

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 001 KECAMATAN UKUI

Fikria Sari¹, Zaka Hadikusuma Ramadan²

^{1,2} PGSD FKIP Universitas Islam Riau

Alamat e-mail : fikriasari@student.uir.ac.id, zakahadi@edu.uir.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation and work conflict on teacher performance at State Elementary School 001, Ukui District. This research uses the variables Work Motivation and Work Conflict as independent variables and Teacher Performance as the dependent variable with a descriptive quantitative research method and a sample of 39 people and using a saturated sampling method. The data analysis method used in this research is multiple linear regression technique. The results of this analysis show that work motivation and work conflict influence teacher performance at State Elementary School 001, Ukui District. From the hypothesis test obtained, the research hypothesis Hypothesis 1, Hypothesis 2 and Hypothesis 3 are accepted.

Keywords: Work Motivation, Work Conflict, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 001 Kecamatan Ukui. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Konflik Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Guru sebagai variabel dependen dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan sampel sebanyak 39 orang dan menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 001 Kecamatan Ukui. Dari uji hipotesis yang didapat, maka hipotesis penelitian Hipotesis 1, Hipotesis 2 dan Hipotesis 3 diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan proses pendidikan. Sekolah merupakan suatu wadah bertemunya antara guru dengan siswa, guru dengan guru

bahkan staf staf yang mendukung proses pendidikan. Sekolah juga dapat dikatakan suatu tempat untuk melakukan proses pendidikan yaitu kegiatan belajar mengajar disekolahlah h siswa atau anak – anak bangsa akan didik agar menjadi generasi penerus

bangsa yang diharapkan. Menurut Fitriyani (2019:61), sekolah merupakan lembaga pendidikan tempat berlangsungnya proses pembelajaran.

Sekolah menjadi wadah bagi guru dan siswa untuk berinteraksi satu sama lain, serta bagi guru untuk berkolaborasi dengan rekan-rekannya dan tenaga pendukung dalam proses pendidikan.

Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha proaktif dan terencana yang bertujuan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif yang memungkinkan siswa untuk secara aktif mengembangkan kemampuan mereka. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk mencapai pencerahan spiritual, meningkatkan pengembangan pribadi, menumbuhkan integritas, menumbuhkan kesadaran diri, menumbuhkan rasa kebersamaan, dan memperoleh keterampilan yang penting bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Pendidikan mengembangkan generasi penerus, menumbuhkan keterbukaan pikiran dan menanamkan karakter, sikap, dan perilaku yang positif. Salah satu tanggung jawab utama seorang guru adalah mendidik

murid-muridnya. Menurut Yasin dkk. (2023: 382), guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, dan mendidik anak-anak di dalam lingkungan sekolah. Namun, pentingnya kolaborasi mereka dengan orang tua tidak boleh diabaikan. Seorang guru, yang menjadi panutan bagi para siswanya, harus memiliki empat kompetensi yang berbeda: pendidikan, sosial, kepribadian, dan profesional.

Sekolah dasar adalah lembaga pendidikan dasar yang secara khusus melayani anak-anak berusia antara 7 dan 13 tahun, memberikan mereka tahap awal pendidikan formal. Durasi proses pendidikan di sekolah dasar adalah enam tahun. Pada tingkat ini, tugas guru sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk membentuk karakter siswa, terutama karena anak-anak pada tahap ini kurang memiliki pemahaman yang memadai. Para pendidik ini memainkan peran penting dalam menanamkan pengetahuan dan memberikan bimbingan kepada siswa, memberikan dampak yang signifikan terhadap karakter, sikap, dan perilaku mereka. Kualitas pendidikan seorang guru secara signifikan membentuk sifat-sifat siswa yang mereka didik. Seorang pendidik yang berpengalaman

an memiliki kemampuan untuk membentuk anak-anak dengan karakter, etika, dan perilaku yang terpuji. Sebaliknya, pengajar yang kurang berkualifikasi akan menghasilkan anak-anak dengan karakter dan perilaku yang kurang baik. Untuk mencapai tingkat kualitas guru yang tertinggi, penting bagi seorang guru untuk menjunjung tinggi sikap, perilaku, dan disiplin diri. Hal ini tidak hanya mempengaruhi pengalaman pendidikan siswa, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap keunggulan sekolah secara keseluruhan dalam memenuhi tujuan dan sasarannya, baik di tingkat pendidikan dasar maupun pendidikan tinggi.

