



Hierarki Kebutuhan Maslow: Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Kinerja Guru

Jerry Ahmad Khodhori¹, Muhammad Ridho Bima Addli¹, Noval Tri Pernando¹, Noval Andra Alvido¹, Alrefi Alrefi¹, Akbari Akbari¹, Isnan Lian Darojad²

¹Universitas Sriwijaya, Indonesia

²Universitas Padjadjaran, Indonesia

Corresponding Author:  jeryahmad671@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

October 02, 2024

Revised

November 24,

2024

Accepted

April 29, 2025

Motivation is one of the key factors affecting teacher performance. This study aimed to examine the relationship between teachers' motivation and their performance in an educational setting. This research was driven by the increasing attention given to the motivational aspect of improving the quality of education. The hypothesis suggested that higher motivation had a positive impact on teaching outcomes. This study used a literature review approach, analyzing previous research articles published between 2016 and 2024, focusing on intrinsic and extrinsic motivation. Findings showed a significant correlation between motivation and teacher performance, with motivated teachers showing greater creativity and dedication in teaching methods. In addition, motivational factors also contributed to better student learning outcomes by fostering a more engaging learning environment. The results of this study highlighted the importance of developing programs to improve teacher motivation, which could improve education standards. In conclusion, motivation played an important role in improving teacher performance, which was crucial for advancing educational goals.

Key words: *Maslow Hierarchy, Performance, Teacher Motivation*

How to cite

Khodhori, J. A., Addli, M. R. B., Pernando, N. T., Alvido, N. A., Alrefi, A., Akbari, A., Darojad, I. L., (2024). Hierarki Kebutuhan Maslow: Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Kinerja Guru. *Journal Society of Counseling*, 2(3).

Journal Homepage

<https://journal.scidacplus.com/index.php/josc>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

ScidacPlus

PENDAHULUAN

Kinerja guru menjadi faktor kunci keberhasilan pengajaran di sebuah institusi pendidikan. Beragam alasan yang mampu memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja guru, tidak lain adalah motivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, guru merupakan salah satu elemen terpenting yang menentukan keberhasilan pendidikan. Terkadang bukan guru tidak termotivasi. Namun, hambatan dan tantangan yang ada di dunia pendidikan menyebabkan motivasi guru berkurang. Jika seorang pendidik memiliki semangat mengajar yang tinggi, kualitas pendidikan akan mudah mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Sebaliknya, motivasi sebagai faktor utama pendukung kinerja guru harus senantiasa ada dalam diri setiap pendidik.

Motivasi dalam diri seorang pendidik dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi seorang guru adalah kurangnya kemampuan pedagogis, personal, dan sosial. Faktor eksternal yang dapat

mempengaruhi motivasi seorang guru antara lain fasilitas yang kurang memadai, akses ke daerah yang belum terjangkau pembangunan dan kesejahteraan hidup yang kurang diperhatikan.

Menurut Mulyasa (Ardiana, 2017) seberapa besar motivasi akan memengaruhi seberapa baik kualitas kerja. Jika motivasi yang dimiliki bersifat positif, seseorang akan menunjukkan antusiasme, perhatian, dan keinginan untuk berpartisipasi selama melaksanakan tugas atau aktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kualitas kerja seorang guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas proses belajar mengajar di kelas. Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam metode pengajaran mereka. Penjelasan ini diharapkan dapat mendorong inovasi di lingkungan pendidikan melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil tinjauan literatur ini juga diharapkan dapat menjadi dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada motivasi guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Perkembangan terkini dalam bidang pendidikan menunjukkan adanya peningkatan perhatian terhadap aspek motivasi kerja guru. Beberapa penelitian telah menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi performa guru di ruang kelas. Peran guru tidak terbatas pada mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga termasuk mengembangkan kompetensi peserta didik untuk menghadapi kesulitan di masa mendatang, seperti kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, dan adaptasi teknologi. Hal ini menjadikan guru sebagai agen perubahan yang perlu dikembangkan secara profesional, dan motivasi atau dorongan untuk bekerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung pengembangan ini.

Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan menghadirkan tantangan baru bagi guru, yang diharuskan beradaptasi dengan metode pembelajaran digital dan hybrid. Seiring dengan perubahan signifikan dalam pembelajaran, yang sebelumnya berfokus pada guru kini beralih ke pembelajaran yang berfokus pada siswa, peran guru dalam proses pembelajaran juga turut berubah, salah satunya dengan memperkuat peran guru sebagai motivator (Arianti, 2018). Mengingat tuntutan peningkatan kualitas pendidikan dan adaptasi teknologi yang pesat, motivasi kerja guru menjadi topik yang semakin penting untuk diteliti.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih mendalam untuk mengeksplorasi dinamika motivasi guru dalam berbagai konteks sosial, budaya, dan ekonomi, serta untuk menguji efektivitas intervensi atau program peningkatan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Sebagai peneliti, salah satu tantangan terbesar yang harus dihadapi adalah kemampuan untuk memahami dan mengidentifikasi kesenjangan (GAP) dalam literatur atau pengetahuan yang tersedia. Kesenjangan ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti kurangnya data yang relevan, keterbatasan penggunaan metode yang belum teruji secara menyeluruh, atau ketiadaan kajian mendalam terhadap perspektif baru yang dapat memberikan sudut pandang alternatif dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, menutup kesenjangan ini sangat penting dalam setiap penelitian, karena berkontribusi langsung terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, baik secara teoretis untuk memperluas dasar pemikiran suatu bidang, maupun secara praktis untuk memberikan solusi nyata terhadap permasalahan masyarakat.

Sukidjo (Riwukore & Habaora, 2021) menyatakan bahwa Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan bukti nyata bahwa pemerintah serius dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya terkait profesionalitas dan kesejahteraan guru. Konsekuensi bagi guru sebagai tenaga profesional adalah peningkatan kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara spesifik dan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, diidentifikasi tingkat motivasi guru untuk mengetahui sejauh mana guru memiliki motivasi, apakah motivasi tersebut sudah cukup tinggi atau rendah dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini juga menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja guna memahami bagaimana tingkat motivasi memengaruhi kinerja guru, baik dalam hal kualitas pengajaran, inovasi dalam pengajaran, interaksi dengan siswa, serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi dan kualitas kerja seorang pendidik. Penelitian ini pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi kebijakan pendidikan yang lebih efektif, yang mendukung kesejahteraan dan profesionalisme guru.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode tinjauan literatur di mana peneliti menelusuri serta mengumpulkan beberapa literatur jurnal terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dari tahun 2016-2024. Untuk mendapatkan data guna penelitian, peneliti mencari kemudian dikumpulkan, melakukan menganalisa dan mengorganisir sumber-sumber dari artikel, buku dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Kemudian peneliti menyajikan temuan mereka dan menarik kesimpulan (Mahanum, 2021). Hal terpenting yang ditekankan oleh para peneliti dalam jurnal yang berbeda adalah subjek masalah, metode penelitian, dan temuan penelitian. Hal ini menjadi tinjauan peneliti yang perlu dibahas dan dianalisis agar peneliti dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan keinginan peneliti. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jurnal nasional terakreditasi SINTA yang terdiri dari 24 jurnal tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru selama 10 tahun terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru selama 10 tahun terakhir telah menunjukkan berbagai temuan. Bahan kajian penelitian disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Bahan Kajian

No	Penulis dan Tahun Terbit	Sample	Metodologi	Tujuan	Hasil
1.	Ardiana(2017)	97 guru di SMK kota Madiun dipilih secara acak yang merupakan guru akuntansi	Pendekatan studi korelasional.	Untuk menyelidiki seberapa besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja para guru akuntansi.	Hasil penyelidikan didapatkan bahwa besarnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja guru dengan presentase 80,6% , kemudian presentase faktor luar sebesar 19,4%
2.	Arlita, Ahyani & Missriani (2020)	125 guru dari Berbagai sekolah di Prabumulih	Metode Penelitian kuantitatif jenis korelasional	Untuk mengetahui bagaimana kompetensi dapat mempengaruhi hasil kerja, serta bagaimana dua faktor antara kompetensi dan dorongan untuk bekerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja serta kualitas bekerja guru	Menunjukkan bahwa hasil kerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki seperti kompetensi akademik. Tidak halnya itu, motivasi diri seorang guru juga mempunyai pengaruh secara

