

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dan Profesionalitas Guru: Studi Literatur

¹Abdul Khobir, ²Nailal Mubarakah, ³Nur Rahmaliya Aula Haanie, ⁴Diva Khasanadia

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

e-mail: ¹abdul.khobir@uingusdur.ac.id, ²nailal.mubarakah@mhs.uingusdur.ac.id,

³nur.rahmaliya@mhs.uingusdur.ac.id, ⁴diva.khasanadia@mhs.uingusdur.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan profesionalitas guru. Melalui pendekatan studi literatur deskriptif-kualitatif, penulis menelaah 15 artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2023. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru di berbagai jenjang pendidikan. Guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif, disiplin, bertanggung jawab, dan menjadi teladan di lingkungan sekolah. Selain itu, motivasi juga mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya. Meskipun terdapat faktor eksternal seperti insentif, kebijakan sekolah, dan iklim kerja, namun motivasi kerja terbukti sebagai faktor internal paling dominan yang menentukan kinerja dan profesionalitas guru. Studi ini juga menyoroti pentingnya dukungan sistemik untuk menjaga motivasi guru, serta membuka peluang riset lanjutan mengenai dinamika motivasi guru dalam konteks PNS vs non-PNS, adopsi teknologi pembelajaran, dan tantangan pascapandemi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan peningkatan mutu pendidikan berbasis penguatan motivasi kerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Profesionalitas Guru

ABSTRACT

This study aims to examine and synthesize various research findings related to the influence of work motivation on teacher performance and professionalism. Using a descriptive-qualitative literature review approach, the authors analyzed 15 scholarly articles published between 2015 and 2023. The findings indicate that both intrinsic and extrinsic motivation significantly affect teacher performance and professionalism across different educational levels. Motivated teachers tend to be more innovative, disciplined, responsible, and exemplary in the school environment. Motivation also encourages continuous professional development. Although external factors such as incentives, school policies, and work climate contribute, work motivation is proven to be the most dominant internal factor influencing teacher performance and professionalism. This study also highlights the need for systemic support to sustain teacher motivation and suggests future research opportunities to explore differences between civil servant and non-civil servant teachers, the role of motivation in technology adoption, and post-pandemic challenges. These findings are expected to serve as a reference for formulating education quality improvement policies based on enhancing teacher work motivation.

Keywords: Work motivation, teacher performance, professionalism, literature review.

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja memiliki peran strategis dalam membangun profesionalitas guru. Guru yang termotivasi akan terus mengembangkan kompetensi, menerapkan metode pembelajaran inovatif, dan memberikan keteladanan bagi peserta didik. Motivasi kerja mendorong guru untuk berkomitmen terhadap tugas profesionalnya di tengah tantangan perubahan pendidikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat melemahkan kinerja dan menurunkan kualitas proses belajar mengajar (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Oleh karena itu, memahami hubungan antara motivasi kerja dan profesionalitas guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas tidak dapat terlepas dari peran guru yang profesional dan memiliki motivasi kerja tinggi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Dewi menemukan bahwa profesionalisme guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA se-Kota Malang (T. Anggia Dewi, 2015). Penelitian lain oleh Nabela, Fitria, dan Nurkhalis juga membuktikan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP (Nabela et al., 2021). Selain itu, Dewi dkk, menekankan bahwa

kemampuan profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di tingkat sekolah dasar (R. S. Dewi et al., 2018).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru, namun sebagian besar masih berfokus pada konteks lokal tertentu tanpa mempertimbangkan dinamika perubahan tuntutan pendidikan modern. Putra dan Negara menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD masih bersifat parsial dan belum mencapai optimalisasi (Putra & Negara, 2021). Selain itu, Hartanti dan Yuniarsih mengungkapkan adanya indikasi penurunan kinerja guru meskipun program sertifikasi dan pelatihan telah diimplementasikan (Hartanti & Yuniarsih, 2018). Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara teori yang sudah berkembang dengan realitas implementasi di lapangan, sehingga perlu dilakukan telaah literatur lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor penguat dalam hubungan tersebut.

Kajian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan profesionalitas guru menjadi penting karena guru merupakan agen perubahan dalam sistem pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalitas melalui penguasaan materi ajar, penggunaan metode pembelajaran inovatif, serta pengembangan kepribadian yang menjadi teladan bagi peserta didik. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menghambat upaya peningkatan

mutu pendidikan, sebagaimana disoroti oleh beberapa studi sebelumnya (T. A. Dewi, 2015). Oleh sebab itu, studi literatur ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan profesionalitas guru di berbagai level pendidikan.

