



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Katolik di Semarang

Antonius Oggi^{1*}, Hartutik², F.R. Wuriningsih³ Anselmus Joko Prayitno⁴

¹⁻⁴ Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik Santo Fransiskus Asisi, Indonesia

Email : antoniusoggi@gmail.com^{1*}, irenehartutik@gmail.com², berthawuri@gmail.com³, anseljoko@gmail.com⁴

Alamat: Jl. Ronggowarsito No 8, Tanjungmas, Semarang Utara, Semarang 50174

Korespondensi penulis: antoniusoggi@gmail.com^{1*}

Abstract. *This study aims to explore the relationship between work motivation and discipline on the performance achievement of Catholic Religious Education (PAK) teachers in the Semarang region. The research uses a quantitative survey approach, collecting data from 15 PAK teachers through a validated questionnaire. The instruments used to measure work motivation are based on Maslow's hierarchy of needs for the motivational aspect, while discipline is measured using indicators developed by Rivai, and performance achievement is evaluated based on parameters defined by Robbins. The findings show that motivational drive contributes 50.5% to performance achievement ($R^2 = 0.505$, $p = 0.003$). This indicates that work motivation has a significant impact on performance, although its contribution is lower compared to discipline. In contrast, discipline contributes more significantly to performance achievement, accounting for 66.2% ($R^2 = 0.662$, $p = 0.000$). This suggests that discipline is a more dominant factor in improving the performance of Catholic Religious Education teachers, as discipline is critical in achieving optimal performance. Simultaneous analysis reveals that the combination of motivation and discipline explains 72.6% of the variation in performance achievement ($R^2 = 0.726$, $F = 13.893$, $p = 0.000$). This result indicates that both variables are significantly related to performance achievement when considered together. However, partial tests show that only discipline has a significant independent impact on teacher performance, with $p = 0.121$, while motivation does not have a significant effect when considered separately. This study concludes that discipline functions as the main mediator in the relationship between work motivation and performance achievement. Therefore, it is essential to strengthen discipline in efforts to improve teacher performance, particularly in the context of Catholic Religious Education.*

Keywords: *Catholic religious education, Semarang, teacher performance, work discipline, work motivation.*

Abstrak. Kajian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap pencapaian kinerja pendidik Agama Katolik (PAK) di wilayah Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan mengumpulkan data dari 15 pendidik PAK melalui kuesioner yang tervalidasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Maslow untuk aspek motivasional, sementara kedisiplinan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rivai, dan pencapaian kinerja dievaluasi dengan parameter yang dijabarkan oleh Robbins. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan motivasional memberikan kontribusi sebesar 50,5% terhadap pencapaian kinerja pendidik ($R^2 = 0,505$, $p = 0,003$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan kedisiplinan. Sementara itu, kedisiplinan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian kinerja, yaitu sebesar 66,2% ($R^2 = 0,662$, $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pendidik Agama Katolik, mengingat kedisiplinan adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Analisis simultan mengungkapkan bahwa kombinasi antara motivasi dan kedisiplinan mampu menjelaskan 72,6% variasi dalam pencapaian kinerja pendidik, dengan nilai $R^2 = 0,726$, $F = 13,893$, dan $p = 0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan sangat signifikan dalam mempengaruhi pencapaian kinerja secara bersama-sama. Namun, uji parsial menunjukkan bahwa hanya kedisiplinan yang memiliki dampak signifikan secara independen terhadap kinerja pendidik, dengan $p = 0,121$, sementara motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan jika dilihat secara terpisah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan berfungsi sebagai mediator utama dalam hubungan antara motivasi kerja dan pencapaian kinerja pendidik. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat kedisiplinan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik, khususnya dalam konteks pendidikan Agama Katolik.

Kata kunci: disiplin kerja, Semarang, kinerja guru, motivasi kerja, pendidikan agama katolik.

1. LATAR BELAKANG

Sistem Pendidikan Agama Katolik (PAK) memiliki posisi strategis dalam mengembangkan karakter dan spiritualitas peserta didik di Indonesia. Lebih dari sekadar mata pelajaran wajib, PAK berfungsi sebagai wahana pembentukan nilai-nilai spiritual yang mendalam. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang beragam dan multikultural, pendidik PAK menghadapi tantangan kompleks dalam melaksanakan misi evangelisasi sambil menghormati keberagaman keyakinan di lingkungan pendidikan (Widyawati & Lon, 2020).

