

## Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua

Basilus Redan Werang<sup>1)</sup>, Okto Irianto<sup>2)</sup>, Henie Poerwandar Asmaningrum<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Musamus Merauke

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus Merauke

<sup>3)</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Musamus

[lirang267@yahoo.co.id](mailto:lirang267@yahoo.co.id)

Received: 23rd February 2019; Revised: 28th February 2019; Accepted: 05th March 2019

### Abstrak

**Abstrak:** Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) di distrik Mindiptana, Papua. Untuk mencapai tujuan tersebut, kami menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey. Dua rumusan masalah yang menuntun pelaksanaan penelitian ini adalah: (a) apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua? dan (b) apakah semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua? Tiga angket kuantitatif disebarikan kepada 63 guru yang sudah ditetapkan sebagai responden. Responden diambil secara purposif dari seluruh guru SD di distrik Mindiptana yang berjumlah 78 orang. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 16 for windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai upaya pemberian motivasi dan semangat kepada para guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, semangat kerja, kinerja, guru, sekolah dasar.

## *The Effect of Teachers' Motivation and Morale on Their Performance in Elementary Schools of Mindiptana District, Southern Papua*

**Abstract:** The aimed of this study is to describe the effect of teachers' motivation and morale on their performance in elementary schools of Mindiptana district, southern Papua. In doing so, we employed a quantitative approach using survey research design. Two problem statements guided this study as follows: (a) does teachers' motivation effect significant positively on their performance in the elementary schools of Mindiptana district, southern Papua? and (b) does teachers' morale effect significant positively on their performance in the elementary schools of Mindiptana, southern Papua? Three quantitative questionnaires were distributed to 63 teachers, drawn purposively from 78 teachers in the elementary schools of Mindiptana district, southern Papua. Data were analyzed quantitatively using simple linear regression with the help of

*Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 16 for windows. Results of data analysis revealed that teachers' motivation and morale effect significant positively on their performance in the elementary schools of Mindiptana, southern Papua. Findings of this study might be worthwhile for the school principals and the education policymakers in the regional government level as well to enhance teachers' performance through the effort of boosting teachers' motivation and morale.*

**Keywords:** motivation, morale, performance, teacher, elementary school.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi, termasuk organisasi sekolah, sangat tergantung kepada kinerja individual para anggota. Kinerja tidak hanya menyangkut apa yang diperoleh seseorang tetapi juga menyangkut bagaimana memperolehnya (Nanzushi, 2015). Ketika seorang anggota atau karyawan organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh (secara fisik dan psikis), maka dapat dipastikan bahwa kinerja orang tersebut akan meningkat (Boles dkk., 2004). Kinerja individual yang bagus bukan hanya penting bagi organisasi tempat individu tersebut bekerja tetapi juga penting bagi individu itu sendiri (Frese & Sonentag, 2001) karena seseorang yang menampilkan kinerja bagus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat berimbas kepada kepuasan dan rasa percaya diri di dalam diri orang tersebut (Bandura, 1997 dan Kanfer & Ackerman, 2005).

Kata 'kinerja' yang dimaksudkan di dalam penelitian ini merujuk kepada 'kinerja guru'. Werang dkk. (2015) memandang kinerja guru sebagai cara seorang guru melaksanakan pekerjaannya di dalam kelas dan bagaimana hal itu berdampak kepada hasil pembelajaran para siswa. Okeniyi (dalam Werang, 2014a) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru untuk mengombinasikan berbagai input yang relevan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sedangkan menurut Platt dan Sobotka (2010), kinerja guru merupakan kombinasi hasil dari usaha, kemampuan, dan persepsi guru tentang pekerjaannya. Hal senada disampaikan oleh Armstrong (2006) yang memandang kinerja guru sebagai kombinasi antara kemampuan dan motivasi guru.