Kualitas seorang guru dapat dilihat dari bagaimana bentuk kinerja atau prestasi kerja seorang guru tersebut. Dengan begitu kualitas guru berkaitan dengan kinerja seorang guru. Kinerja seorang guru ialah suatu bentuk usaha ataupun perbuatan serta kemampuan yang dilakukan guru dalam menjalankan tugasnya yakni dalam mendidik peserta didiknya dan membimbing selain itu juga bertanggung jawab dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didiknya (Ag & Rd, 2022:45). Keefektifan kinerja guru terlihat dari

prestasi akademis para siswanya. Efektivitas kinerja guru secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan dan kualitas pendidikan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, guru memegang tanggung jawab penting dalam mendidik, membimbing, dan memfasilitasi pembelajaran di lingkungan sekolah, karena siswa terutama terlibat dengan guru dalam proses pendidikan.

Kinerja dapat dianggap memuaskan jika tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif, termasuk kinerja guru. Kinerja guru dapat dianggap memuaskan jika mereka mampu mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan tekun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ukuran kinerja guru terletak pada seluruh kapasitas mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Indikator dari kompetensi yang diperlukan guru dalam memenuhi tanggung jawabnya meliputi: 1). Kemahiran dalam pemrograman dan desain kurikulum; 2). Kemahiran dalam menyampaikan isi modul secara efektif kepada siswa; 3). Kemahiran dalam memahami metodologi dan strategi pembelajaran yang efektif. 4). Kemahiran guru

dalam memberikan tugas kepada siswa; 5). Kemahiran guru dalam mengkategorikan informasi; 6). Kemahiran guru dalam memberikan penilaian dan evaluasi kepada siswa.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, perhatian ekstra harus diberikan pada komponen ini untuk meningkatkan kualitas kerja guru. Keberhasilan kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang secara rumit menentukan kemenangan atau kejatuhan upaya guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Menurut Pratiwi dkk. (2021: 1744), Ondi & Aris mengidentifikasi delapan karakteristik yang mempengaruhi kinerja guru. Karakter dan dedikasi; Area fokusnya meliputi pengembangan profesional, keterampilan mengajar, komunikasi yang efektif, hubungan masyarakat, pengendalian diri, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja. Watak dan komitmen yang ditunjukkan dalam mengajar mengacu pada sikap dan dedikasi guru terhadap murid-muridnya. Tingkat dedikasi yang ditunjukkan oleh seorang guru secara langsung berdampak pada kemampuan mereka untuk secara efektif memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Dedikasi

seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya akan dipengaruhi secara positif oleh kepribadiannya yang baik. Pengembangan profesional seorang guru mencakup peningkatan kemampuan mereka secara berkelanjutan. Kemampuan mengajar merupakan syarat mutlak bagi seorang guru, karena merupakan salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Selain mendidik, seorang guru juga harus memiliki keterampilan untuk memberikan pengetahuan secara efektif kepada murid-muridnya. Untuk memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif, seorang guru harus memperhatikan komunikasi mereka, baik dengan administrator, sesama pendidik, murid, atau bahkan orang tua dari anak-anak mereka sendiri. Sekolah menjalin hubungan dengan masyarakat setempat untuk mengkomunikasikan kebutuhan dan kegiatan pendidikan secara efektif. Selain itu, hal ini juga berpotensi untuk memotivasi masyarakat untuk bekerja sama dalam meningkatkan dan memajukan sekolah. Disiplin adalah atribut penting bagi guru karena mereka menjadi panutan bagi anak-anak mereka dan juga meningkatkan kinerja profesional mereka.

Kesejahteraan adalah penentu kinerja guru karena peningkatan kesejahteraan akan meningkatkan upaya yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja. Iklim kerja mengacu pada kondisi dan suasana yang dihadapi seorang guru dalam pekerjaannya ketika menjalankan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya.

Selain itu, terdapat aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja dan konflik kerja. Menurut Hermani (2017: 73), motivasi kerja berfungsi sebagai alat bantu bagi karyawan dalam kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Dampak motivasi di tempat kerja terhadap tujuan organisasi terlihat dari kemampuannya untuk menginspirasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan meningkatkan produktivitas mereka. Berdasarkan pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa tanpa motivasi kerja yang kuat, sebuah institusi tidak akan berhasil mencapai tujuan yang telah diproyeksikan. Oleh karena itu, motivasi seorang guru dalam lingkungan profesionalnya memiliki arti penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja bagi guru mengacu pada tindakan-tindakan

yang disengaja yang dilakukan untuk menjamin agar proses belajar mengajar di sekolah terlaksana secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Simarmata, 2014: 657). Konflik kerja terjadi ketika anggota dalam suatu kelompok atau organisasi tidak dapat menjalin hubungan yang harmonis karena adanya perbedaan keyakinan, nilai, aspirasi, atau persaingan memperebutkan posisi atau otoritas, yang semuanya bersumber dari cara pandang masing-masing orang yang unik dalam mencapai tujuannya (Saputri et al., 2023: 91). Konflik interpersonal di antara guru, konflik antara pengajar dan kepala sekolah, serta konflik antara guru dan masyarakat sering muncul di lembaga pendidikan, terutama di sekolah dasar. Hal ini juga dapat bermanifestasi sebagai kecemburuan sosial.