Kualitas sistem pendidikan agama Katolik sangat bergantung pada pencapaian kinerja pendidik sebagai agen utama transformasi pendidikan yang bertanggung jawab atas pengembangan aspek spiritual dan pembentukan karakter peserta didik.

Merujuk pada regulasi pendidikan nasional dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, setiap pendidik profesional wajib memiliki empat kompetensi inti: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Kemendikbud, 2005). Untuk pendidik PAK, keempat kompetensi ini harus diintegrasikan dengan dimensi spiritual dan pastoral yang menempatkan spiritualitas sebagai fondasi utama dari misi evangelisasi dan pembentukan karakter (Tampubolon, 2020).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pendidik PAK yang mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan aspek profesional dengan dimensi spiritual, sehingga belum mampu menghadirkan pembelajaran yang inovatif, menyenangkan, dan bermakna bagi peserta didik (Yulianingsih, 2019).

Studi terdahulu mengungkapkan bahwa pencapaian kinerja pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Dorongan motivasional dan praktik kedisiplinan telah terbukti menjadi determinan kunci dalam meningkatkan pencapaian kinerja di berbagai jenjang pendidikan. Penelitian yang dilakukan Khotimah (2023) pada pendidik SMPT menunjukkan bahwa praktik kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pendidik dengan koefisien korelasi sebesar 0,783. Sementara itu, penelitian Ardiana (2017) pada pendidik SMK di Kota Madiun mengonfirmasi adanya korelasi positif antara dorongan motivasional kerja dan pencapaian kinerja pendidik.

Temuan serupa juga dilaporkan oleh Handayani (2021) yang membuktikan kontribusi signifikan dorongan motivasional dan praktik kedisiplinan terhadap pencapaian kinerja pendidik SMP selama masa pandemi.

Dalam konteks pendidikan agama, dorongan motivasional memiliki dimensi spiritual yang unik dan berbeda dari motivasi kerja pada profesi lain. Kumanireng (2020) menegaskan bahwa pendidik agama Katolik yang memiliki motivasi murni bersumber pada panggilan spiritual akan tercermin dalam spiritualitas hidup yang baik dan dedikasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan dokumen *Laborem Exercens*, kerja bukan hanya aktivitas duniawi tetapi merupakan partisipasi dalam karya penciptaan Allah, sehingga motivasi pendidik PAK tidak hanya bersifat profesional tetapi juga vokasional (Dokpen KWI, 1995). Dimensi transendental ini memberikan kekuatan motivasional yang berbeda dan berpotensi lebih kuat dibandingkan motivasi eksternal semata.

Demikian pula halnya dengan praktik kedisiplinan dalam konteks vokasi religius. Kedisiplinan bagi pendidik PAK bukan sekadar kepatuhan terhadap regulasi administratif, melainkan manifestasi dari spiritualitas yang mendalam. Dalam tradisi spiritualitas Katolik, kedisiplinan dipahami sebagai *disciplina*—penataan hidup yang memungkinkan rahmat Tuhan bekerja secara optimal dalam diri seseorang (Setianingsih, 2018). Konsep ini sejalan dengan ajaran dalam *Evangelii Gaudium* yang menekankan bahwa pewarta injil harus menjadi "kontemplatif dalam aksi," mengintegrasikan kehidupan doa dengan dedikasi pelayanan yang konsisten (Wuriningsih, 2023).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi dan kedisiplinan kerja dengan pencapaian kinerja pendidik secara umum, penelitian khusus yang memfokuskan pada pendidik Pendidikan Agama Katolik masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik unik vokasi religius memiliki dinamika motivasi dan kedisiplinan yang berbeda secara fundamental dari profesi sekuler. Pendidik PAK mengembangkan tanggung jawab yang lebih kompleks, tidak hanya mentransfer pengetahuan tetapi juga mentransmisikan iman, membentuk karakter, dan menjadi saksi hidup nilai-nilai Kristiani (Haru, 2020).

