

**MOTIVASI DAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MTS AL-ANWAR KABUPATEN OKU TIMUR**

Uswatun Khasanah¹, Siti Patimah², Fisman Bedi³, Ghani⁴, Latief Arung Arafah⁵
^{1,2,3,4,5}Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana,
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
uswatunkhasanahh222@gmail.com¹, sitipatimah@radenintan.ac.id²,
bangbedi@gmail.com³, gani@radenintan.ac.id⁴,
abdullatiefarungarafah@radenintan.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation on teacher performance in improving the quality of education at Mts Al-Anwar. In the context of education, teacher motivation plays a crucial role in determining the quality of teaching and, ultimately, student achievement. This study used a quantitative descriptive method with a sample of 30 teachers randomly drawn from the total population. Data were collected through a questionnaire measuring aspects of intrinsic and extrinsic motivation and teacher performance. The results of data analysis show that there is a significant relationship between motivation and teacher performance. Intrinsic motivation, such as a sense of responsibility and job satisfaction, has a greater influence than extrinsic motivation such as salary and incentives. High teacher performance is reflected in better lesson planning, use of innovative teaching methods and improved student learning outcomes. This study concludes that improving motivation, especially the intrinsic aspect, can be an effective strategy to improve the quality of education at Mts Al-Anwar Oku Timur.

Keywords: motivation, teacher performance, education quality, mts al-anwar oku timur, education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Mts Al-Anwar. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pengajaran dan, pada akhirnya, pencapaian siswa. Penelitian ini menggunakan

metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 guru yang diambil secara acak dari total populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi ekstrinsik seperti gaji dan insentif. Kinerja guru yang tinggi tercermin dalam perencanaan pelajaran yang lebih baik, penggunaan metode pengajaran inovatif, dan peningkatan hasil belajar siswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi, terutama aspek intrinsik, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Mts Al-Anwar Oku Timur.

Kata kunci: motivasi, kinerja guru, kualitas pendidikan, MTS al-anwar oku timur, pendidikan

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Di Mts Al-Anwar Oku Timur, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan menjadi prioritas utama guna memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman belajar yang optimal. Salah satu komponen penting dalam upaya ini adalah peran guru. Guru tidak hanya bertindak sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator dalam proses pembelajaran. Motivasi dan kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi, sementara kinerja yang baik mencerminkan dedikasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru dengan mutu pendidikan di Mts Al-Anwar Oku Timur. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan

kinerja guru, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Fokus penelitian ini adalah bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan pelatihan profesional berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja guru, serta implikasinya terhadap hasil belajar siswa. Dengan memahami dinamika antara motivasi, kinerja guru, dan mutu pendidikan, diharapkan sekolah dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Menurut Pendapat Mulyasa (2004:120) "Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan". Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan

peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi, 2014: 50). Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012: 281). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE) menyatakan bahwa "Motivasi kerja

bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene". Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Clewes (2003: 69-85) menyatakan bahwa "*The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance*" (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas

pembelajaran (Supardi, 2014: 23). Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86).

Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu

tingkah laku (Uno, 2007). Sedangkan pengertian Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009: 219).

Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Pandangan kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini, kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi

biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (2006) "motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia". Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan bahwa selama ini kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. Selain itu, hampir di setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak, analisis KKM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar

siswa.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, kuesioner, dan observasi. Responden terdiri dari guru-guru Mts Al-Anwar Oku Timur serta kepala sekolah dan beberapa siswa. Dengan pendekatan metodologi ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana motivasi dan kinerja guru berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di Mts Al-Anwar Oku Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat diketahui berbagai macam motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Al-Anwar Oku Timur, macam-macam motivasi tersebut yaitu : Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik: Guru yang memiliki motivasi intrinsik cenderung

menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka menikmati proses pengajaran, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki dorongan internal untuk terus meningkatkan kompetensi. Motivasi Ekstrinsik: Faktor-faktor seperti insentif finansial, pengakuan dari pihak sekolah, dan penghargaan mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Guru yang mendapatkan insentif lebih cenderung meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Motivasi intrinsik terbukti lebih efektif dalam jangka panjang untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang termotivasi secara intrinsik menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan lebih inovatif dalam mengajar. Motivasi ekstrinsik, meskipun penting, lebih berperan sebagai pelengkap. Guru yang hanya bergantung pada motivasi ekstrinsik mungkin tidak menunjukkan kinerja konsisten jika insentif berkurang. Faktor Penghambat Beban Kerja: Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi dan kinerja guru. Guru yang merasa terbebani dengan tugas administratif cenderung kurang fokus dalam pengajaran. Fasilitas: Kurangnya fasilitas pendukung seperti bahan ajar dan

teknologi juga mempengaruhi kinerja guru. Fasilitas yang memadai sangat penting untuk membantu guru mengajar secara efektif. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pengembangan Profesional: Pelatihan dan workshop secara rutin sangat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja. Lingkungan Kerja Positif: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif meningkatkan motivasi guru. Kerja sama antar guru dan manajemen sekolah juga penting. Evaluasi dan Umpan Balik: Evaluasi kinerja guru yang adil dan umpan balik yang konstruktif mendorong guru untuk terus berkembang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mts Al-Anwar Oku Timur. Motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus fokus pada pengembangan motivasi intrinsik guru melalui pengakuan profesional,

pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

D. Kesimpulan

Motivasi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan, pada akhirnya, mutu pendidikan di Mts Al-Anwar Oku Timur. Untuk mencapai pendidikan berkualitas, sekolah harus mengimplementasikan strategi yang mendukung motivasi intrinsik guru dan menyediakan fasilitas serta dukungan yang memadai. Dengan demikian, guru dapat mengajar dengan lebih efektif dan berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan Insentif dan Pengakuan: Memberikan insentif finansial dan non-finansial yang memadai kepada guru. Pelatihan dan Pengembangan: Menyelenggarakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulistiyowati, E. (2018). Dampak Motivasi Guru Terhadap Prestasi Siswa di Indonesia. *Jurnal penelitian pendidikan dan sosial*. 8(3), 1-10
- Widiastuti, R. (2017). Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Siswa di Sekolah Dasar Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Manusia*, 6(2), 1-9
- Mustofa, M. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(1), 1-10.
- Rizki, A. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(1), 1-12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Sari, D. (2019). Pengaruh Kemampuan Guru terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(3), 1-10.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep,*

Strategi dan Implementasi.

Bandung: PT.Remaja

Rosdakarya.

Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta:
PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2012.
Perilaku Organisasi
(*Organizational Behavior*). Buku
1. Edisi kedua belas. Alih
Bahasa: Diana Angelica, Ria
Cahyani, dan Abdul Rosyid.
Jakarta: Salemba Empat.

Dimiyati dan Mudjiono, 2006.
Belajar dan Pembelajaran.
Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen:*
Dasar, Pengertian Dan
Masalah. (Edisi revisi). Jakarta:
Bumi Aksara