Penelitian tentang kinerja pada umumnya dan kinerja guru di sekolah pada khususnya sudah melewati perjalanan yang sangat panjang. Sudah ada begitu banyak kajian ataupun penelitian tentang 'kinerja' yang menghasilkan sebuah pengetahuan dan pemahaman yang solid tentang hakikat kinerja, aspek-aspek kinerja, dan bahkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri (Sonentag dkk., 2008). Di antara begitu banyak faktor yang disebutkan dan dijumpai di dalam berbagai literatur, pada penelitian ini peneliti ingin kembali mengkaji dua faktor aktual yang dijumpai di lapangan, yaitu motivasi dan semangat kerja.

Motivasi kerja merupakan sebuah fenomena yang sangat kompleks dengan banyak aspek dan, karena itu, sangat sulit untuk menemukan sebuah definisi yang dapat diterima secara universal (Gardner dalam Werang, 2018). Secara etimologis kata bahasa Indonesia 'motivasi' dapat diasalkan kepada kata bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan atau tergerak. Artinya, dengan motivasi kita digerakkan dari suatu kondisi 'tidak tertarik' atau 'tidak tergerak' kepada kondisi 'tertarik' atau 'tergerak' untuk melakukan sesuatu. Luthans (1998) mengartikan motivasi sebagai sebuah proses yang menyemangati dan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang. Menurut Deci dkk. (1989), motivasi menyemangati orang secara internal untuk berbuat atau melakukan sesuatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sementara Pinder (1998) mengartikan motivasi kerja sebagai serangkaian kekuatan eksternal dan internal yang memunculkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemudian menetapkan arah, bentuk, durasi, dan intensitas pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Deci (1971, 1972) membagi motivasi kerja ke dalam tiga aspek sebagai berikut: (a) motivasi intrinsik: rangsangan untuk berbuat sesuatu bersumber dari dalam diri seseorang. Artinya, seseorang memang berkehendak untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena merasa bahwa hasil pekerjaan tersebut sangat sesuai dengan apa yang diyakininya sendiri; (b) motivasi ekstrinsik: rangsangan untuk berbuat sesuatu berasal dari luar diri seseorang. Artinya, kehendak seseorang untuk melakukan sesuatu lebih dikontrol oleh sesuatu yang bersumber dari luar dirinya; dan (c) amotivasi: seseorang sama sekali tidak merasa terdorong untuk melakukan sesuatu.

Banyak hasil penelitian (seperti: Afful-Broni, 2012; Aisha dkk., 2013; Chaudhury & Sarma, 2012; Chintaloo & Mahadeo, 2013; Sansone & Harackiewicz, 2000; Uzonna, 2013; Zammer dkk., 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebagai contoh, Chaudhury dan Sharma (2012) mengatakan bahwa pekerja yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif daripada pekerja yang tidak termotivasi sama sekali. Hal senada dikemukakan oleh Aisha dkk. (2013) yang mengatakan bahwa variabel insentif, motivasi, dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di Indonesia.

Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Secara etimologis kata semangat kerja dapat diasalkan kepada kata bahasa Inggris *morale* yang berarti semangat juang (Bafadal, 2006). Walaupun ‘semangat kerja’ sudah menjadi sebuah istilah yang hampir selalu digunakan di dalam bisnis dan kehidupan masyarakat pada umumnya, kata ‘semangat kerja’ tetap menjadi sebuah konsep yang relatif sulit untuk dipahami. Liefoghe dkk. (2004 dalam Hardy, 2009: 4) mengungkapkan keterkejutannya ketika mereviu berbagai literatur terkait ‘semangat kerja’ sebagai berikut:

*Ketika mereviu literatur, tidak ada satupun teori yang secara tajam menjelaskan semangat kerja. Demikian juga halnya tidak ada satupun penelitian empiris yang menawarkan sebuah pijakan yang solid bagi kepentingan organisasi.*