Kota Semarang sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah dan pusat pendidikan regional memiliki keragaman institusi pendidikan yang menyelenggarakan PAK, mulai dari sekolah negeri hingga sekolah Katolik. Kondisi heterogenitas masyarakat Semarang yang terdiri dari berbagai latar belakang agama, budaya, dan status sosial ekonomi menciptakan tantangan tersendiri bagi pendidik PAK dalam menjalankan fungsi evangelisasi dan pembentukan karakter (Sinegar, 2022). Di satu sisi, pendidik PAK harus tetap setia pada ajaran magisterium Gereja Katolik, namun di sisi lain harus mampu berinteraksi dengan lingkungan yang plural dan multikultural.

Berdasarkan gap penelitian yang telah diidentifikasi dan urgensi pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pendidik PAK, penelitian ini bertujuan mengkaji secara empiris pengaruh dorongan motivasional kerja dan praktik kedisiplinan terhadap pencapaian kinerja pendidik Pendidikan Agama Katolik di Semarang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memahami dinamika pencapaian kinerja pendidik dalam konteks vokasi religius, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas pendidikan agama Katolik di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Dorongan motivasional kerja dalam konteks pendidikan agama Katolik memiliki keunikan yang membedakannya dari motivasi kerja pada profesi lain, karena melibatkan integrasi antara panggilan spiritual dan kompetensi profesional. Teori hierarki kebutuhan Maslow memberikan kerangka yang relevan untuk memahami motivasi pendidik PAK, namun dengan modifikasi penting yang mengakomodasi dimensi transendental. Kebutuhan fisiologis pada pendidik PAK tidak hanya terbatas pada aspek material seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga mencakup kebutuhan spiritual fundamental seperti waktu untuk kontemplasi dan partisipasi dalam liturgi gerejawi (Kumanireng, 2020).

Kebutuhan keamanan meluas dari keamanan fisik dan pekerjaan menuju keamanan teologis dan pastoral, di mana lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pendidik menjalankan fungsi evangelisasi tanpa konflik dengan pluralitas keyakinan.

Kebutuhan sosial dalam hierarki Maslow mengalami transformasi unik dalam konteks pendidik PAK, tidak hanya terpenuhi melalui interaksi dengan kolega profesional tetapi juga melalui partisipasi dalam komunitas gerejawi yang lebih luas. Kolaborasi dengan orang tua siswa dalam pembentukan karakter mencerminkan prinsip subsidiaritas dalam ajaran sosial Gereja, di mana pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara sekolah, keluarga, dan Gereja (Hartutik et al., 2017). Kebutuhan akan penghargaan memiliki dimensi berlapis, mencakup pengakuan profesional dari institusi pendidikan dan pengakuan spiritual dari komunitas beriman yang mengakui peran vital pendidik PAK dalam transmisi iman.

Aktualisasi diri dalam konteks pendidik PAK mencapai dimensi transendental yang melampaui realisasi diri konvensional menuju pemenuhan spiritual melalui partisipasi dalam misi Kristus. Teori motivasi Herzberg tentang faktor intrinsik dan ekstrinsik juga relevan, di mana faktor intrinsik pendidik PAK diperkaya oleh panggilan spiritual yang berfungsi sebagai meta-motivator. Pencapaian tidak hanya kesuksesan akademik siswa tetapi juga pertumbuhan spiritual dan pembentukan karakter, pengakuan bukan hanya dari otoritas duniawi tetapi juga pengakuan ilahi melalui buah evangelisasi, dan tanggung jawab yang meluas dari akuntabilitas pedagogis menuju penatalayanan pastoral (Slamet Riyadi, 2017).

Praktik kedisiplinan kerja dalam konteks vokasi religius memiliki makna yang jauh lebih mendalam dibandingkan kepatuhan administratif konvensional. Berdasarkan tradisi spiritualitas Katolik, kedisiplinan dipahami sebagai disciplina—penataan hidup yang memungkinkan rahmat Tuhan bekerja secara optimal dalam diri seseorang. Lima indikator kedisiplinan kerja menurut Rivai—kehadiran, kepatuhan peraturan, ketaatan standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan etos kerja—memperoleh dimensi spiritual ketika diterapkan pada pendidik PAK (Damanik, 2019).

Kehadiran dalam setting pendidikan agama Katolik melampaui kehadiran fisik menuju kehadiran spiritual yang ditandai dengan perhatian, intensionalitas, dan ketersiapan pastoral.