Studi ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan profesionalitas guru. Fokus kajian diarahkan pada analisis pola hubungan yang ditemukan dalam berbagai konteks jenjang pendidikan. Selain itu, studi ini juga akan membandingkan faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Hasil kajian diharapkan menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan pendidikan, kepala sekolah, maupun guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi riset lanjutan yang mengkaji faktor pendukung motivasi kerja guru di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan profesionalitas guru di berbagai jenjang pendidikan. Studi ini bersifat deskriptif-kualitatif, yang berfokus pada analisis isi terhadap artikel-artikel ilmiah, (Boote &

Beile, 2005) jurnal nasional terakreditasi, prosiding, dan laporan penelitian yang relevan. Pendekatan studi literatur merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan seluruh penelitian yang relevan dengan topik tertentu, dengan tujuan merumuskan pemahaman yang menyeluruh tentang fenomena yang diteliti (Jesson, Matheson, & Lacey, 2011).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 15 artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015 hingga 2023. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran sistematis terhadap artikel yang relevan. Setiap artikel dikaji untuk mengidentifikasi tujuan penelitian, fokus, metode, hasil temuan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam hubungan antara motivasi kerja dan profesionalitas guru. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan sintesis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi konsep dari masing-masing penelitian, mengelompokkan berdasarkan tema tertentu, dan menyusun kembali informasi dalam uraian yang sistematis dan konsisten (Snyder, 2019). Untuk menjaga validitas hasil studi literatur ini, dilakukan triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan temuan dari berbagai konteks dan sumber penelitian yang berbeda guna memperoleh kesimpulan yang lebih obyektif dan terpercaya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan profesionalitas guru. Wusqo menyatakan bahwa motivasi guru mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja guru, naik turunnya kinerja guru sangat tergantung pada pengembangan motivasi guru (Wusqo et al., 2023). Motivasi adalah aspek lain yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja guru, karena motivasi kerja sendiri sangat erat kaitannya dengan kebutuhan guru. Pada dasarnya motivasi masyarakat dalam bekerja bermula dari keinginannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Desvan Aprilio & Syahril Daud, 2025). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari motivasi yang guru peroleh, misalnya motivasi ingin meningkatkan hasil belajar peserta didik dan motivasi untuk mendapatkan promosi jabatan. Karena motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Soleh et al., 2023).

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru hanya ada dua, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut atau faktor internal dan juga faktor yang bersumber dari luar diri guru (eksternal) (Permana & Eliza, 2022). Permana dkk., menyebutkan terdapat delapan aspek-aspek

faktor internal yaitu dedikasi dan kepribadian, pengembangan profesi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi, hubungan dengan semua orang, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Dengan demikian, kedelapan faktor di atas termasuk kepada faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor kepribadian dan dedikasi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi dan kedisiplinan merupakan faktor-faktor internal. Sedangkan faktor eksternal, antara lain (Salsabila et al., 2024):

1. Lingkungan Fisik Sekolah

Yakni dimaksud lingkungan fisik sekolah yakni ruangan kelas yang luas serta bersih. Dapat juga disebut ruang kantor guru, fasilitas mengajar yang memadai, ventilasi serta penerangan yang memenuhi syarat, dan tersedianya transportasi untuk menjalankan tugas di luar. lingkungan sekolah pun sebaiknya mempunyai lingkungan nonfisik yakni berupa hubungan kerja yang harmonis, menyenangkan serta dapat saling menghargai selaras pada posisi masing-masing.

2. Insentif dan Gaji

Insentif atau gaji yang berkaitan dengan kesejahteraan seorang guru. Kompensasi Guru, gaji, atau imbalan, dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan seorang guru dapat berpengaruh pada kinerja guru. Insentif sendiri yakni segala sesuatu yang didapat guru yang dikatakan sebagai balas jasa dari kerja keras guru dan

sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja guru (Zubair et al., 2017).

3. Kebijakan Sekolah

Faktor eksternal lainnya yakni faktor kebijakan sekolah. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya sebagian besar dipengaruhi oleh kegiatan ketua sekolahnya. Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan PBM secara efektif serta efisien. Kepala sekolah selaku manajer memiliki tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan aktivitas, mengarahkan, mengkoordinasikan aktivitas, supervisi, penilaian, memilih kebijakan kepala sekolah menjadi seorang pemimpin dituntut untuk membuat bawahan bekerja dengan suka dan sukarela melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya menggunakan tugas tanggung jawabnya sebagai pemimpin, dia bertanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran

Guru sebagai jabatan profesional yang dituntut memiliki keahlian khusus, diharapkan betul-betul mengarahkan seluruh perhatiannya agar selalu dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan penuh tanggung jawab. Untuk itu, guru harus diberikan hak hak tertentu sehingga mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang di persyarat kan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik

yang bersifat pribadi, social, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya (Mariana, 2018).

Hasil dari studi literatur ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel kunci yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalitas guru. Berdasarkan analisis terhadap artikel jurnal yang dikaji dalam penelitian ini, ditemukan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Berkontribusi Besar Terhadap Kinerja Guru

Menurut Dwi Astuti & Supriyadi (2021), motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang termotivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam merencanakan pembelajaran, menerapkan metode inovatif, menggunakan media secara efektif, melakukan evaluasi objektif, serta menunjukkan disiplin dan tanggung jawab profesional yang tinggi.

2. Motivasi Sebagai Pendorong Profesionalitas Guru

Profesionalitas guru dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja. Guru yang termotivasi cenderung aktif mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, membangun hubungan positif, serta menjadi teladan dan agen perubahan di sekolah. Ini menunjukkan bahwa motivasi internal berperan penting dalam membentuk profesionalitas, bukan semata dari pengalaman.

3. Hubungan Simultan Antara Motivasi dan Profesionalitas Terhadap Kinerja

Analisis terhadap sejumlah artikel menunjukkan bahwa motivasi kerja dan profesionalitas guru secara simultan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Dalam studi yang dilakukan oleh Selvi Nabela et al. (2021), kontribusi gabungan dari kedua variabel ini terhadap kinerja guru mencapai lebih dari 60%, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan.

4. Pengaruh Berlaku di Semua Jenjang dan Konteks Pendidikan

Berdasarkan hasil sintesis, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan profesionalitas guru ditemukan berlaku secara konsisten di berbagai jenjang pendidikan, mulai dari SD, SMP, hingga SMA, dan di berbagai wilayah Indonesia. Ini membuktikan bahwa motivasi adalah faktor universal yang tidak

dibatasi oleh konteks geografis maupun jenjang pendidikan tertentu.

5. Motivasi Kerja Lebih Dominan Dibanding Faktor Lain

Meskipun ada faktor lain seperti kedisiplinan, manajemen kepala sekolah, dan komitmen organisasi, namun hampir semua studi menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor paling dominan dalam membentuk kinerja dan profesionalitas guru. Motivasi menjadi fondasi internal yang menentukan seberapa besar guru mampu beradaptasi dan berinovasi dalam pekerjaannya.

6. Dampak Terhadap Mutu Pendidikan

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menciptakan suasana belajar yang positif, menjadi teladan, dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap pembelajaran. Ini berdampak langsung pada peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan. Dengan kata lain, motivasi kerja guru tidak hanya berdampak pada aspek individu, tetapi juga pada kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

7. Perlunya Dukungan Kebijakan dan Lingkungan Sekolah

Hasil kajian menunjukkan pentingnya dukungan dari kepala sekolah, dinas pendidikan, dan lingkungan kerja dalam menjaga

serta meningkatkan motivasi guru. Hal ini mencakup pemberian penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan diri, dan iklim kerja yang kondusif. Tanpa dukungan sistemik, motivasi kerja guru dapat menurun dan berdampak pada rendahnya kinerja.

8. Peluang untuk Riset Lanjutan

Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan kontekstual. Penelitian di masa depan dapat mengkaji perbedaan pengaruh motivasi kerja pada guru PNS vs non-PNS, pengaruh motivasi terhadap adopsi teknologi pembelajaran, serta dinamika motivasi guru dalam era kurikulum merdeka atau pasca-pandemi.

IV. KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalitas guru. Motivasi dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab, mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif serta meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Selain itu, guru dapat menjadi teladan serta agen perubahan di lingkungan sekolah. Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada guru tapi juga pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Hubungan antara motivasi, kinerja dan profesionalitas guru berlaku dalam lintas

jenjang serta bersifat universal di berbagai wilayah. Meskipun faktor eksternal turut mempengaruhi, namun hampir semua penelitian sepakat bahwa motivasi kerja sebagai faktor internal menjadi paling dominan dalam membentuk kinerja dan profesionalitas seorang guru. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari upaya sistematis dalam membangun dan memelihara motivasi kerja guru. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji secara empiris perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non-PNS, kaitannya dengan adopsi teknologi dalam Kurikulum Merdeka, serta dinamika motivasi pascapandemi. Kajian mendalam juga diperlukan untuk menelusuri faktor-faktor yang mendukung atau menghambat motivasi guru di berbagai konteks pendidikan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Boote, D. N., & Beile, P. (2005). *Scholars Before Researchers: On the Centrality of the Dissertation Literature Review in Research Preparation*. *Educational Researcher*, 34(6), 3–15. <https://doi.org/10.3102/0013189X034006003>
- Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>

- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 24–35. <https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf>
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167–175. <https://doi.org/10.55719/jt.v9i1.1149>
- Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. London: SAGE Publications.
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesionalitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12–16. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32253>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 95–104. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32253>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>