					simultan akan hasil atau kinerja seorang guru.
3.	Riwukore & Habaora (2021)	447 responden, yang diambil secara proporsional bertingkat sebanyak 45 responden.	Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif	Untuk memahami seberapa jauh kompetensi dan motivasi seorang guru dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya.	Didapatkan beberapa hasil diantaranya hasil parsial dan simultan dengan masing-masing variable satuan mempunyai pengaruh positif yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru
4.	Sari, Ahmad & Harris (2021)	Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 58 guru dari total 140 guru.	Metode korelasional.	Bertujuan guna mencari tahu apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru serta seberapa besar motivasi dapat memberikan pengaruh akan hasil kerja guru di SMA serta SMK pembina di kota Palembang	Budaya organisasi secara jelas berpengaruh, motivasi juga menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan
5.	Hayati, Arafat & Sari (2020)	Sebanyak 44 Guru dari SMAN 1 Sungai Rotan pada tahun ajaran 2019/2020 dijadikan subjek penelitian.	Metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.	Agar diketahui seberapa besar motivasi serta komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang guru	Hasilnya menyatakan bahwa dorongan bekerja serta komitmen kerja memberikan dampak yang sangat positif terhadap hasil atau kualitas kerja seorang guru
6.	Hardono, Haryono & Yusuf (2017)	Sebanyak 192 guru, yang terdiri dari 73 guru dari SMAN 1 dan 63 guru dari SMAN 5 di Kota Bima.	Metode korelasional	Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh dari cara memimpin seorang kepala sekolah serta supervisi terhadap dorongan bekerja.	Capaian dari penelitian menunjukkan sejauh ini terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara motivasi dengan hasil atau kinerja seorang guru
7.	Saludung, Sihotang & Limbong (2021)	Simple random sampling kepada 190 orang guru SMK Toraja Utara	Pendekatan explanatory dengan Jenis penelitian feripikatif	Mengetahui mutu Pendidikan SMK Toraja Utara terkait pengaruh motivasi dan pola kepemimpinan kepala sekolah	Analisis mutu pendidikan mendapatkan hasil bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru
8.	Sari (2018)	Sebanyak 35 guru SMK Negeri 10 di Muaro Jambi	Menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, deskriptif dan <i>ex-post facto</i>	Mencari tahu seberapa berpengaruh faktor lingkungan dan juga seberapa besar pengaruh yang diberikan dari faktor motivasi terhadap hasil kerja seorang	Didapatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan pada hasil kerja seorang guru

				guru di SMK Negeri 10 yang ada di Muaro Jambi tepatnya di kecamatan Sungai Gelang	
9.	Ristianey, Harapan & Destiniar (2021)	94 orang guru yang telah bersertifikasi di SMP Negeri di kertapati kota Palembang	Metode penelitian deskriptif kuantitatif	Mengetahui bagaimana hubungan antara sertifikasi guru dengan motivasi kerja.	Didapatkan hasil positif mengenai hubungan antara sertifikasi guru dengan motivasi kerja.
10.	Maahfud (2021)	Guru SMAN di Kota Bima sebanyak 423 orang	Metode penelitian kuantitatif	Untuk mencari tahu apa saja faktor yang menyebabkan kualitas memimpin seorang kepala sekolah dan juga disiplin dalam kerja dapat memberikan pengaruh pada kualitas bekerja seorang guru	Dampak yang diberikan sangat besar dari faktor kepemimpinan dan faktor kedisiplinan terhadap hasil kerja guru
11.	Kartini & Kristiawan (2019)	55 Orang guru dikecamatan Muara Sugihan	Metode penelitian <i>post facto</i>	Untuk mengetahui tantangan profesi serta apakah motivasi dapat mempengaruhi hasil dari kerja guru	Didapatkan beberapa hasil terkait hal ini seperti tunjangan profesi dan motivasi ternyata mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja guru
12.	Nurhidayanti, Isjoni & Chairilisyah (2021)	66 guru PNS di SDN 1,2,3,4,5 Di kecamatan rupan	Metode kuantitatif dan ex-post facto	Melakukan analisis di SD Negeri dikecamatan Rupan terkait supervisi kepala sekolah dan mencari tahu seberapa besar pengaruh kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi	Kinerja guru dipengaruhi seberapa tinggimotivasinya hal itu menandakan sesuatu yang positif terkait bagaimana meningkatkan motivasi guru
13.	Adelfina, Darmana & Rosita (2021)	Survei dilakukan terhadap 57 guru SD di Rantau Selatan, Labuan Batu, melalui pengambilan sampel acak tahap akhir dengan menggunakan kriteria purposive sampling (seleksi mandiri) dan cluster random sampling (CRS/acak).	Penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasi	Menganalisis dampak dari motivasi, rasa puas dalam pekerjaan, pelatihan, dan keterampilan terhadap kinerja guru.	Motivasi, rasa puas dalam pekerjaan, pelatihan, dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja guru.
14.	Srisiska, Ahyani &	67 Orang guru	Metode kuantitatif	Untuk mengetahui bagaimana disiplin dan	Ketekunan dan dorongan semangat