Kepatuhan terhadap peraturan dalam konteks pendidik PAK memiliki signifikansi berlapis, mencakup ketaatan terhadap regulasi sekolah dan ketaatan terhadap norma gerejawi yang memastikan ortodoksi dalam transmisi iman Katolik. Dokumen *Catechesi Tradendae* menekankan bahwa fidelitas atau kesetiaan terhadap ajaran Gereja merupakan persyaratan yang tidak dapat ditawar untuk katekese yang efektif (Dokpen KWI, 2016). Ketaatan terhadap standar kerja meliputi integrasi rigor akademik dengan pembentukan spiritual, di mana objektivitas dan keadilan dalam penilaian mencerminkan keadilan sebagai salah satu kebajikan kardinal dalam teologi moral Katolik.

Kewaspadaan tinggi dalam konteks pendidik PAK termanifestasi sebagai kewaspadaan spiritual—kemampuan untuk mengenali momen-momen yang dapat dijarai, kebutuhan spiritual siswa, dan kesempatan untuk integrasi iman dengan pembelajaran. Etos kerja guru PAK berakar dalam pandangan dunia sakramental yang melihat kerja sebagai partisipasi dalam penciptaan dan penyelesaian tugas, kerahasiaan mengenai informasi siswa, dan komitmen terhadap pembentukan karakter mencerminkan antropologi Katolik yang memahami pribadi manusia sebagai *imago Dei* dengan martabat inheren dan tujuan kekal (Setianingsih, 2018).

Pencapaian kinerja pendidik PAK memiliki karakteristik multidimensional yang mencakup aspek pedagogis, pastoral, dan evangelis. Indikator pencapaian kinerja menurut Robbins—kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian—dalam konteks guru PAK diperkaya dengan dimensi spiritual dan misi gerejawi (Sulastri, 2017). Kualitas kerja tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar tetapi juga dari kemampuan mentransmisikan iman dan nilai-nilai Kristiani melalui kesaksian hidup. Kuantitas mencakup tidak hanya jumlah materi yang disampaikan tetapi juga kedalaman pembentukan spiritual yang terjadi.

Ketepatan waktu dalam konteks pendidik PAK mencerminkan kedisiplinan yang berakar pada penghormatan terhadap waktu sebagai karunia Tuhan dan tanggung jawab pastoral. Efektivitas diukur tidak hanya dari pencapaian akademik tetapi juga dari pertumbuhan

iman dan karakter siswa yang sulit dikuantifikasi secara statistik. Kemandirian pendidik PAK termanifestasi dalam kemampuan mengintegrasikan ajaran magisterium dengan konteks lokal, mengambil keputusan pastoral yang tepat, dan mengembangkan kreativitas dalam metode evangelisasi yang sesuai dengan perkembangan zaman (Tampubolon, 2020).

Hubungan antara dorongan motivasional, praktik kedisiplinan, dan pencapaian kinerja pendidik PAK memiliki dinamika yang unik karena ketiga variabel ini tidak hanya berinteraksi pada level profesional tetapi juga pada level spiritual. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan agama, motivasi intrinsik yang bersumber dari panggilan spiritual menghasilkan pencapaian kinerja yang superior dibandingkan motivasi eksternal semata. Namun, motivasi spiritual ini harus diterjemahkan ke dalam praktik kedisiplinan yang konsisten untuk mencapai efektivitas yang optimal dalam pelayanan pendidikan dan evangelisasi (Kumanireng, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh dorongan motivasional kerja dan praktik kedisiplinan kerja terhadap pencapaian kinerja pendidik PAK di Semarang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis secara statistik (Sugiyono, 2015). Metode survei memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah responden dalam waktu yang relatif efisien dan memberikan kemampuan generalisasi yang lebih baik dibandingkan metode kualitatif (Sukestiyarno, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh pendidik Pendidikan Agama Katolik yang aktif mengajar di sekolah-sekolah di Kota Semarang, baik sekolah negeri maupun swasta. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: pendidik PAK yang memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun, masih aktif mengajar pada saat penelitian dilakukan, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Ukuran sampel penelitian adalah 15 responden, yang meskipun relatif kecil, dinilai memadai untuk penelitian eksploratif yang mengkaji fenomena spesifik dalam konteks vokasi religius (Arif Munandar, 2022). Ukuran sampel ini juga sejalan dengan penelitian serupa dalam konteks pendidikan agama yang dilakukan oleh peneliti lain di Indonesia.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dan telah divalidasi dalam konteks penelitian pendidikan. Variabel dorongan motivasional kerja diukur menggunakan 15 item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, mencakup lima dimensi: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel praktik kedisiplinan kerja diukur