Washington dan Watson (dalam Werang, 2015a) mengartikan semangat kerja sebagai perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan bagaimana organisasi tempat orang itu bekerja memenuhi harapan dan kebutuhan orang tersebut. Lucio dan McNeil (dalam Werang, 2014a) mengartikan semangat kerja sebagai sikap dan tingkah laku yang merupakan perwujudan suatu kemauan yang dibawa seseorang ke tempat kerjanya. Sementara Whiles dan Lovell (dalam Werang dkk., 2016a) mengartikan semangat kerja sebagai reaksi emosional dan mental seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Senada dengan itu, Department of the Army (1983) mengartikan semangat kerja sebagai kondisi mental, emosional, dan spiritual seseorang yang membuat orang tersebut merasa bahagia, penuh pengharapan, penuh percaya diri, dan tidak depresi. Sedangkan Johnsrud (2002) mengartikan semangat kerja sebagai tingkat kesejahteraan yang dialami oleh seseorang atau sekelompok orang terkait pekerjaan yang dilakoni.

Kata ‘semangat kerja’ yang dimaksudkan dalam penelitian ini menunjuk kepada ‘semangat kerja guru’. Tentang semangat kerja guru While dan Lovell (dalam Werang dkk., 2016a: 261) mengatakan sebagai berikut:

*Semangat kerja adalah apa yang guru yakini dan rasakan...Semangat kerja tidak bisa diraba, tidak bisa dilihat atau diisolasi. Namun sangat mungkin untuk menentukan semangat kerja seseorang melalui pengamatan yang teliti terhadap cara orang tersebut bekerja.*

Werang (2014b: 691) mengartikan semangat kerja guru sebagai semangat juang guru untuk menghasilkan suatu pekerjaan (mengajar) yang bermutu demi meningkatkan keberhasilan akademik para siswa. Ketika lingkungan kerja sehat dan semangat kerja guru tinggi, guru-guru bukan hanya merasa nyaman tentang diri mereka sendiri dan orang lainnya, tetapi mereka juga merasa memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diembankan kepada mereka (Houchard, 2005). Guru-guru yang bersemangat kerja tinggi akan bekerja lebih dari apa yang dituntut dari mereka. Sebaliknya, guru-guru yang bersemangat kerja rendah akan bekerja ogah-ogahan dan cenderung memperlihatkan perilaku yang sangat tidak terpuji seperti meninggalkan sekolah dalam kurun waktu yang sangat lama (Werang dkk., 2015b).

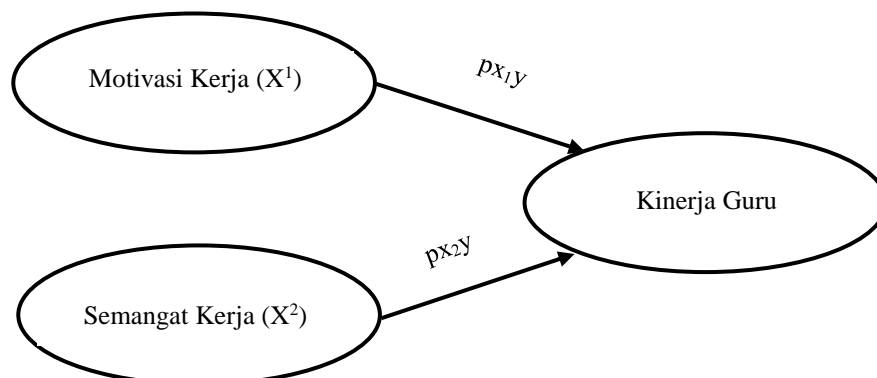
Banyak hasil penelitian (seperti: Betaubun dkk., 2015; Lena dkk., 2015; Werang, 2014a; Werang, 2015a) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebagai contoh, Betaubun dkk. (2015) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Santo Fransiskus Xariues 1 dan 2 di Kota Merauke, Provinsi Papua, Indonesia. Temuan yang sama disampaikan oleh Werang (2015a) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke.