Unsur utama yang dapat menurunkan produktivitas kerja guru adalah motivasi dan konflik kerja, yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru di tempat kerja. Terkait dengan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian ini di SDN 001 Kecamatan Ukui yang merupakan salah satu sekolah dasar di Kabupaten Pelalawan. SDN 001

secara luas dianggap sebagai salah satu sekolah dasar negeri yang paling populer di Kecamatan Ukui karena kualitasnya yang luar biasa dan jumlah siswa yang besar. Hal ini sangat luar biasa. Sehubungan dengan standar yang tinggi dan banyaknya sekolah, ada guru yang secara efektif memenuhi tanggung jawab mereka. Namun, pengamatan lapangan peneliti bertentangan dengan pernyataan ini, karena beberapa guru ditemukan tidak produktif dalam menjalankan tugasnya. Penyebab dari masalah ini terletak pada rendahnya motivasi guru dan adanya berbagai konflik kerja di sekolah.

Menurut temuan penelitian Jember (2021, 124-125), ada korelasi yang kuat antara motivasi kerja dan output. Pernyataan ini akurat karena ada hubungan langsung antara tingkat motivasi kerja instruktur dengan kinerja dan kualitas kerja mereka. Menurut temuan penelitian, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab instruktur dalam memenuhi pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas mereka. Menurut temuan Agustina dkk. (2020, 114-116), motivasi kerja merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi

kinerja guru. Hal ini karena kecintaan seorang pendidik terhadap profesinya, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja seorang guru secara langsung dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka terhadap karirnya. Namun demikian, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eriyanti et al (2021, 3001-3004), terdapat variabel tambahan yang mungkin secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Konflik kerja merupakan elemen penting yang berdampak negatif pada kinerja guru. Semakin banyak konflik yang dihadapi guru di tempat kerja, semakin menurun pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan kemampuan guru untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka terhalang oleh berbagai gangguan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat motivasi dan keberadaan konflik di lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu guru disekolah tersebut yakni bapak Basilam S.Pd,i pada tanggal 22 Februari 2024 terkait dengan kinerja

guru serta faktor yang mempengaruhi kinerja guru disekolah tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja guru disekolah tersebut masih dapat dikatakan kurang baik di beberapa guru hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja guru disekolah tersebut selain itu juga terdapat berbagai konflik yang terjadi baik itu antar guru, kepala sekolah dengan guru maupun antar guru dengan masyarakat. Namun tidak menutup kemungkinan ada beberapa guru yang kinerja sangat baik disekolah tersebut tetapi hanya beberapa saja. Adapun konflik kerja yang sering terjadi disekolah tersebut yakni kecemburuan sosial antara guru honorer dengan guru PNS, kurangnya sikap kebersamaan antar guru, kompetisi dalam memperoleh suatu posisi. Sedangkan motivasi kerja guru yang rendah disebabkan faktor finansial yang diperoleh dari guru tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dilakukannya, selain itu ketidakmampuan guru dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan sekolah, faktor lingkungan sekolah. Berdasarkan hal-hal tersebut menyebabkan motivasi kerja guru rendah sehingga menimbulkan guru tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, selain itu juga guru menjadi kurang

bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya hal ini dapat dilihat dari beberapa guru masih kurang maksimal dalam mengelola serta menyusun perencanaan pembelajaran, guru masih kurang memanfaatkan perencanaan pembelajaran yang telah dibuat, kurangnya pemanfaatan media, metode serta pendekatan pembelajaran oleh guru disekolah tersebut sehingga proses belajar mengajar tidak terlaksana dengan baik. Dengan begitu maka tujuan pendidikan yang diharapkan tidak akan tercapai sebab guru tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga pendidikan yang diberikan kepada peserta didik tidak berkualitas maka terciptalah generasi penerus bangsa yang tidak berkualitas juga. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 001 Kecamatan Ukui”**.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif model asosiatif kasual dengan Tujuan penelitian model asosiatif kasual adalah untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar sampel yang digunakan berjumlah 39 responden yang seluruhnya merupakan guru yang bekerja di SD Negeri 001 Kecamatan Ukui.

