

MOTIVASI KERJA GURU DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA GURU DI YAYASAN ISLAM AL MA'RUF

Mirna Herawati¹, Indra Suyahya², Fadrijah Hapsari³

Pendidikan Ekonomi, FIPPS, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
mirnathar19@gmail.com¹, indrasuyahya@gmail.com², hapsarifadrijah@gmail.com³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah motivasi Kerja Guru dipengaruhi oleh kinerja guru dengan objek penelitian adalah guru Yayasan Islam Al Ma'ruf. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Kualitatif dengan sumber pengumpulan data menggunakan Kuisisioner yang disebarkan kepada 54 Guru Yayasan Pendidikan Islam Al Ma'ruf. Data yang dikumpulkan berupa penyebaran angket untuk memperoleh nilai skor motivasi kerja dan Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil yaitu nilai koefisien Korelasi Product moment sebesar 0,703 hal ini menunjukkan besarnya hubungan variabel motivasi dan kinerja guru masuk ke dalam kategori yang Kuat dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 49,40% sedangkan persamaan regresinya yaitu $Y=29,122+0,873X$. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,10 > 1,67$ maka H_0 berada di daerah penolakan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Keywords: Motivasi Guru, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan komponen vital yang memegang peranan penting adalah kegiatan pendidikan. Karna baik atau buruknya suatu tatanan kehidupan disumbang dari pendidikan. Pendidikan yang dilaksanakan dengan upaya maksimal akan membuahkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang juga maksimal begitu juga berlaku sebaliknya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menyumbang kemajuan dan ikut bersama membangun bangsa menjadi bangsa yang maju, bermartabat dan sejahtera.

Pendidikan yang diselenggarakan dengan baik dibutuhkan usaha dan kerja keras yang maksimal dari komponen pendidikan. Guru memegang peranan yang sangat sentra bagi terbentuknya pendidikan yang baik. Walaupun pendidikan adalah suatu sistem dengan tidak mengabaikan komponen sistem pendidikan yang lain, guru lah pemegang kunci keberhasilan pendidikan. Oleh karena itulah untuk membangun pendidikan hal yang pertama adalah dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, yang akan menjadi pembuka jalan dalam memperbaiki dan membangun pendidikan yang berkualitas.

Melihat begitu sentralnya posisi guru dalam proses pendidikan dan pengajaran. Dalam kegiatan pengajaran guru hendaknya memiliki kompetensi.

Dimana kompetensi kompetensi inilah yang akan digunakan sebagai alat dalam menciptakan suasana pembelajaran yang berkaulitas sehingga hasil pendidikan yang dicapainya memiliki kualitas yang meningkat. Pemerintah sebagai penelenggara negara telah berupaya semaksimal mungkin dalam membangun dan meningkatkan kompetensi guru. Dimulai dengan menyiapkan landasan hukum baik undang-undang maupun peraturan perundangan lainnya. Selain itu pemerintah juga terus berupaya meningkatkan kompetensi guru dengan menyiapkan lembaga pendidikan guru baik pendidikan guru (LPTK) maupun lembaga pendidikan profesi guru.

Upaya-upaya ini tidak akan maksimal berdampak jika para guru tidak memiliki dorongan untuk dapat mengembangkan dirinya. Motivasi yang dimiliki oleh guru juga berperan dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai guru. Motivasi guru dalam bekerja yaitu dalam mempersiapkan pengajaran, melaksanakan pengajaran, melakukan kegiatan evaluasi dan melakukan kegiatan tidak lanjut harus besar karena jika tugas-tugas guru dijalankan dengan tidak didorong oleh motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja guru yang juga tidak maksimal.

Kinerja guru atau prestasi guru (*Performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran serta melakukan kegiatan evaluasi.

