
RELIGIUSITAS DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KABUPATEN HALMAHERA BARAT

Oleh

Frangki Reinaldo Laike¹, Doddy Hendro Wibowo²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email: [1reinaldofrangki96@gmail.com](mailto:reinaldofrangki96@gmail.com)

Article History:

Received: 15-06-2024

Revised: 20-06-2024

Accepted: 03-07-2024

Keywords:

Religiosity, Work Motivation, Elementary School Teachers, West Halmahera Regency.

Abstract: *This study aims to measure the level of religiosity of Elementary School teachers in West Halmahera Regency. The benefits of this study are to develop psychology, especially in the field of educational psychology related to religiosity and teacher work motivation. The research method used is quantitative using a correlational study design. The location of the study is Elementary School (SD) in West Halmahera Regency. The results of data analysis show that there is a relationship between religiosity and work motivation, with a correlation coefficient of 0.240 with a significance value of $0.009 > 0.05$. From these results it can be concluded that there is a significant positive relationship between religiosity and teacher work motivation in West Halmahera Regency. This means that the higher the level of teacher religiosity, the higher the level of work motivation they have. Conversely, if the level of teacher religiosity is low, then the work motivation they have also tends to be lower*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangatlah penting, sebab untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Diki Maulansyah et al., 2023). Perkembangan pendidikan di Indonesia, memberikan perhatian pada berbagai perubahan dan masalah yang terus berkembang seiring berjalannya waktu. Sistem pendidikan Indonesia telah mengalami banyak perubahan sejak kemerdekaan. (Hidayat et al., 2023). Namun, meskipun banyak upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan, masih terdapat tantangan besar yang perlu diatasi, seperti pemerataan pendidikan dan juga sosial ekonomi masyarakat (Anwar, 2022). Berbicara mengenai pendidikan, tidak dapat dipisahkan dengan sekolah yang merupakan suatu organisasi. Sekolah adalah organisasi yang terdiri dari guru dan tenaga pendidik lain, yang masing-masing bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka dan berfungsi sebagai pusat pendidikan. Sebagai seorang profesional, guru harus melakukan konservasi, setia, berkemauan keras, memiliki etos kerja yang tinggi, berdisiplin, dan bermotivasi tinggi untuk membantu mencapai visi dan misi sekolah secara keseluruhan (Harefa Darmawan, 2020). Dengan adanya tantangan-tantangan tersebut, guru-guru di Halmahera Barat

diharapkan dapat siap untuk melakukan dan menghadirkan inovasi-inovasi atau temuan-temuan terbaru, yang di dalamnya diperlukan motivasi kerja yang tinggi, dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi saat ini, dan di masa depan.

Terdapat beberapa fenomena yang dikaitkan dengan masalah motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) di kecamatan loloda tengah dan kecamatan loloda selatan Kabupaten Halmahera Barat. Melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap tiga orang guru diketahui bahwa, kondisi infrastruktur yang buruk, seperti kelas yang tidak layak, fasilitas yang kurang, dan aksesibilitas yang terbatas, dapat mengurangi motivasi kerja guru. Kurangnya dukungan dalam pengembangan profesional, terutama guru-guru di daerah terpencil seringkali merasa terisolasi dan kurang mendapatkan dukungan dari pemerintah daerah. Guru-guru di bagian daerah terpencil juga kurang mendapat pengakuan dan penghargaan, yaitu dalam lingkungan pendidikan di daerah terpencil, seperti prestasi dan kontribusi guru seringkali tidak diakui. Lebih lanjut pernyataan yang disampaikan oleh salah satu guru bahwa, seorang guru yang kurang memiliki motivasi kerja dikarenakan gaji yang kadang terlambat di berikan, serta gaji yang rendah atau tidak ada insentif finansial yang diberikan kepada guru.