Teknik pengujian hipotesisnya menggunakan Analisis regresi garis ganda untuk menjelaskan naik turunnya variabel dependen , dengan syarat terdapat dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor naik turunnya variabel dependen. Selain itu uji F digunakankan untuk menilai apakah kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan disalah satu sekolah dimana terdapat diprovinsi riau Kabupaten Pelalawan di Jalan Lintas Timur Kecamatan Ukui yaitu Sekolah Dasar Negeri 001 Ukui. Adapun semua guru diSDN 001 Kecamatan Ukui dimana jumlahnya 39 orang .

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Juli 2024 dan selesai pada bulan Agustus.Adapun kegiatan penelitian

ini peneli melakukannya dengan uji coba instrumen pada seluruh guru disekolah tersebut. Setelah data hasil dari menguji coba terkumpul , kemudian data tersebut diolah melalui bantuan aplikasi SPSS for Windows 24 dan data dinyatakan valid dan reliabel. Dengan begitu kuisoner penelitian kemudian di sebarakan kepada 39 guru di Sekolah Dasar Negeri 001 Kecamatan Ukui.

Berdasarkan jumlah responden 39 diidentifikasi pendidikan terakhir yangmasih SMA Sederajat terdapat 5 responden dan 34 responden yang berpendidikan terakhir S1. Untuk lama bekerjanya ada 7 Responden dimana bekerja kurang dari 5 tahun dan 32 Responden telah bekerja > 5 tahun juga ada yang mencapai 30 Tahun dan untuk karakteristik dari masing- masing 39 responden tersebut dipaparkan pada lampiran.

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		39
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67461835
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.093
	Negative	-.095

Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : Olahan data penelitian 2024

Merujuk tabel diatas, bisa dijelaskan jika data residual mempunyai nilai koefisien K-SZ = 0,095 ($p > 0,05$) dengan signifikansi sebesar 0,200. Ini menampakan jika model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	39.276	.127		309.187	.000
Motivasi Kerja	.007	.001	.016	4.794	.000
Konflik Kerja	.368	.001	.995	305.459	.000

Sumber : Olahan data penelitian 2024

Merujuk tabel diatas bisa di peroleh persamaan regresi:

$$Y = 39,276 + 0,007 X_1 + 0,368 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut bisa di jelaskan:

- a. Konstanta sebesar 39,267; artinya bila motivasi kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) nilainya

adalah 0, hingga kinerja guru (Y) nilainya ialah 39,267

- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,007; jika variabel motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan konflik kerja (X_2) tetap, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,007. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif. diantara motivasi kerja dengan kinerja guru. Makin baik motivasi kerja guru makin baik cara kerja guru.

- c. Koefesien regresi variabel konflik kerja (X_2) sebesar 0,368; artinya bila variabel konflik kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan juga motivasi kerja (X_1) tetap, hingga kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,368. Koefesien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif diantara konflik kerja lewat cara kerja guru. Makin rendah konflik kerja maka makin tinggi cara kerja guru.

Berlandasan hasil penelitian , jika ditemukan pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru di SDN 001 Kecamatan Ukui. Berlandasan uji sebelumnya diidentifikasi yakni

variabel motivasi kerja memberikan dampak pada kinerja guru di SDN 001 Kecamatan Ukui. Hasil yang diperoleh dari pengujian model regresi berganda menjelaskan hubungan diantara motivasi kerja lewat kinerja guru. motivasi kerja dapat mendorong keinginan untuk melaksanakan tugas, dukungan dan prasyarat dalam pelaksanaan tugas aspirasi dan tujuan yang ingin dicapai, harga diri dan lingkungan kerja yang menarik. Hamzah (dalam Hadi, 2021). Motivasi kerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendorong semangat bekerja, dengan demikian memberikan dampak positif terhadap kinerja Riyadi et al., (2017)

Adapun pada variabel konflik kerja , ditemukan yakni konflik kerja merupakan hal yang mempengaruhi produktivitas kerja di SDN 001 Kecamatan ukui 1. Terakit dengan temuan peneliti di lapangan dan disesuaikan dengan hasil dari hasil uji hipotesis di peroleh jika H2 diterima , ialah adanya pengaruh konflik kerja pada kinerja guru diSDN 001 Kecamatan Ukui hal ini juga ditunjukkan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan variabel konflik kerja dengan rata-rata

kategori tinggi dengan nilai 3,96 selain itu juga hasil dari uji regresi linier berganda juga menunjukkan bahwasanya variabel konflik kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru.

3. Uji F

Tabel 3. Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regre ssion	536.503	2	268.251	5226.7112	.000
Resid ual	.185	36	.005		
Total	536.688	38			

Sumber : Olahan data penelitian 2024

Merujuk tabel di atas, bisa di jelaskan jika nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$, hingga model regresi bisa di gunakan guna memprediksi kinerja guru. Selain itu, nilai F hitung $5,226 >$ nilai F tabel 3,259. Maka, bisa di simpulkan jika variabel motivasi kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Merujuk hal tersebut hasil yang ditemukan di SDN 001 Kecamatan ukuisejalan pada penelitian dimana telah dilakukan oleh Agustina dkk. (2020) menemukan jika motivasi kerja ialah faktor yang signifikan

memengaruhi kinerja guru disini di sebabkan karena kecintaan seorang pendidik terhadap profesinya, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, bisa mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Selain itu penelitian dimana di lakukan oleh Eriyanti et al (2021) memberikan penguat bahwaterdapat variabel tambahan yang bisa memengaruhi kinerja guru yakni konflikkerja. Konflik kerja ialah suatu dampak negatif yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru hal ini disebabkan kemampuan guru untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka terhalang oleh berbagai gangguan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat motivasi dan keberadaan konflik di lingkungan kerja mereka.

4. Uji Koefesien Determinasi (R²)

Tabel 4.Hasil Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715	.511	.484	3.77531

Sumber : Olahan data penelitian 2024

Merujuk tabel outpun SPSS diatas “Model Summary” , di ketahui nilai

koefesien determinasi/R Square ialah $0,511 / = 51,1\%$. Angka itu bermakna jika *variabel* motivasi kerja (X1) & konflik kerja (X2), dengan bersimultan (bersama-sama) berdampak pada kinerjaguru diSDN 001 Kecamatan ukui (Y) sejumlah 51,1% sedaangkan sisanya($100\% - 51,1\% = 48,9\%$) terpengaruhi oleh *variabel* lain di luar model regresi ini atau *variabel* yang tidak termasuk dalam penelitian.

D. Kesimpulan

Merujuk hasil penelitian dan analisis dimana sudah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan konflik kerja pada kinerj aguru di SDN 001 Kecamatan Ukui, maka bisa di simpulkan jika ada pengaruh yang signifikans bersamaan yakni motivasi kerja juga konflik kerja pada kinerja guru di SDN 001 Kecamatan Ukui. Ini di lihat lewat hasil pengujian hipotesis statistik F diperoleh nilai F hitung sebesar $5,226 >$ nilai F tabel $3,259$ lewat taraf signifikans $0,000 < 0,05$. Sehubung pada hal itu maka H1 (Hipotesis) diterima dan H0 ditolak. Selain itu juga dengan dilakukannya uji regresi linier berganda (R²) maka diperoleh kesimpulan motivasi kerja juga konflik kerja secara bersamaan

berpengaruh pada kinerja guru didalam satuan persen senilai 51,1% dengan sisanya 48,9% berasal dari variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah:Jurna IManaje men Pendidikan*, 4(1), 111.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOK US (Kajian Bimbingan & Konselin g Dalam Pendid kan)*, 4(4),263.
- Ghozalli, I. (2018), ALplikalsi ALnallisis Multivalrite Dengaln Progralm IBM SPSS 25, Edisi 9., Universtals Diponegoro, Semalralng
- Ghozalli, I. daln R. (2017), ALnallisis Multivalrialt Daln Ekonometrikal Dengaln Eviews 10., Universitals Diponegoro.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). *Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan (the effect of the professional competence of teachers and motivation of work on teacher performance in school high school).* 3(1), 167–175.
- Muhammad Yasin, Rosaliana, R., & Sevia Rahayu Nur Habibah. (2023). Peran Guru di Sekolah dan Masyarakat. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(3), 382–389
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. Retrieved
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET:Jurnal Manajem en Dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>
- Putri Yusti Rahma Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tetap Di Smkn 1 Surabaya. *Publikasikan Oleh Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, (4).
- Ramla Ilham Darise. (2023). The Effect of Economic Growth and Income Inequality on Poverty in Central Sulawesi Province Period 2011-2022. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(5),1331–1342. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i5.4069>
- Riyadi, S., Mulyapradana, A., & Pekalongan, P. P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.* 13, 106–117.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1),15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat*

*Penerbitan dan Pencetakan Buku
Perguruan Tinggi Universitas
Kristen Indonesia Jakarta.*
<http://www.nber.org/papers/w160>
19

- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
- Woolfolk, A. (2010). Motivation in Learning and Teaching. In *Educational Psychology* (11th ed., pp. 374–415). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *FONDATIA*, 4(1), 4147. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515>