Dalam mengajar, guru harus memiliki motivasi tinggi dalam kinerja mengajarnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi bisa dilihat pada cara mereka dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. tanggung jawab yang melekat pada profesi guru dalam mendidik dan mengajar merupakan tanggung jawab yang mulia yang harus dijalankan dengan dorongan motivasi yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja guru yang maksimal. Jika tanggung jawab guru dijalankan tanpa dorongan motivasi yang kuat maka pendidikan akan jalan di tempat atau mengalami kemunduran yang pada akhirnya akan merugikan bangsa ini karena generasi yang harusnya meneruskan pembangunan bangsa tidak dapat menjalankan

tugas dan fungsinya karena ketidak berhasilan dalam menjalankan proses pendidikan.

Guru harus terus memupuk motivasi merka dalam berkerja dengan cara meningkatkan kualifikasi pendidikan maupun dengan cara-cara lain seperti menciptakan lingkungan kerja yang koindusif. Upaya yang dilakukan oleh guru atau pihak lain seperti pemerintah, kepala sekolah, siswa, orangtua siswa akan berdampak pada peningkatan motivasi guru dalam bekerja, sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan kinerja yang maksimal.

Walaupun kajian tentang motivasi dan kinerja guru sudah banyak dilakukan penulis dalam hal ini merasa tertarik untuk melakukan penelitian kembali pada objek penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Al Maruf. Ketertarikan ini untuk membuktikan penelitian-penelitian terdahulu yang hasilnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja guru di berbagai objek penelitian yang sudah di teliti apakah memiliki hasil yang sama dengan objek penelitian kami yaitu di Yayasan Pendidikan Islam Al Maruf.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2011:34) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hal ini didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Kinerja yaitu suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja.

Berhubungan dengan kinerjanya maka guru memiliki kinerja yang baik ada yang memiliki kinerja yang kurang baik. Guru yang memiliki kinerja baik sering disebut guru yang profesional sedangkan pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa kinerja itu sesuatu yang diraih atau dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja.

1) Kinerja Guru sebagai Performansi dalam pembelajaran.

Sebagai tenaga profesional, kinerja yang dimiliki oleh seorang guru berwujud: (1) Guru harus memiliki ketrampilan untuk mendiagnosis siswanya dalam hal kemampuan, perhatian dan kepribadian, (2) Guru harus mengetahui bahwa guru itu bekerja dengan siswa, (3) Guru harus mengetahui berbagai metode yang efektif untuk membuat setiap siswa mencapai prestasi yang optimal, (4) Guru harus memiliki pemahaman yang luas terhadap tujuan pendidikan.

2) Kinerja Guru sebagai Prestasi dalam Pembelajaran.

Standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilaksanakan guru dalam proses pembelajaran dan bimbingan. Standar Prestasi Kerja Guru tersebut meliputi :

- a) Penyusunan Program Pembelajaran terdiri dari:
 - (1) Analisis Materi Pelajaran (AMP)
 - (2) Program Tahunan (Prota)
 - (3) Program Semester (Promes)
 - (4) Program Satuan Pembelajaran (PSP)
 - (5) Rencana Pembelajaran (RP)
 - (6) Alat evaluasi (AE)
 - (7) Program Perbaikan dan pengayaan
 - (8) Program Bimbingan Konseling
- b) Pelaksanaan Program Pembelajaran, meliputi :
 - (1) Pelaksanaan pembelajaran di kelas
 - (2) Penggunaan strategi pembelajaran
 - (3) Penggunaan media dan sumber belajar
- c) Pelaksanaan Evaluasi, meliputi :
 - (1) Evaluasi hasil belajar
 - (2) Evaluasi pencapaian target kurikulum
 - (3) Evaluasi daya serap.
- d) Analisis evaluasi, meliputi :
 - (1) Analisis ketuntasan belajar
 - (2) Analisis butir soal
- e) Pelaksanaan Perbaikan dan Pengayaan, meliputi :

- (1) Pelaksanaan perbaikan pembelajaran
- (2) Pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan beberapa teori yang sudah dikemukakan dapatlah disimpulkan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program pembelajaran yang sesuai dengan program yang direncanakan, diadakan evaluasi pembelajaran dan pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran itu.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2008: 93) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu. Sebagai bagian dari organisasi Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dalam proses kegiatan pembelajaran dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Uno (2010:71) membahas mengenai motivasi kerja, dimana motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut akan menentukan kinerja atau hasil kerja seseorang. Dalam bidang pendidikan motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut dan dengan merujuk pengertian motivasi, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dorongan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru dan menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru.

b. Prinsip-prinsip Motivasi

Surya (2014:58) mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan diantaranya yaitu:

- 1) Prinsip Kompetisi, dalam hal ini motivasi dapat dijadikan sebagai usaha persaingan baik dalam diri pribadi yang bersangkutan maupun dengan pihak lain diluar pribadi individu tersebut
- 2) Prinsip Pemacu, dimana dorongan untuk melakukan berbagai tindakan dilakukan akan terjadi jika ada factor pemicunya.
- 3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman, hal ini adalah kondisi dimana dorongan motivasi yang dilakukan dapat menimbulkan ganjaran tetapi tidak menyebabkan hukuman.
- 4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diperbuatnya.
- 5) Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
- 6) Pengembangan Minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.
- 7) Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik (2013:114) ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pujian lebih efektif dari pada hukuman.
- 2) Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.
- 3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.
- 4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.
- 5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
- 6) Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain.
- 7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
- 8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.

- 9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
- 10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
- 11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
- 12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.
- 13) Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Uno (2010: 29-34) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Sardiman (2014:75) motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang.

Dari kedua penjelasan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana Ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

d. Fungsi Motivasi

Menurut Hamalik (2013:108) fungsi motivasi ada tiga, yaitu yang pertama Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan. Yang kedua Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan yang ketiga Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan”.

e. Macam-macam Motivasi

Ada banyak macam motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya yaitu menurut Dimiyati dan Mudjiono, Djamarah dan Oemar Hamalik. Dimiyati dan Mudjiono (2009:86) mengklasifikasikan dua macam motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya, yaitu sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenisnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan.

2) Berdasarkan sifatnya

Menurut Djamarah (2011:149) ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang dan berasal dari luar diri seseorang. Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

(a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, Ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial.

(b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang sari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Senada dengan Djamarah, menurut Hamalik (2013:162) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi murni dan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni sama dengan motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi yang sesungguhnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor dari luar. Motivasi *intrinsik* ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengukur secara objektif gejala sosial yang terjadi dan nyata dalam kehidupan. Dalam kegiatan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan instrument penelitian berupa angket kepada para guru untuk disikan mengenai kondisi yang dialaminya atau informasi yang diketahuinya tentang variabel penelitian yang diukur. Instrument yang disebarkan telah terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya sehingga dinyatakan valid dan reliable sebagai alat pengumpulan data. Setelah angket di sebar ke responden kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan software statistik SPSS 21 untuk dianalisis mengenai nilai koefisien korelasi, persamaan regresi, nilai koefisien determinasi dan pengujian hipotesis sehingga berdasarkan pengujian hipotesis tersebut akan diperoleh hasil analisis dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Menentukan Harga t_{hitung}

Uji hipotesis yang telah dirumuskan diuji tingkat signifikannya dengan uji t menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Tabel 1.1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.122	13.855		2.102	.040
Motivasi	.873	.122	.703	7.131	.000

Perhitungan t hitung menggunakan spss versi 2.1 seperti yang tertera pada tabel 1.1 yaitu t_{hitung} sebesar 2,10.

b. Menentukan Harga t_{tabel}

t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji dua pihak dengan $dk = n - 1$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ uji dua pihak dengan $df = n - 1$ adalah 1,67.

SIMPULAN

Kriteria t_{hitung} < t_{tabel} atau 2,10 < 1,67 maka Ho berada di daerah penolakan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian motivasi Guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan ini penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta penulis mengucapkan terimakasih kepada Yayasan Islam Al Ma'ruf, serta ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Aditama.
Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Surya, Mohammad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- UU. RI. No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Asokadikta dan Durat Bahagia.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Permitivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.