## Metode Penelitian

### Desain dan Sample Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif karena sejalan dengan apa yang dikemukakan Werang (2015b) bahwa penelitian kuantitatif dilakukan pada populasi dan/atau sampel tertentu yang representatif dan mendasarkan hipotesis penelitiannya pada konsep-konsep atau teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut: (a) memiliki tingkat keterwakilan yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi; (b) biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar; (c) pengumpulan datanya tidak terlalu ribet; (d) tingkat signifikansi statistiknya baik; (e) tingkat subjektivitas peneliti sangat kecil; dan (f) hasil yang diperoleh lebih pasti [Werang dkk., 2017b; Werang & Irianto, 2018].

Tiga angket kuantitatif menggunakan Skala Likert disebarakan langsung kepada 63 guru, diambil secara purposif dari seluruh guru SD di distrik Mindiptana yang berjumlah 78 orang. Sampel diambil secara purposif berdasarkan pertimbangan bahwa cukup banyak guru sedang berada di luar sekolah ketika data diambil. Secara konseptual, model pengaruh antarvariabel penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Antarvariabel Penelitian

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Untuk mendapatkan hasil yang akurat peneliti menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 16 for windows*. Hipotesis nol yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) motivasi kerja guru berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua; dan (b) semangat kerja guru berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Sedangkan hipotesis kerja ( $H_a$ ) penelitian ini sebagai berikut: (a) motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua; dan (b) semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua.

### **Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel '**kinerja guru**' diukur dengan mengembangkan pandangan Richey (1973) tentang guru efektif menjadi 17 pernyataan positif yang kemudian didistribusikan ke dalam 5 komponen kinerja guru, yaitu (a) bekerja dengan siswa secara individual; (b) persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran; (c) menggunakan perangkat belajar dalam membelajarkan siswa; (d) melibatkan siswa dalam semua pengalaman belajar; dan (e) memberikan kesempatan kepada siswa untuk memimpin diskusi kelas. Para responden diminta untuk memberikan tanggapannya terhadap setiap item pernyataan berdasarkan empat skala Likert, yaitu Sangat Setuju (SS yang diberi bobot 4), Setuju (S yang diberi bobot 3), Tidak Setuju (TS yang diberi bobot 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS yang diberi bobot 1). Contoh item pernyataan sebagai berikut: 'saya biasa membantu siswa yang sedang dalam masalah', 'saya selalu mempersiapkan materi pembelajaran pada awal tahun pembelajaran', 'saya selalu memberikan ulangan untuk mengukur kemajuan siswa', 'saya selalu memeriksa pekerjaan siswa', 'saya menyediakan sendiri media pembelajaran yang tidak disediakan sekolah', 'saya selalu menggunakan media pembelajaran untuk memudahkan siswa memahami materi yang saya ajarkan', 'saya aktif mengikuti konferensi, seminar, dan lokakarya pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya', 'saya selalu memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya', dan 'saya biasa memberikan kesempatan kepada siswa untuk memimpin diskusi kelas'.

Variabel '**motivasi kerja guru**' diukur dengan mengembangkan deskriptor yang dikembangkan McClelland (dalam Werang, 2015c) ke dalam 15 pernyataan positif yang didistribusikan ke dalam 3 komponen motivasi kerja, yaitu motivasi untuk berprestasi (need for Achievement atau n-Ach), motivasi untuk berafiliasi (need for affiliation atau n-Aff), dan motivasi untuk berkuasa (need for power atau n-Pow). Para responden diminta untuk memberikan tanggapannya terhadap setiap item pernyataan berdasarkan empat skala Likert, yaitu Sangat Setuju (SS yang diberi bobot 4), Setuju (S yang diberi bobot 3), Tidak Setuju (TS yang diberi bobot 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS yang diberi bobot 1). Contoh item pernyataan sebagai berikut: 'saya selalu masuk mengajar di kelas', 'saya selalu mengajar dengan penuh semangat', 'saya selalu merasa tertantang apabila saya diberikan tugas yang berat oleh kepala sekolah', 'saya dan teman-teman guru selalu saling membantu dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran', 'saya dan teman-teman senang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah', 'saya dan teman-teman selalu bersaing untuk menjadi yang terbaik', 'saya dan teman-teman selalu bersaing untuk menjadi guru teladan di sekolah', 'saya sangat senang ketika ditetapkan sebagai guru teladan di sekolah'.

Variabel '**semangat kerja guru**' diukur dengan mengembangkan deskriptor yang dikembangkan Bafadal (2006) ke dalam 18 pernyataan positif yang didistribusikan ke dalam 4 komponen semangat kerja, yaitu inisiatif, ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab. Para responden diminta untuk

memberikan tanggapannya terhadap setiap item pernyataan berdasarkan empat skala Likert, yaitu Sangat Setuju (SS yang diberi bobot 4), Setuju (S yang diberi bobot 3), Tidak Setuju (TS yang diberi bobot 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS yang diberi bobot 1). Contoh item pernyataan sebagai berikut: “saya biasa berpartisipasi di dalam berbagai kegiatan seminar dan pelatihan untuk meng-upgrade pengetahuan dan keterampilan saya”, “saya senang datang ke sekolah lebih awal pada setiap hari”, “saya tidak pernah meninggalkan sekolah tanpa izin sebelum waktu sekolah berakhir”, “tugas-tugas yang berat menjadi tantangan bagi saya untuk maju”, “saya tidak menyerah dengan kondisi kerja yang sulit”, “saya biasa merancang program tahunan sekolah pada awal setiap tahun ajaran”, “saya biasa menyiapkan sendiri perangkat pembelajaran yang tidak bisa disiapkan oleh sekolah”, dan “saya selalu berusaha mengembangkan metode pembelajaran demi meningkatkan hasil belajar siswa”.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi dan semangat kerja guru terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana. Data yang diperoleh peneliti berupa tanggapan para guru responden terhadap angket ‘motivasi kerja’, ‘semangat kerja’ dan ‘kinerja guru’ SD di distrik Mindiptana dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 16 for windows. Hasil analisis data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.862	2.15994	.864	387.257	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable, Kinerja\_Guru

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $R^2 = 0.864$  dengan tingkat signifikansi atau Sig. = 0.000. Karena nilai probabilitas (*p-value*) lebih kecil dari 5% maka hipotesis kerja atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, diterima. Dengan perkataan lain, pada nilai *alpha* ( $\alpha$ ) = 0.05, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, ditolak.

Sementara hasil analisis data tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru



Model Summary

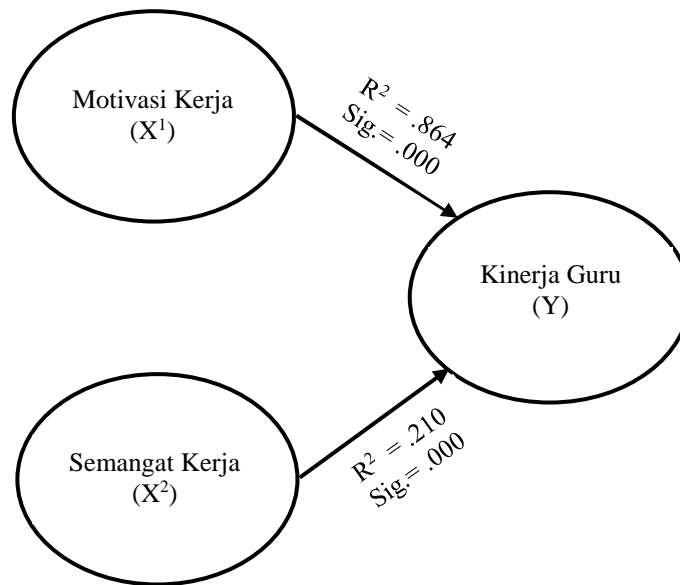
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.197	5.20557	.210	16.174	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja

b. Dependent Variable, Kinerja Guru

Data pada Tabel 2 di atas memperlihatkan semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $R^2 = .210$  dengan tingkat signifikansi (Sig.) = .000. Karena nilai probabilitas (*p-value*) lebih kecil dari 5 % maka hipotesis kerja yang mengatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, diterima. Dengan perkataan lain, pada nilai  $\alpha = 0.05$ , hipotesis nol yang mengatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data seperti ditampilkan dalam Tabel 1 dan 2 di atas, model empiris pengaruh variabel motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dapat direfleksikan dalam Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Model Empiris Pengaruh Antarvariabel Penelitian

## Pembahasan

Guru-guru adalah kunci kesuksesan siswa karena para siswa belajar dari setiap pelajaran yang disampaikan para gurunya. Bafadal (2006) menegaskan bahwa semua komponen di dalam proses belajar-mengajar seperti dana pendidikan, sarana dan prasarana, materi pembelajaran, dan media atau alat peraga, tidak akan memberikan manfaat yang maksimal dan tidak dapat dipergunakan secara optimal jika tidak didukung oleh keberadaan guru yang selalu berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran segar bagi anak didiknya. Senada dengan itu, Singh dan Samiti (dalam Werang dkk.,

2017a) menegaskan bahwa tidak ada kebutuhan yang lebih besar untuk pendidikan saat ini dari pada kebutuhan akan kehadiran laki-laki dan wanita kuat yang mau menjadi guru bagi anak-anak muda.

Kinerja guru merupakan indikator paling penting dalam menilai kinerja organisasi sekolah (Wall dkk., 2004 dalam Werang & Agung, 2017a). Kesuksesan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas dan efektivitas kerja para guru karena para gurulah yang memutuskan apa yang harus terjadi di dalam kelas. Para guru pulalah yang menerjemahkan teori-teori dan prinsip-prinsip yang bersifat konseptual ke dalam berbagai pemikiran praktis yang mudah dipahami siswa (Hoy & Miskel, 1987). Di dalam kerangka pemikiran ini, hal-hal yang secara psikologis dapat mendukung kualitas dan efektivitas kerja para guru, seperti motivasi dan semangat kerja, harus berada pada level tinggi (Cigbu, 2006). Hasil analisis data mengonfirmasi hipotesis kerja atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) penelitian yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dengan indikasi nilai  $R^2 = 0,864$  dan tingkat signifikansi (Sig.) = 0,000. Artinya, setiap terjadi kenaikan satu poin/unit pada variabel independen 'motivasi kerja guru' akan berdampak pada kenaikan sebesar 0,864 poin/unit pada variabel dependen 'kinerja guru'. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan satu poin/unit pada variabel independen 'motivasi kerja guru' akan berdampak kepada penurunan sebesar 0.864 poin/unit pada variabel dependen 'kinerja guru'. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Chintaloo dan Mahadeo (2013), Uzonna (2013) dan Zammer dkk. (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Semangat kerja guru itu bagaikan bahan bakar yang menggerakkan organisasi sekolah ke masa depan, atau minyak yang memunculkan percikan api yang membakar habis loyalitas dan komitmen guru untuk menghasilkan karya berkualitas (Ewton 2007). Ewton (2007) lebih lanjut menegaskan bahwa semangat kerja pegawai (guru) berhubungan erat dengan tingginya tingkat absensi dan rendahnya produktivitas kerja. Hasil analisis data juga mengonfirmasi hipotesis kerja atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang mengatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dengan indikasi nilai  $R^2 = 0,210$  dan tingkat signifikansi (Sig.) = 0,000. Artinya, setiap terjadi kenaikan satu poin/unit pada variabel independen 'semangat kerja guru' akan berdampak pada kenaikan sebesar 0,210 poin/unit pada variabel dependen 'kinerja guru'. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan satu poin/unit pada variabel independen 'semangat kerja guru' akan berdampak kepada penurunan sebesar 0.210 poin/unit pada variabel dependen 'kinerja guru'. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Betaubun dkk. (2015), Lena dkk. (2015), dan Werang (2015a) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Simpulan dan Implikasi**

Penelitian ini menyediakan sebuah pemahaman tentang pengaruh motivasi dan semangat kerja guru terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dibahas sebelumnya, simpulan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, yang diindikasikan oleh nilai  $R^2 = 0.864$  dengan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.000. Artinya 86,4 % 'kinerja' para guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen 'motivasi kerja guru', sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dijelaskan oleh variabel lain.



- b. Semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, yang diindikasikan oleh nilai  $R^2 = 0.210$  dengan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.000. Artinya 21 % 'kinerja guru' SD di distrik Mindiptana, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen 'semangat kerja guru', sedangkan sisa sebesar 79 % dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini menjadi catatan bagi para kepala sekolah, penyelia sekolah, dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintahan daerah untuk mengambil langkah-langkah strategis demi meningkatkan kinerja guru melalui program peningkatan motivasi dan kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua.

### Daftar Rujukan

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana. *Leadership Lessons, Creative Education*, 3(3), 309-314.
- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P. & Yassierli. (2013). Effect of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605-609.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management: A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bafadal, I. (2006). *Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Betaubun, K., Werang, B. R. & Rahail, E. B. (2015). The Impact of Teachers' Individual Characteristics, Teachers' Work Morale, and Teachers' Job Satisfaction on Teachers' Job Performance at St. Francis Xavier 1 & 2 Primary Schools in Merauke City, Papua Province, Indonesia. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 2(4), 1-8.
- Boles, M., Pelletier, B. & Lynch, W. (2004). The Relationship between Health Risk and Work Productivity. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 46(7), 737-745.
- Chaudhury, N. & Sharma, B. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) in Private Organizations. *International Journal of Business Trends and Technology*, 2(4), 29-35.
- Cigbu, V. M. C. (2006). *Morale and Motivation of Teachers in Nigeria*. Doctoral Dissertation Presented to the Department of Education, Burnel University.
- Chintaloo, S. & Mahadeo, J. D. (2013). *Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited*. Proceedings of 8<sup>th</sup> Annual London Business Research Conference, Imperial College, London, UK.
- Deci, E. L. (1971). Effect of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.
- Deci, E. L., Cornell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- Department of the Army. (1983). *Military Leadership*. Washington, DC: US Government Printing Office.

- Ewton, Z. (2007). *Sustaining Employee Morale: Keeping the Peace or Burning Down the House*. Diunduh pada tanggal 8 Desember 2017 dari: <http://www.associatedcontent.com>
- Frese, M. & Sonentag, S. (2001). *High Performance: An Action Theory Approach*. Working Paper. University of Giessen and University of Konstanz.
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, Dimensions and Measurement*. A Dissertation Presented to Trinity Hall, University of Cambridge.
- Houchard, M. (2005). *Principal Leadership, Teacher Morale, and Students Achievement in Seven Schools in Mitchell County, North Caroline*. A Dissertation Presented to the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University.
- Hoy, W. & Miskel, G.M. (1987). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Random House.
- Johnsrud, L. K. (2002). Measuring the Quality of Faculty and Administrative Worklife. Implications for the College and University Campuses. *Research in Higher Education*, 43(3), 379-395.
- Kanfer, R. & Ackerman, P.L. (2005). Work Competence: A Person-Oriented Perspective dalam Elliot, A.J. & Dweck, C.S. (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation* (pp. 336-353), Guildford Publication.
- Lena, L., Werang, B. R. & Betaubun, K. (2015). Relationship between School Organizational Climate, Teachers' Work Morale, and Teachers' Job Performance at St. Mary Fatimah and The Sacred Heart Primary Schools in Merauke City, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(4), 1380-1382.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> Edition. Boston: Irvin McGraw-Hill.
- Nanzushi, C. (2015). *The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County*. A Master Thesis Presented to the University of Nairobi.
- Pinder, C.C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Platt & Sobotka. (2010). *Psychological Management of Individual Performance*. Wales: John Willey & Sons.
- Richey, R. W. (1973). *Planning for Teaching: An Introduction to Education*. 4<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- Sansone, C. & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*. San Diego, CA: Academic Press.
- Sonentag, S., Volmer, J. & Spsychala, A. (2008). *Job Performance*. Diunduh pada tanggal 8 Desember 2017 dari: [http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=OCBOQFjAA&url=http%3A%2F%2Fkops.unikonstanz.de%2Fbitstream%2F123456789%2Fsonentag.volmer.spsychala.2008\\_1.pdf%3Fsequence%3D1&ei=qnzAN6vEKPEmwX3xIHQAw&usg=AFQjCNEPYuPnzqnxH6ECEZXypLDkDYW9Trq](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=OCBOQFjAA&url=http%3A%2F%2Fkops.unikonstanz.de%2Fbitstream%2F123456789%2Fsonentag.volmer.spsychala.2008_1.pdf%3Fsequence%3D1&ei=qnzAN6vEKPEmwX3xIHQAw&usg=AFQjCNEPYuPnzqnxH6ECEZXypLDkDYW9Trq)
- Uzonna, U. R. (2013). Impact of Motivation on Employees' Performance: A Case Study of Credit West Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*, 5(5), 199-211.
- Werang, B. R. (2018). Investigating Students' Learning Motivation in Indonesian Higher Education Institution: A Study from Musamus University of Merauke. *International Journal of Development and Sustainability*, 7(3), 1038-1048.
- Werang, B. R. & Irianto, O. (2018). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(1), 013-023.