	Missriani (2021)		dengan pendekatan survey	juga motivasi memberikan pengaruh terhadap seberapa baik kinerja guru.	bekerja sangat berpengaruh terhadap kualitas bekerja guru.
15.	Febriyanti & Rijanti (2022)	Sebanyak 79 Guru dari SMK Bhakti Praja Adiwerna yang ada di Kabupaten Tegal	metode purposive sampling	Meneliti pengaruh Dorongan motivasi, Kesejahteraan, dan Kepuasan kerja terhadap kualitas bekerja guru.	Kinerja guru terbukti memberikan pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.
16.	Wijaya, Sembiring & Pribadi (2022)	Diambil sample dari 84 orang guru di SDN Kecamatan pamulang	Teknik analisis data dengan metode regresi linear berganda.	Untuk mencari tahu sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan juga faktor motivasi terhadap seberapa baik hasil kualitas bekerja seorang guru.	Kualitas memimpin seorang kepala sekolah menunjukkan dampak yang cukup positif, tidak hanya itu motivasi juga turut memberikan pengaruh terhadap kualitas bekerja sekarang guru.
17.	Karo, Sari & Hendrawan (2020)	30 orang guru dengan profesi olahraga dari 30 sekolah yang ada di Serdang Bedagai	Metode <i>Ex-Post Facto</i> dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Mencari tahu pengaruh gaya kepemimpinan serta sejauh mana motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja para guru di Serdang Bedagai	Kepemimpinan dan juga faktor motivasi sangat memberikan terhadap kinerja para guru
18.	Fiannisa, Datuk & Rambe (2024)	32 responden	Metode kuantitatif	Untuk mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah serta apakah faktor motivasi mempengaruhi kualitas mengajar guru di Delima Nusantara	Dari penelitian dan analisis yang dilakukan, terdapat, beberapa pengaruh positif yang ditunjukkan dari faktor kepemimpinan dan pengaruh negatif ditunjukkan dari sisi motivasi namun tidak begitu signifikan.
19.	Lustriningsih (2021)	Sebanyak 131 guru dari SMK Negeri 1 Petarukan, Kabupaten Pemalang serta SMK Negeri 1 Ampelgading	Metode pengumpulan data secara kuesioner	Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi, Kemudian faktor kepemimpinan dan juga budaya operasional memberikan pengaruh baik positif maupun	Hasil menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari sebuah dorongan bekerja dan terdapat dampak negatif dari sebuah gaya kepemimpinan yang transformasional
20.	Ahmadiansyah (2016)	52 orang guru yang ada di Salatiga tepatnya di SMK Muhammadiyah	Pendekatan Kuantitatif	Melakukan pengujian terhadap seberapa besar potensi dari pengaruh dorongan bekerja serta	Terdapat perubahan signifikan dari adanya sebuah motivasi serta kepuasan hasil kerja terhadap sebuah