menggunakan 15 item pernyataan berdasarkan indikator Rivai yang meliputi kehadiran, kepatuhan peraturan, ketaatan standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan etos kerja. Variabel pencapaian kinerja pendidik PAK diukur menggunakan 15 item pernyataan berdasarkan indikator Robbins yang mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Setiap item menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi product moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,514 untuk $n=15$). Reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Hartutik, 2021). Proses validasi dilakukan pada 15 responden awal yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian utama.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner digital menggunakan Google Form yang dikirimkan kepada responden melalui koordinasi dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Agama Katolik SMA dan SMP Semarang. Metode pengumpulan data digital dipilih untuk memberikan kemudahan akses bagi responden dan memastikan efisiensi dalam proses pengumpulan data (Imam Machali, 2021). Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, dan persetujuan partisipasi sukarela.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 25. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban untuk setiap variabel. Analisis inferensial menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan validitas hasil analisis, meliputi uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 untuk semua pengujian hipotesis statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap 15 responden awal menggunakan korelasi product moment Pearson. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 45 item pernyataan yang diuji, sebagian besar memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,514). Untuk variabel dorongan motivasional kerja, 12 dari 15 item

dinyatakan valid dengan rentang koefisien korelasi antara 0,613 hingga 0,923. Item yang tidak valid (P2, P4, dan P8) kemudian dieliminasi dari analisis selanjutnya. Variabel praktik kedisiplinan kerja menunjukkan hasil serupa dengan 12 dari 15 item yang valid, memiliki koefisien korelasi antara 0,527 hingga 0,874. Sementara itu, variabel pencapaian kinerja pendidik PAK menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dengan seluruh 15 item dinyatakan valid, dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,516 hingga 0,751.

Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach menunjukkan hasil yang sangat baik untuk ketiga variabel penelitian. Variabel dorongan motivasional kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,912, variabel praktik kedisiplinan kerja sebesar 0,904, dan variabel pencapaian kinerja pendidik sebesar 0,907. Seluruh nilai reliabilitas ini berada jauh di atas batas minimum 0,60, bahkan melampaui kriteria reliabilitas tinggi 0,80. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud (Hartutik, 2021).

b Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK

Analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh dorongan motivasional kerja terhadap pencapaian kinerja pendidik PAK menghasilkan temuan yang signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa dorongan motivasional kerja mampu menjelaskan 50,5% variasi dalam pencapaian kinerja pendidik PAK. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 13,244 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, yang mengonfirmasi bahwa dorongan motivasional kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pendidik PAK. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 30,775 + 0,568X_1$, di mana setiap peningkatan satu unit dorongan motivasional kerja akan meningkatkan pencapaian kinerja pendidik PAK sebesar 0,568 unit.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardiana (2017) yang menemukan korelasi positif antara dorongan motivasional dan pencapaian kinerja pendidik, namun dengan nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi. Besarnya pengaruh dorongan motivasional dalam penelitian ini mencerminkan karakteristik unik vokasi religius di mana motivasi spiritual berfungsi sebagai meta-motivator yang memperkuat faktor-faktor motivasi konvensional. Dalam konteks pendidik PAK, dorongan motivasional tidak hanya bersumber dari kebutuhan material dan pengakuan profesional, tetapi juga dari panggilan evangelisasi dan desire untuk berpartisipasi dalam misi Kristus (Kumanireng, 2020).

Analisis berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang dimodifikasi untuk konteks religius menunjukkan bahwa pendidik PAK mengalami aktualisasi diri melalui dimensi transendental. Kebutuhan fisiologis yang diperkaya dengan dimensi spiritual, kebutuhan sosial

yang terpenuhi melalui komunitas gerejawi, kebutuhan penghargaan yang mencakup pengakuan spiritual, dan aktualisasi diri yang mencapai pemenuhan melalui partisipasi dalam karya penciptaan Allah, semuanya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal dalam pelayanan pendidikan dan evangelisasi.

c Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk praktik kedisiplinan kerja mengungkapkan temuan yang mengejutkan dan signifikan. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap pencapaian kinerja guru PAK dibandingkan motivasi kerja, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,662, yang berarti praktik kedisiplinan kerja mampu menjelaskan 66,2% variasi dalam pencapaian kinerja pendidik PAK. Nilai F sebesar 25,309 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi signifikansi statistik yang sangat kuat. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,802 + 0,767X_2$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit praktik kedisiplinan kerja akan meningkatkan pencapaian kinerja pendidik PAK sebesar 0,767 unit.

Dominasi praktik kedisiplinan ini memiliki signifikansi teoretis yang mendalam dalam memahami sifat vokasi religius. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khotimah (2023) yang menunjukkan pengaruh signifikan praktik kedisiplinan kerja terhadap pencapaian kinerja pendidik, dengan koefisien korelasi 0,783, namun dengan kontribusi yang lebih besar dalam konteks pendidik PAK. Superioritas pengaruh praktik kedisiplinan mencerminkan karakteristik fundamental panggilan religius yang menuntut konsistensi dan keteraturan dalam pelaksanaan misi pastoral dan edukatif.

Dalam tradisi spiritualitas Katolik, kedisiplinan dipahami sebagai disciplina—penataan hidup yang memungkinkan rahmat Tuhan bekerja secara optimal. Lima dimensi praktik kedisiplinan kerja menurut Rivai memperoleh makna spiritual yang mendalam dalam konteks pendidik PAK. Kehadiran tidak hanya fisik tetapi spiritual, kepatuhan peraturan yang mencakup ortodoksi gerejawi, ketaatan standar kerja yang mengintegrasikan rigor akademik dengan pembentukan spiritual, kewaspadaan yang termanifestasi sebagai sensitivitas pastoral, dan etos kerja yang berakar dalam pandangan dunia sakramental (Damanik, 2019).

Temuan juga dapat dipahami melalui lensa spiritualitas kenotik yang ditekankan dalam Evangelii Gaudium. Praktik kedisiplinan guru PAK merepresentasikan bentuk kehidupan kenotik—pengosongan diri dan dedikasi yang mencerminkan pemberian diri Kristus secara total untuk keselamatan umat manusia.

Konsistensi dalam waktu kebaktian, ketepatan dalam pelaksanaan tugas, dan ketepatan dalam keadaan yang menantang semua mencerminkan spiritualitas kenotik yang mencetak pemaherian diri Kristus secara otentik (Wuriningsih, 2023).

d Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAK

Analisis regresi linear berganda mengungkapkan dinamika yang kompleks dan menarik dalam hubungan antara dorongan motivasional kerja, praktik kedisiplinan kerja, dan pencapaian kinerja pendidik PAK. Secara simultan, kedua variabel independen mampu menjelaskan 72,6% variasi dalam pencapaian kinerja pendidik PAK ($R^2 = 0,726$), dengan nilai F sebesar 15,893 dan signifikansi 0,000. Besarnya kontribusi ini mengindikasikan bahwa kombinasi dorongan motivasional dan praktik kedisiplinan merupakan prediktor yang sangat kuat untuk pencapaian kinerja PAK. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = -6,821 + 0,261X_1 + 0,573X_2$.

Namun, temuan yang paling signifikan muncul dari analisis parsial yang menunjukkan efek mediasi yang kuat. Ketika dianalisis secara bersama-sama, hanya praktik kedisiplinan kerja yang mempertahankan signifikansi statistik ($p = 0,000 < 0,05$), sementara dorongan motivasional kerja kehilangan kekuatan prediktif independennya ($p = 0,121 > 0,05$). Fenomena ini mengindikasikan bahwa praktik kedisiplinan berfungsi sebagai variabel mediasi melalui mana dorongan motivasional memberikan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja. Hal ini sejalan dengan prinsip spiritualitas Ignatian yang menekankan "contemplatio in actione"—integrasi doa dan pelayanan yang ditandai dengan keterlibatan disiplin dengan dunia.

Efek mediasi ini memiliki implikasi teoretis yang mendalam dalam memahami mekanisme psikologis dan spiritual yang mendasari pencapaian kinerja pendidik PAK. Temuan ini sejalan dengan teori James tentang hubungan antara kehendak dan tindakan, di mana volisi internal harus diterjemahkan menjadi perilaku eksternal untuk menghasilkan outcome yang tangible. Dalam konteks pendidik PAK, dorongan motivasional tanpa ekspresi disipliner tetap hanya sebagai energi potensial yang gagal untuk teraktualisasi menjadi efektivitas kinetik.