- Werang, B. R. & Agung, A. A. G. (2017a). Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Performance in Indonesia: A Study from Merauke Distrik, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.
- Werang, B. R. & Agung, A. A. G. (2017b). The effect of principals' transformational leadership and teacher socioeconomic status on school organizational climate in the elementary schools of Boven Digoel district, Papua, Indonesia. *European Journal of Educational Studies*, 3(7), 57-71
- Werang, B. R.; Radja Leba, S. M. & Pure, E. A. G. (2017a). Factors influencing teacher absenteeism in the remote elementary schools of Indonesia: Empirical proof from southern Papua. *International Journal of Management in Education*, 11(3), 223-246.
- Werang, B. R., Lewaherilla, E. D. & Irianto, O. (2017b). The Effect of Teachers' Socioeconomic Status on Schools' Life in Indonesia: An Empirical Study in the Elementary Schools of Merauke District, Papua. *International Journal of Research Studies in Management*, 6(1), 23-37.
- Werang, B. R., Loupatty, M. & Tambajong, H. (2016a). The Effect of Transformational Leadership on Schools' Life in Indonesia: An Empirical Study in Elementary Schools of Merauke District, Papua, Indonesia. *International Journal of Research in Social Sciences*, 6(10), 256-273.
- Werang, B. R. (2015a). A Study of Relationships in Christian Primary Schools of Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, 22(2), 25-31.
- Werang, B. R. (2015b). *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Calpulis.
- Werang, B. R.; Asmaningrum, H. P. & Irianto, O. (2015a). Relationship between Teachers' Job Burnout, Teachers' Organizational Commitment, and Teachers' Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(2), 826-830.
- Werang, B. R.; Betaubun, M. & Pure, E. A. G. (2015b). Factors Influencing Teachers' Organizational Commitment (Case Study on Primary Schools' Teachers in Remote Area of Merauke Regency, Papua, Indonesia). *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 2(10), 122-130.
- Werang, B. R. (2015c). *Faktor-Faktor Penentu Kualitas Kinerja Guru*. Edisi 2. Malang: Elang Mas.
- Werang, B. R. (2014a). Teachers' Socioeconomic Status and Its Relationship with Teachers Work' Morale and Teachers' Job Performance at State Senior High Schools in Merauke Regency, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 3(8), 436-440.
- Werang, B. R. (2014b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, XXXIII (1), 128-137.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W. & Amir, M. (2014). The Impact of Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.