				pengaruh kepuasan hasil kerja terhadap angka hasil kualitas bekerja guru	kinerja.
21.	Sya'roni., Herlambang & Cahyono (2018)	Sebanyak 35 guru dan kepalasekolah di SMK Swasta Kecamatan Tempeh, Lumajang.	Pendekatan Kuantitatif	Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara ketertiban bekerja kemudian dorongan bekerja serta faktor cara memimpin seorang kepala sekolah dalam memberikan pengaruh terhadap kualitas bekerja para guru di SMK Swasta yang ada di Kecamatan Tampeh	Ternyata dampak yang diberikan cukup signifikan secara bersamaan ditunjukkan baik dari sisi dorongan bekerja maupun disiplin dalam bekerja serta faktor gaya kepemimpinan terhadap kualitas hasil kerja
22.	Husna (2018)	Sebanyak 35 guru yang mengajar di SMAN 1 Canduang	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Melakukan analisis tentang sejauh mana dampak dari adanya sebuah dorongan bekerja terhadap kualitas kinerja guru di SMAN 1 Canduang.	Pengaruh yang terlihat dari motivasi kerja sangat signifikan.
23.	Ulfathmi, Arafat & Setiawan (2021)	Sebanyak 58 guru di SMP 32 OKU.	Merode kuantitatif	Menganalisis pengaruh yang ditimbulkan dari adanya motivasi serta seberapa mengapa kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi kualitas kinerja guru	Secara signifikan keduanya ternyata mempunyai hubungan erat dalam mempengaruhi seberapa bagus kualitas kinerja guru
24.	Bastian, Nasution & Wahyuni (2022)	Sampel diambil dengan metode proporsional random sampling dari 64 guru.	Analisis regresi linier berganda dengan metode kuantitatif	Mencari tahu seberapa besar pengaruh adanya dorongan bekerja dan kemampuan pada seberapa baik kualitas bekerja seorang guru.	Dorongan bekerja dan kemampuan, keduanya ternyata memberikan dampak signifikan terhadap baik buruknya kualitas bekerja seorang guru.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap beberapa jurnal penelitian yang sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dan *ex-post facto* pada tahun 2017-2024, ditemukan beberapa temuan penting, antara lain Pengaruh adanya sebuah motivasi diri, faktor kepemimpinan dan faktor-faktor lain seperti gaji dan tingkat pendidikan. Sebuah studi oleh Riyanto, Adonia dan Ali (2017) menemukan Motivasi serta seberapa besar kepuasan dalam kerja, keduanya cukup memberikan beberapa pengaruh positif terhadap kualitas sebuah pekerjaan yang dihadapi seorang guru. Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran, faktor-faktor tersebut tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Selain dari faktor tersebut, kinerja guru Bimbingan dan Konseling juga dapat dipengaruhi oleh pengawas Bimbingan dan Konseling juga fasilitas.

Pada periode 2016-2020, sebagian besar penelitian menekankan pada pengaruh motivasi yang signifikan dan positif terhadap kualitas bekerja guru. Sebagai contoh, Ardiana (2017) menemukan bahwa dorongan motivasi berkontribusi sebesar 80,6% terhadap kinerja guru di

Madiun, yang menandakan adanya dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Ahmadiansyah (2016), menggunakan metode korelasi kuantitatif dan menemukan kaitan yang kuat antara kepuasan kerja, motivasi dan kualitas bekerja seorang guru di SMK Muhammadiyah Salatiga. Faktor-faktor penting lainnya yang memberikan dampak pada kualitas bekerja guru adalah kompetensi guru, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Hayati, Arafat dan Sari (2020) menekankan pentingnya komitmen organisasi dan motivasi dalam mempengaruhi kualitas bekerja guru.

Dukungan organisasi dan komitmen memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja guru. Penelitian oleh Galletta et al. (2011) mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, dan keduanya saling mempengaruhi. Dalam konteks Bimbingan dan Konseling (BK), guru BK dapat membantu membangun komitmen ini melalui program konseling yang berfokus pada penguatan interaksi sosial dan meningkatkan rasa percaya terhadap organisasi. Melalui layanan konseling, guru BK dapat membantu guru untuk merefleksikan kembali tujuan dan makna pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi internal dan meningkatkan rasa keterikatan terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Lebih lanjut, penelitian dari tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, juga memiliki dampak positif dan negatif terhadap kualitas bekerja guru. Berdasarkan analisis ini, banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru seperti yang dinyatakan oleh Nurhidayanti, Isjoni dan Chairilisyah (2021) yang menyebutkan bahwa dorongan motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang terkait dengan faktor-faktor lainnya. Selain itu, tunjangan profesi dan disiplin kerja juga memegang peranan penting. Jika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Bimbingan dan Konseling, Guru BK juga menjadi pemimpin bagi pelaksanaan layanan BK. Akan tetapi pemimpin yang bertugas sebagai komponen pendukung dan penggerak program tetap kepala sekolah.