Motivasi di dalam pekerjaan sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru sekolah (Fauzyah, 2020). Sebab, motivasi kerja guru atau pegawai merupakan semangat yang terdapat di dalam diri individu dengan melaksanakan suatu pekerjaan (Harefa Darmawan, 2020). Penelitian mengenai motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilakukan. Seperti yang dijelaskan oleh Rachmawati & Kaluge, (2020) bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi perilaku dan keinginan seorang guru, untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya di sekolah. Jika ada faktor pendorong yaitu motivasi, seorang guru akan melakukan semua tugasnya dengan baik. Guru dengan motivasi tinggi akan lebih baik, dari pada guru dengan motivasi rendah. Berdasarkan penelitian yang sudah dikemukakan di atas, maka penelitian tentang motivasi kerja guru di sekolah dasar di Halmahera Barat penting untuk dilakukan, karena dengan memiliki motivasi kerja yang baik, guru akan memiliki semangat untuk bersikap profesional dalam melakukan kewajibannya sebagai seorang pendidik, dengan usaha mencerdaskan kehidupan bangsa (Umami et al., 2020).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, serta kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu (Jati et al., 2022). Motivasi kerja guru adalah keadaan yang mendorong seorang guru, untuk mencapai tujuan tertentu dengan melakukan pekerjaannya (Adawiyah, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat menghasilkan hasil yang positif dan negatif. Jika menghasilkan yang positif, maka pekerjaan yang dilakukan akan baik, dalam mencapai suatu tujuan. Tetapi apabila negatif, maka akan memiliki hasil yang tidak baik atau gagal pada tujuan yang hendak dicapai (Agustina et al., 2020). Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Komar et al., (2020) bahwa, guru yang termotivasi akan memiliki semangat dan gairah kerja, dan guru akan bersedia bekerja keras untuk memberikan kemampuan sepenuhnya, keterampilan, serta pikiran mereka, terhadap kualitas pendidikan yang tinggi. Melalui penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa terdapat jenis-jenis motivasi yakni, motivasi positif dan negatif. Motivasi positif diartikan menjadi penyebab dorongan kerja bawahan akan meningkat, karena manusia biasanya senang dilayani. Sedangkan motivasi negatif

menjadikan dorongan kerja pegawai ada, karena takut mendapatkan hukuman dari pimpinan. Jadi motivasi kerja guru tidak sungguh-sungguh, dan tidak bertahan lama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, berasal dari dalam individu dan organisasi. Seperti halnya dengan motivasi kerja guru, faktor dari dalam diri individu meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor dari organisasi, atau dari luar individu meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, rekan kerja, dan pengawasan (Abdurrahim, 2021). Selain faktor tersebut di atas, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu religiusitas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al., (2021) menjelaskan keyakinan religius atau agama seseorang, dapat mempengaruhi keinginan individu untuk bekerja. Religius atau keagamaan dapat mempengaruhi segala aspek kehidupan, baik itu mulai dari diri sendiri hingga sikap terhadap orang lain, religiusitas sangat berperan dalam membangun motivasi (Sabillah, 2023).

Religiusitas adalah ekspresi ketertarikan seseorang terhadap keyakinannya yang mendorong individu untuk, menekuni serta melaksanakan ajaran keyakinannya yang berdampak pada, segala tindakan dan perspektif hidup mereka (Rokhmah, 2021). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Didi Nurhadi, (2020) menyatakan sikap religius dan kecerdasan emosional guru akan melakukan pekerjaannya dengan penuh ikhlas serta bertanggung jawab, sebab individu (guru) memiliki pola pikir jika pekerjaan yang dilakukan dianggap seperti melaksanakan ibadah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Mukoffi et al., (2023) menjelaskan bahwa religiusitas adalah keyakinan seseorang terhadap kebutuhan untuk berperilaku jujur dan adil sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Lebih lanjut dijelaskan bahwa agama seseorang secara positif memengaruhi perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari. Zuhirsyan & Nurlinda, (2021) menyatakan religiusitas atau keberagamaan adalah komponen penting dalam kehidupan manusia. Melalui uraian tersebut di atas, maka penelitian tentang religiusitas penting untuk dilakukan, karena agama atau religius dapat memengaruhi kehidupan seseorang maupun masyarakat.

Pada penelitian yang membahas mengenai religiusitas dan motivasi kerja guru di sekolah dasar Halmahera Barat, bahwa penelitian ini didukung dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang membahas tentang religiusitas dan motivasi kerja, yang dilakukan oleh Ulfah, (2022) menyatakan religiusitas memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap motivasi kerja. Sebab memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tetap menjaga ibadah-ibadahnya, individu merasakan keberkahan dan hikmah yang diberikan Allah pada setiap pekerjaan yang dilakukan manusia. Melalui penelitian yang dilakukan oleh Annur, (2020) bahwa religiusitas dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Meningkatnya religiusitas pada guru adalah bagian strategi dari meningkatkan motivasi kerja guru, yang dalam hal ini di bagian lembaga pendidikan, yaitu di sekolah dasar. Dalam penelitian Chomarindariyana et al., (2021) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian Hayat et al., (2020) yang menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh dari religiusitas terhadap motivasi kerja.

Maka dari itu, penelitian mengenai religiusitas dengan motivasi kerja guru sekolah dasar di Halmahera Barat, sangat penting untuk dilakukan. Karena motivasi kerja menjadi indikator keberhasilan suatu pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah serta masih sedikitnya penelitian terdahulu. Selain itu masih minimnya infrastruktur sekolah, fasilitas

penunjang pembelajaran, dan juga kondisi sekolah khususnya di Kecamatan Loloda Tengah dan Kecamatan Loloda Selatan, Kabupaten Halmahera Barat. Maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara religiusitas dan motivasi kerja pada guru sekolah dasar (SD) di Kabupaten Halmahera Barat. Menjadi harapan besar bahwa dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan antara religiusitas dan motivasi kerja pada guru sekolah dasar (SD) di Kabupaten Halmahera Barat.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Berdasarkan pengertian yang ditulis oleh Erick B. Shiraev & David A. Levy, (2012) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu keadaan yang aktif dari dalam diri individu, atau perilaku seseorang yang diarahkan pada suatu tujuan yang hendak dicapai. Seperti yang dijelaskan Craig C. Pinder, (2008) menyatakan motivasi kerja merupakan kumpulan energi yang berasal dari dalam serta luar diri individu, yang memotivasi perilaku berkaitan dengan pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan lama pekerjaan tersebut. Menurut Herzberg, (1959) motivasi kerja merupakan suatu kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan.

Berdasarkan ketiga definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesediaan seseorang atau pegawai untuk dapat berkontribusi penuh untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, menggunakan definisi dari Herzberg (1959).

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Herzberg, (1959) terdapat dua aspek motivasi kerja yaitu Aspek Intrinsik dan Aspek Ekstrinsik. Adapun penjelasan mengenai kedua aspek tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Aspek Intrinsik merupakan aspek pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari dalam diri individu. Aspek intrinsik terdiri dari :
 - a. Prestasi (Achievement)
 - b. Pengakuan (Recognition)
 - c. Pekerjaan itu sendiri (The work Itself)
 - d. Tanggung Jawab (Responsibility)
 - e. Pengembangan potensi individu (Advancement)
- b) Aspek Ekstrinsik merupakan aspek pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari luar individu atau dari organisasi/perusahaan tempat bekerja. Aspek ekstrinsik terdiri dari :
 - a. Gaji (Salary)
 - b. Kondisi kerja (Work Condition)
 - c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administration)
 - d. Hubungan antar pribadi (Interpersonal relation)
 - e. Kualitas supervisor (Quality supervisor)

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut W Enny, (2019), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan dari faktor internal dan faktor eksternal tersebut di bawah ini:

a) Faktor Internal

Faktor internal atau faktor dari dalam diri individu, dapat memengaruhi pemberian motivasi individu diantaranya:

1. Kebutuhan untuk hidup
Jika individu ingin hidup, individu tersebut mempunyai kebutuhan yaitu untuk:
 - a. Mendapat kompensasi yang sesuai.
 - b. Pekerjaan tetap, walaupun kompensasi yang tidak memadai.
 - c. Tempat untuk bekerja yang aman dan nyaman.
2. Kebutuhan untuk memiliki
Kebutuhan untuk memiliki sesuatu, hal itu dapat mendorong individu untuk melakukan pekerjaan, seperti kebutuhannya untuk memiliki sepeda motor.
3. Pandangan untuk dihargai oleh orang lain
Individu yang memiliki niat untuk kerja, karena ingin dihormati baik itu orang lain dan juga oleh orang tua. Individu juga ingin mengeluarkan uang, tetapi untuk mendapatkan uang itu, individu harus melakukan pekerjaannya.
4. Keinginan untuk mendapat pengakuan
Keinginan untuk mendapat pengakuan seperti:
 - a. Apresiasi diberikan, atas prestasi yang dicapai.
 - b. Hubungan kerja yang baik.
 - c. Pemimpin yang jujur dan bijak.
 - d. Instansi tempat kerja dihormati oleh masyarakat
5. Keinginan untuk menjadi pemimpin
Individu akan lebih suka bekerja jika, individu tersebut memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin atau berkuasa.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal atau faktor yang dari luar individu, juga berperan dalam melemahkan motivasi kerja individu. Faktor-faktor dari luar individu yaitu:

1. Kondisi Tempat Bekerja
Tempat pekerjaan merupakan semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang pegawai, dan yang dapat memengaruhi bagaimana individu tersebut melakukan tugasnya.
2. Memberikan kompensasi yang memenuhi
Para pegawai menggunakan kompensasi atau imbalan yang di terima, sebagai sumber penghasilan utama individu untuk menghidupi diri individu tersebut dan keluarga.
3. Supervisi yang baik
Supervisi yang baik ialah yang memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai agar indivisu tersebut dapat melakukan tugas dengan baik

- tanpa membuat kesalahan.
4. Ada pekerjaan yang terjamin
Individu tidak hanya bekerja sekarang, tetapi individu berharap dapat bekerja di satu instansi sampai mereka tua atau pensiun.
 5. Kedudukan dan tanggung jawab
Setiap pegawai yang bekerja ingin memiliki status atau kedudukan dalam jabatan tertentu. Dengan memiliki kedudukan ini, individu merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab serta wewenang yang signifikan untuk melakukannya. Oleh karena itu, kedudukan mendorong individu untuk mendapatkan perasaan keberhasilan saat melakukan tugas sehari-hari.
 6. Peraturan yang dapat diubah
Peraturan melindungi pegawai dan mendorong individu untuk lebih baik. Semua peraturan yang berlaku untuk instansi itu harus dijelaskan dengan jelas.

Menurut penelitian sebelumnya, tentang religiusitas dengan motivasi kerja guru, yang dilakukan oleh Tyasari, (2012) menyatakan bahwa religiusitas memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Religiusitas

1. Definisi Religiusitas

Menurut Huber, (2012) religiusitas yaitu sebuah pandangan serta kepercayaan oleh individu dalam melihat alam, maka hal tersebut dapat membuat pengalaman serta sikap individu dalam kehidupan keseharian. Huber juga menyebutkan bahwa pandangan serta kepercayaan yang ada pada individu dalam melihat alam, bagaikan personal construck system (sistem konstruksi pribadi).

Glock dan Stark (1965) menyatakan bahwa religiusitas diartikan seperti sebuah struktur yang terkonsolidasi melalui kepercayaan, gaya hidup, kegiatan peribadatan serta tradisi yang menyerahkan amanat di dalam kehidupan individu juga menghadapkan individu terhadap norma sakral maupun norma paripurna.

Jadi bisa disimpulkan bahwa religiusitas adalah hubungan keterikatan antara manusia dengan keyakinan yang dimiliki untuk memberikan makna kehidupan yang positif. Dalam penelitian ini menggunakan definisi dari Huber (2012).

2. Aspek-aspek Religiusitas

Menurut Huber (2012) terdapat 5 aspek dalam religiusitas, yakni:

1. *Intellectual* (Kecerdasan)
Merupakan pemahaman yang dimiliki individu perihal keyakinannya, sehingga individu tersebut bisa mengartikan pendapat mengenai Tuhan, keyakinan, juga kepelbagaian.
2. *Ideology* (Pandangan)
Yaitu keyakinan yang dimiliki individu dapat berhubungan sama kehadiran serta manfaat kehidupan dan jalinan antara Pencipta dengan individu.
3. *Public practice* (Ibadah publik)
Ialah amalan yang dilaksanakan oleh manusia serta ditunjukkan di dalam kontribusinya pada ritualitas, perayaan juga kegiatan religiusitas atau agama.

4. *Private practice* (Ibadah pribadi)
Merupakan amalan yang dilaksanakan individu, menunjukkan seraya melimpahkan pribadinya kepada Sang pencipta di dalam kegiatan, beribadah serta perayaan yang dilaksanakan oleh individu.
5. *Religious experience* (Pengalaman dalam beragama)
Menghasilkan pengetahuan dengan secara langsung yaitu seseorang dengan Tuhan, yang dapat berdampak terhadap emosi individu tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian yang dilakukan adalah menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode desain korelasional dengan menggunakan metode *probability Simple Random Sampling*. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel Y (tergantung) dan religiusitas sebagai variabel X (bebas). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sekolah dasar yang ada di kecamatan Loloda tengah, dan kecamatan Loloda selatan, Kabupaten Halmahera Barat berjumlah 168 orang. Sementara itu sampel yang diperlukan yaitu sejumlah 119 guru sekolah dasar di Kecamatan Loloda Tengah dan Loloda Selatan Kabupaten Halmahera Barat. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan skala melalui *google formulir*. Skala yang digunakan yaitu Skala motivasi kerja dan untuk skala religiusitas menggunakan skala *The Centrality of Religiosity Scale* (CRS). Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari *Spearman* yang dapat dihitung dengan menggunakan bantuan komputerisasi SPSS (*Statistical of Package for Social Science*) versi 25.0 *for windows* untuk melihat hubungan antara religiusitas (X) dengan motivasi kerja (Y) guru di Sekolah Dasar Kabupaten Halmahera Barat. Sebelum uji korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas dan selanjutnya uji korelasi.

Penulis menggunakan rumus slovin, untuk menghitung jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{168}{1 + 168 \times 5\%^2} = 119$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data kategorisasi secara umum dari masing-masing variabel yaitu Religiusitas (X), Motivasi Kerja (Y). Dari hasil uji statistik deskriptif penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut di bawah:

Tabel 1. Kategorisasi Religiusitas dan Motivasi Kerja

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	%
Religiusitas	Rendah	48 - 55	14	11,8
	Sedang	56 - 63	60	50,4
	Tinggi	64 - 71	45	37,8
Motivasi kerja	Rendah	78 - 90	25	21
	Sedang	91 - 104	72	60,5

Tinggi 105 - 117 22 18,5

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogoro-Smirnov*. Pada pengujiannya, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh pada tabel dibawah ini, religiusitas memiliki hasil *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.067 dan taraf signifikansi sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan untuk motivasi kerja mendapatkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.102 (> 0.05) dan taraf signifikansi 0.004 (< 0.05), sehingga data berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Normalitas religiusitas dan motivasi kerja

	Dukungan Sosial	Kepercayaan Diri
N	119	119
Test Statistic	0,067	0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)^c	0,200	0,004

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja atau tidak. Dalam penghitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 26.0 for windows*. berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh taraf Fhitung sebesar 7.853 dengan taraf signifikansi 0.575. Sehingga atas dasar hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara religiusitas dengan motivasi kerja. Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Linearitas antara religiusitas dan motivasi kerja

			F	Sig
Motivasi kerja	<i>Between</i>	<i>(Combined)</i>	1,341	0,169
Religiusitas		Deviation from linearity	1,044	0,421

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari *Spearman* karena variabel dukungan sosial tidak normal sedangkan variabel kepercayaan diri sudah

memenuhi asumsi normalitas. menunjukkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari Spearman menunjukkan.

Tabel 4. Uji Hipotesis antara religiusitas dan motivasi kerja

		Religiusitas	Motivasi kerja
Spearman's rho	Religiusitas	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,240
	N	119	0,009
		119	

Hasil penghitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil koefisien korelasi antara variabel religiusitas dengan motivasi kerja sebesar $r = 0.240$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.009 (>0.05). Maka dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pada analisis hipotesis, peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman product moment* dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji korelasi antara religiusitas dan motivasi kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,240, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena adanya hubungan positif signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja pada guru di Sekolah Dasar Kabupaten Halmahera Barat. Artinya, terdapat korelasi antara religiusitas dan motivasi kerja pada guru di Sekolah Dasar Kabupaten Halmahera Barat. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada guru. Sebaliknya, jika religiusitas rendah, maka motivasi kerja juga akan rendah pada guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Qomariyah (2021) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara religiusitas dan motivasi mengajar guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dari total 119 sampel guru SD di Halmahera Barat, sebanyak 45 orang (37,8%) memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, 60 orang (50,4%) memiliki tingkat religiusitas yang sedang, dan 14 orang (11,8%) memiliki tingkat religiusitas yang rendah. Rata-rata (mean) nilai kepuasan hidup adalah 62, yang mengindikasikan bahwa kategori religiusitas secara keseluruhan adalah sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru SD di Halmahera Barat memiliki tingkat religiusitas yang dapat dikategorikan sebagai sedang.

Untuk variabel motivasi kerja, didapatkan sebanyak 22 orang (18,5%) memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, 72 orang (60,5%) memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang, dan 25 orang (21%) memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Rata-rata (mean) nilai motivasi kerja adalah 97, yang mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kategori penerimaan diri adalah sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru SD di Halmahera Barat memiliki tingkat motivasi kerja yang dapat dikategorikan sebagai sedang.

Guru SD di Halmahera Barat sebaiknya memiliki religiusitas yang baik. Religiusitas memiliki pengaruh terhadap pembentukan karakter dan mental sehingga dapat membentuk keselarasan dalam kehidupannya. Sehingga seseorang yang memiliki religiusitas yang baik akan senantiasa melakukan segala sesuatu sesuai dengan ajaran agamanya karena dalam agama menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Religiusitas yang tumbuh dan berkembang dalam diri seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karena dengan religiusitas yang tinggi rasa tanggung jawab, keyakinan bahwa mengajar sebuah ibadah, amal yang tiada henti itulah yang tertanam dalam diri guru, dan membuat mengajarkan sebuah amanah yang harus pertanggungjawaban kepada orang tua, diri sendiri dan terutama kepada Yang Maha Kuasa, akan tercipta dan tumbuh dalam diri guru (Chomarindariyana et al., 2021).

SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan data yang hanya fokus berada di wilayah Kecamatan Loloda Tengah dan Kecamatan Loloda Selatan, Kabupaten Halmahera Barat. Hal ini disebabkan karena terbatasnya sumber daya dan waktu yang tersedia untuk melakukan penelitian di berbagai wilayah yang ada di Kabupaten Halmahera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- [2] Adawiyah, R. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(2), 227. <https://doi.org/10.30998/sap.v8i2.17713>
- [3] Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- [4] Ahmad Mukoffi, Himawan, S., Sulistyowati, Y., Sularsih, H., & Yahfetson Boru, A. (2023). Religiusitas, Moral, Budaya Lingkungan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 18(1), 19–40. <https://doi.org/10.25105/jipak.v18i1.13839>
- [5] Annur, A. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Madaniyah*, 10(1), 59–72. <https://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/madaniyah/article/view/10%0Ahttps://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/madaniyah/article/download/10/119>
- [6] Anwar, M. S. (2022). Ketimpangan aksesibilitas pendidikan dalam perpspektif pendidikan multikultural. *Foundasia*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v13i1.47444>
- [7] Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>

- [8] Chomarindariyana, C., Desembrianita, E., & Suyoto, S. (2021). The Influence of Work Motivation and Religiosity on Teacher Performance through Commitment as Mediation at SMP NU Gresik District. *Jmm17*, 8(01), 1–11. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v8i01.4763>
- [9] Craig C. Pinder. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Great Britain.
- [10] Didi Nurhadi, E. (2020). Pengaruh Religiusitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sdn Klender 06 Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen STEI*, 03(02), 12–26. [http://repository.stei.ac.id/6059/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6059/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/6059/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6059/3/BAB%202.pdf)
- [11] Diki Maulansyah, R., Febrianty, D., & Asbari, M. (2023). Peran Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Penting dan Genting! *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 31–35. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/483>
- [12] Erick B. Shiraev & David A. Levy. (2012). *Psikologi Lintas Kultural*. Prenadamedia Group.
- [13] Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 44–54.
- [14] Harefa Darmawan. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/304>
- [15] Hayat, H., Sumartono, S., Saleh, C., & Pratiwi, R. N. (2020). Religiosity Moderation on the Effect of Reward System and Motivation on Work Performance. *IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 3(02), 152–167. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v3i02.976>
- [16] Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. In JOHN WILEY & SONS, INC. (Vol. 15).
- [17] Hidayat, S., Nurjanah, S., Utomo, E., & Purwanto, A. (2023). Perkembangan Pendidikan di Indonesia. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 31–46. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.7167>
- [18] Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- [19] Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i2.7997>
- [20] Komar, A., Zainul, I., & Genggong, H. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *AtTàlim : Jurnal Pendidikan*, 6(2), 2548–4419.
- [21] Kusumaningtyas, D. (2016). RELIGIUSITAS PADA MOTIVASI DAN ETIKA PROFESI AKUNTAN DALAM PRESPEKTIF ISLAM Oleh. *Jurnal Ilmiah Cendekia Akuntansi*, 4(3), 116–126.
- [22] Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- [23] Qomariyah, T. (2021). Hubungan Antara Religiusitas Dan Kesehatan Mental Dengan Motivasi Mengajar Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (Sdit) Ar-Risalah Surakarta Tahun 2021. 1–100. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/95734%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/95734/1/NA>

SKAH PUBLIKASI.pdf

- [24] Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- [25] Riyanto, A., Hikmah, S., & Sessiani, L. A. (2021). Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ditinjau dari Keikutsertaan dalam Program Pembinaan Religiusitas. *IJIP (Indonesian Journal of Islamic Psychology)*, 3(1), 21–36.
- [26] Rokhmah, D. (2021). 3927-Article Text-12360-1-10-20210601. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6, 105–116.
- [27] Sabillah, E. (2023). Peran Religiusitas dalam Membangun Motivasi pada Generasi Z. *Gunung Djati Conference Series*, 19, 320–331.
- [28] Tyasari, F. I. (2000). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- [29] Ulfah, F. (2022). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA BAGI PEMILIK UMKM (Studi Kasus UMKM Kuliner Bunderan Pasar Jimbaran , Tulangan , Sidoarjo). 3(1).
- [30] Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- [31] W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- [32] Zuhirsyan, M., & Nurlinda, N. (2021). Jurnal Perbankan Syariah Optimization Of Human Resources Management In Islamic Banking Fitra Azkiya Firdiansyah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(2), 2721–6241.