Integrasi dengan antropologi filosofis Katolik memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang temuan ini. Berdasarkan psikologi Thomistik, tindakan manusia dihasilkan dari interaksi antara intelek, kehendak, dan nafsu, dengan kehendak berfungsi sebagai faktor decisive yang menerjemahkan pengetahuan dan hasrat menjadi perilaku konkret. Motivasi dalam konteks guru PAK merepresentasikan kombinasi kompleks dari keyakinan intelektual, komitmen volitional, dan disposisi afektif.

Namun aktualisasi disposisi internal ini memerlukan perilaku disipliner yang konsisten dan tepat yang memanifestasiikan sensitivitas pastoral, dan etos kerja yang berakar dalam pandangan dunia sakramental menjadi perilaku konkret yang efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa dorongan motivasional kerja dan praktik kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pendidik Pendidikan Agama Katolik di Semarang. Temuan utama menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 72,6% variasi dalam pencapaian kinerja pendidik PAK, mengindikasikan kekuatan prediktif yang sangat substansial. Secara parsial, dorongan motivasional kerja berkontribusi 50,5% terhadap pencapaian kinerja PAK, sementara praktik kedisiplinan kerja menunjukkan kontribusi yang lebih dominan sebesar 66,2%. Superioritas pengaruh praktik kedisiplinan mencerminkan karakteristik fundamental vokasi religius yang menuntut konsistensi dan keteraturan dalam pelaksanaan misi pastoral dan edukatif.

Temuan yang paling signifikan adalah identifikasi efek mediasi, di mana praktik kedisiplinan kerja berfungsi sebagai variabel perantara melalui mana dorongan motivasional memberikan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja. Fenomena ini mengungkapkan dinamika unik dalam konteks pendidikan agama Katolik, di mana panggilan spiritual internal harus diterjemahkan ke dalam praktik eksternal yang konsisten untuk mencapai efektivitas optimal dalam pelayanan pendidikan dan evangelisasi.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika pencapaian kinerja pendidik dalam konteks vokasi religius. Dominasi praktik kedisiplinan dan efek mediasinya terhadap dorongan motivasional memberikan wawasan baru tentang pentingnya integrasi antara disposisi internal dan manifestasi perilaku dalam mencapai kinerja optimal. Temuan ini memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dalam institusi religius dan memberikan perspektif yang berbeda dari penelitian kinerja pendidik pada umumnya.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat dirumuskan untuk berbagai pihak yang terkait. Bagi institusi pendidikan Katolik, disarankan untuk mengembangkan sistem manajemen yang mengintegrasikan pembinaan motivasi spiritual dengan pengembangan disiplin kerja yang transformatif. Program rekrutmen pendidik PAK perlu menilai tidak hanya panggilan spiritual dan kompetensi akademik, tetapi juga kapasitas regulasi diri dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Sistem evaluasi kinerja harus mengakui baik komitmen internal maupun keputusan eksternal sambil memahami efek interaktif keduanya dalam mencapai tujuan pendidikan dan evangelisasi.

Bagi pengembangan profesional pendidik PAK, program pelatihan dan pembinaan perlu mengintegrasikan peningkatan motivasional dengan aktivitas pembangunan disiplin. Workshop dan seminar tidak hanya difokuskan pada aspek pedagogi dan konten teologis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan regulasi diri, manajemen waktu, dan konsistensi dalam pelayanan. Program mentoring oleh pendidik senior dapat menjadi sarana efektif untuk memfasilitasi tidak hanya pengembangan keterampilan tetapi juga pembentukan karakter dan kesempatan untuk integrasi iman dengan pembelajaran.

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui, terutama terkait ukuran sampel yang relatif kecil dan ruang lingkup geografis yang terbatas pada Kota Semarang. Penelitian replikasi dengan sampel yang lebih besar dan cakupan geografis yang lebih luas diperlukan untuk meningkatkan generalisabilitas temuan. Selain itu, penelitian kuantitatif mendalam tentang pengalaman subjektif pendidik PAK dalam menghayati motivasi dan disiplin kerja akan memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang mekanisme psikologis dan spiritual yang mendasari temuan kuantitatif ini.

Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderating dan mediating lainnya yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja guru PAK. Variabel seperti masa kerja, tingkat pendidikan, dukungan komunitas gerejawi, dan karakteristik sekolah perlu dieksplorasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Studi longitudinal juga diperlukan untuk memahami dinamika perubahan motivasi dan disiplin sepanjang karir guru PAK, serta dampak jangka panjang terhadap efektivitas pendidikan agama.

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui, terutama terkait ukuran sampel yang relatif kecil dan ruang lingkup geografis yang terbatas pada Kota Semarang. Penelitian kualitatif mendalam tentang pengalaman subjektif guru PAK dalam menghayati motivasi dan disiplin kerja akan memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang mekanisme psikologis dan spiritual yang mendasari temuan kuantitatif ini.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Penghargaan khusus ditujukan kepada Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Agama Katolik SMA dan SMP Semarang yang telah memfasilitasi akses penelitian dan memberikan dukungan institusional dan fasilitas penelitian.

Kepada para dosen pembimbing, Dr. Irene Hartutik, M.Pd dan Dr. F.R. Wuriningsih, S.Pd., M.Sc.Ed, penulis menyampaikan apresiasi atas bimbingan, arahan, dan masukan konstruktif yang telah diberikan selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi yang telah diselesaikan pada Program Studi Pastoral Kateketik di STPKat Santo Fransiskus Asisi Semarang pada tahun 2025.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14-23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arif Munandar. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi* (2nd ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163-170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Dokpen KWI. (1995). *Laborem Exercens* (Seri Dokumen Gereja, Vol. 39). KWI.
- Dokpen KWI. (2016). *Catechesi Tradendae* (Vol. 28). KWI.
- Handayani, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 495-509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Haru, E. (2020). Peran guru Pendidikan Agama Katolik sebagai gembala. *Jurnal Alternatif*, 10(1), 43-62. <https://doi.org/10.60130/ja.v10i1.42>
- Hartutik, I. (2021). *Penelitian tindakan kelas penyusunan proposal-laporan dan artikel* (Vol. 1). UNNES Press.
- Hartutik, I., Rusdarti, Sumaryanto, & Supartono. (2017). Integrating character education model with spiral system in chemistry subject. *Journal of Physics: Conference Series*, 824(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/824/1/012025>
- Imam Machali. (2021). *Metode penelitian kuantitatif panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kemendikbud. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*.
- Khotimah, S. H. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 2749-2760. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.32376>
- Kumanireng. (2020). Pentingnya motivasi dalam membangun kinerja guru agama Katolik pada sekolah dasar di wilayah Kuasi Paroki Santo Yohanes Maria Vianney Pemo. *Atma*

Reksa: *Jurnal Pastoral dan Kateketik*, 5(2), 89-102.
<https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.117>

- Pati Sari. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. *IAIN Palopo*.
- Setianingsih, S. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 313-320. <https://doi.org/10.2827/jeim.v5i2.1761>
- Siregar, M. (2022). Peran guru Pendidikan Agama Katolik dalam pembentukan karakter tanggung jawab peserta didik. *Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi*, 2(9), 280-285. <https://doi.org/10.56393/intheos.v2i9.1254>
- Slamet Riyadi. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal LITBANG Kota Pekalongan*, 13, 106-117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta.
- Sukestiyarno. (2020). *Olah data penelitian berbantuan SPSS*. Universitas Negeri Semarang.
- Sulastri. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 129-138.
- Tampubolon, P. (2020). Pengaruh kompetensi spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Kristen. *PROVIDENSI: Jurnal Pendidikan Dan Teologi*, 3(1), 82-97. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Utari, D. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 124-131.
- Widyawati, F., & Lon, Y. S. (2020). Politik pendidikan agama di Indonesia dan pelaksanaannya di salah satu kampus Katolik di Flores. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 13-28. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2227>
- Wuriningsih, F. R. (2023). Ensiklik Fratelli Tutti sebagai kunci pemikiran dari Evangelii Gaudium mengenai paroki sebagai pusat misi. *Studia Philosophica et Theologica*, 23(2), 192-210. <https://doi.org/10.35312/spet.v23i2.432>
- Yulianingsih. (2019). Keterampilan guru PAK untuk meningkatkan minat belajar murid dalam proses pembelajaran di kelas. *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika*, 2(1), 100-119. <https://doi.org/10.34081/fidei.v2i1.47>