Kompetensi guru juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas bekerja. Demikian pula, Febriyanti dan Rijanti (2022) menemukan bahwa motivasi, tunjangan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas bekerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal. Yusuf dan Suci (2018) juga mengkonfirmasi bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kualitas bekerja, dengan kompetensi profesional sebagai faktor yang paling penting.

Dalam perspektif Bimbingan dan Konseling, menurut Andjarwati (2015) teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi, tunjangan, dan kepuasan kerja berperan dalam memenuhi kebutuhan guru, mulai dari kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan), kebutuhan sosial, hingga penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, guru dapat bekerja lebih optimal, dengan kompetensi profesional sebagai faktor kunci yang mendorong pengembangan diri dan kinerja. Peran BK adalah membantu guru mencapai aktualisasi diri melalui dukungan yang memungkinkan mereka berkembang secara personal dan profesional, sehingga meningkatkan kualitas kerja mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil yang telah kami paparkan diatas didapatkan kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan baik secara positif maupun negatif. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lain yang juga turut memberikan pengaruh adalah gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, kualifikasi pendidikan dan beberapa faktor lain. Motivasi yang baik memiliki

dampak positif tentunya pada kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, kreativitas dalam mengajar, dan dedikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi yang kuat mendorong guru untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta mampu menghadapi tantangan di lingkungan sekolah dengan lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan motivasi dapat menjadi faktor untuk mengembangkan kualitas pendidikan melalui kinerja guru yang lebih optimal.

REFERENSI

- Adelfina, A., Darmana, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1913–1920. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.975>.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(01),45–54. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi
- Arianti. (2018). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, 12(2). <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Bastian, A., Nasution, J. A., & Wahyuni, S. (2022). Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3601–3612. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2189>
- Febriyanti, D., Rijanti, T. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4). [Google Scholar](https://doi.org/10.30996/msej.v3i4.18998)
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Hardono., Haryono., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1). [Google Scholar](https://doi.org/10.30996/em.v6i1.18998).
- Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*,5(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(2). <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.16>

- Imron, M., Naqiyah, N., & Tri Hastuti, R. (2021). Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Sma Kota Surabaya Dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhinya. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.26737/jbki.v6i1.2038>
- Karo, A. A. P. K., Liliana Puspa Sari, L. P., Hendrawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, 7(2). <https://doi.org/10.46244/penjaskesrek.v7i2.1099>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Lustriningsih, L. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 35–44. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.202>
- Mahanum. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY : Journal Of Education*, 1(2).
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Nurhayati., Isjoni., Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Rupert. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3). [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Purnamasari, R. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen Analysis Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v6i1.12726>
- Putranti, D., Fithroni, F. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 3(2). <https://doi.org/10.24176/jpp.v3i2.5745>
- Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro (MSB). *Scholars Bulletin (A Multidisciplinary Journal)*, 5(3). [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Ristianey, F., Harapan, E., Destiniar. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>
- Riwukore, J. R., Habora, F. (2021). The Influence of Competence and Work Motivation to Teacher Performance in Smp Negeri At Kota Kupang. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*. 20(1). <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.73>
- Saludung, S., Sihotang, H., & Limbong, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMK di Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 449-459. <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/4122>
- Sari, A. P., Ahmad, S., Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Smk di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>

- Srisiska., Ahyani, N., Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1). [Google Scholar](#)
- Sya'roni., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2). <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Ulfathmi., Arafat, Y., Setiawan, A.A. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2), 180–187. <https://doi.org/10.30605/cjpe.522022.2078>
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *JurnalGeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>
-

Copyright Holder :

© Sample (2024).

First Publication Right :

© Journal Society of Counseling

This article is under:

