu oleh kompetensi profesional dan taraf produktivitas, melainkan juga oleh pengelolaan waktu dan konsistensi pelaksanaan tugas. Implikasinya, sekolah perlu mengintegrasikan pelatihan manajemen waktu, penguatan motivasi, dan strategi pengelolaan tugas agar kinerja guru semakin optimal. Secara praktis, penguatan ini dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan efisiensi operasional sekolah, sedangkan secara akademik, temuan ini memperkaya literatur mengenai keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang. Temuan ini diperkuat oleh uji signifikansi yang menunjukkan hubungan positif antarvariabel, meskipun kontribusi langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru masih relatif dipengaruhi oleh berbagai variabel lain misalnya manajemen waktu, pengalaman mengajar, dan dukungan sekolah. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada satu faktor saja yaitu pada motivasi kerja, melainkan juga pada faktor pendukung seperti komunikasi, koordinasi, dan budaya kerja sekolah.

Teori Dua Faktor Herzberg dalam Riyadi (2022) dapat menjelaskan hasil ini dari sudut pandang teoritis dan Teori Self-Determination (Priyoaji, 2024). Herzberg menekankan faktor motivator, misalnya prestasi, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan pekerjaan menantang, mendorong peningkatan kinerja profesional secara langsung. Sementara itu, Self-Determination Theory menegaskan bahwa motivasi intrinsik guru dorongan internal untuk mencapai prestasi dan mengembangkan kemampuan merupakan pendorong utama produktivitas dan kualitas kerja. Kajian Hidayat et al., (2024) menunjukkan kalau guru yang memiliki motivasi tinggi pada aspek tanggung jawab dan peluang untuk maju memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, sedangkan Al Gifari & Hermana (2025) menyoroti bahwa motivasi internal tetap menjadi pendorong utama kinerja meskipun lingkungan kerja mendukung. Implikasinya, strategi penguatan motivasi guru dapat mencakup pemberian tanggung jawab yang jelas, pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir, serta penugasan pekerjaan menantang, sehingga kinerja guru meningkat dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran di SMK.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil studi, kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang tergolong dalam klasifikasi sangat baik, didukung oleh motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi pada seluruh aspek, yakni tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, peningkatan atas kinerja, serta pekerjaan yang menantang. Ouput studi ini mengindikasikan jika motivasi kerja yang dimiliki guru semakin tinggi berarti semakin baik pula kinerja guru tersebut yang mencakup kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Novelty studi ini ditunjukkan melalui bukti empiris bahwa di konteks SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji, motivasi kerja berperan signifikan dalam memperkuat kinerja guru, terutama dengan pengukuran lima indikator motivasi secara komprehensif. Dalam penerapannya, temuan ini menjadi landasan bagi pihak sekolah untuk merancang program peningkatan motivasi guru secara terarah guna memperkuat aspek yang masih lemah, seperti pekerjaan yang menantang dan peluang untuk maju. Secara akademik, kajian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan dengan mengonfirmasi keterkaitan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru di lingkungan sekolah menengah kejuruan.

Temuan ini sekaligus menunjukkan rekomendasi kepada kepala sekolah dan dinas pendidikan, agar secara berkala menyelenggarakan program pembinaan, penghargaan, dan pengembangan profesional bagi guru, dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja di area yang masih rendah. Program penguatan motivasi dapat mencakup pelatihan pengembangan karir, pemberian tugas menantang secara bertahap, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, guru diharapkan secara mandiri terus meningkatkan motivasi melalui partisipasi aktif dalam workshop, seminar, atau komunitas profesional yang relevan dengan bidang pendidikan. Peningkatan berkesinambungan ini diharapkan mampu memperkuat kinerja guru, meningkatkan efektivitas pembelajaran, serta menunjang pencapaian visi dan misi sekolah secara maksimal di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Daftar Rujukan

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.
- Al Gifari, M. F., & Hermana, C. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(04), 357–363.
- Aziz, A., Ismail, N., & Hassan, R. (2020). *The relationship between teacher motivation and job performance: Evidence from Malaysian secondary schools*. *International Journal of Educational Management*, 34(7), 1245–1260. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2019-0412>
- Hakim, M. I., & Mulyanti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4).
- 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.
- Hidayat, A., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2024). *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Indrawan, I. (2025). Motivasi Kerja SDM Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(2), 137–152.
- Iskandar, S. (2020). Peningkatan kinerja guru dalam menyusun perangkat pembelajaran melalui supervisi akademik. *Jurnal Dewantara*, 8(02), 153–168.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mursyid, A., Tianti, A. Y., Ayuna, N., Anwar, W. F., & Fauziyah, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung. *Jurnal Sustainable*, 6(2), 448–459.
- Nuraisyah, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK IT Miftahul Huda Bungbulang-Garut. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1679–1689.
- Patobun, P., Alam, S., Taufiq, T., & Ilyas, M. (2025). Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(2), 873–893.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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.
- Priyoaji, K. S. (2024). Gifted Underachiever: Analisis Self-Determination Theory. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Putra, A. R. A., & Hidayat, H. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Jawa Tengah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 123–135.
- Resmiatini, E., & Awae, Y. (2026). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Guru Saiburi Chaengprachakarn School Thailand. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 5(1), 1–12.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Safitri, W. (2024). *Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pidie*. Universitas Bina Bangsa Getsempena.
- Safitri, R., & Wibowo, A. (2021). *Hubungan motivasi guru dengan produktivitas pembelajaran di SMK Negeri Kota Semarang*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(3), 201–215.
- Santosa, B. (2019). *Pengaruh faktor lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4(1), 45–55.
- Silitonga, D. (2025). *Leadership Member Exchange Dan Produktivitas Guru Yang Berkualitas*. Zahira Media Publisher.
- Susanto, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang*. Universitas PGRI Semarang.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399–407.
- Wiharja, R. Y., & Satwika, Y. W. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri X Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 1210–1223.