



Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang

¹Anisa Aruan, ²Futhri Raudhatul Kabry, ³Maisa Muti Salsabilla Hsb, ⁴Mawaddah Tun'nisa, ⁵Zulfikar Lubis, ⁶Darmansah Darmansah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : ¹anisaharuan29@gmail.com, ²futhrikabry@gmail.com, ³maisasalsahasibuan@gmail.com,

⁴mawaddahtunnisa29@gmail.com, ⁵sulpikar144@gmail.com, ⁶teng kudarmansah@uinsu.ac.id

Alamat : Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Email Korespondensi : anisaharuan29@gmail.com

Abstract Work motivation is one of the key factors that contribute to improving teacher performance in education. This study aims to analyze the role of work motivation in improving teacher performance at SMP Bina Siswa, Laud Dendang. The method used in this study is a quantitative approach with data collection through questionnaires and interviews with teachers and school management. The results of the study indicate that good work motivation, both intrinsic and extrinsic, significantly affects teacher productivity and performance quality. Factors such as awards, recognition, a conducive work atmosphere, and support from school leaders have proven to be the main drivers in improving teacher work motivation. Thus, it is important for schools to continue to pay attention to the motivational needs of teachers in order to create a supportive work environment and improve the quality of education at the school.

Keywords: Performance, Motivation, Teachers

Abstrak Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Bina Siswa, Laud Dendang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara kepada guru serta pihak manajemen sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja guru. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan dari pimpinan sekolah terbukti menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, penting bagi pihak sekolah untuk terus memperhatikan kebutuhan motivasi para guru guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Guru

1. PENDAHULUAN

Pendidikan akan selamanya menjadi pembahasan yang aktual dan relevan sampai kapan pun, karena pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia. Secara terminologi pendidikan dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, agar ia mencapai kedewasaan. Pengertian ini sangat menekankan tentang peran dan fungsi guru (orang dewasa) untuk memberikan pengarahan dan pembinaan kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan yang diharapkan.

Guru profesional akan selalu berkreasi meningkatkan kemampuannya dalam berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai seorang pendidik yang memfasilitasi terjadinya

proses belajar bagi peserta didik. Salah satu hasil atau produk yang dihasilkan guru secara konkrit adalah kemampuannya dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus pembelajaran dan sistem penilaian, program tahunan dan semester, pembuatan RPP dan yang terpenting adalah melaksanakan proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan menganalisa hasil evaluasi pembelajaran. Inilah tugas pokok guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1.

Motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Abraham Sperling sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan dalam hubungan dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001: 94). Jadi motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja optimal dengan memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi/ lembaga pendidikan. Sedangkan motivasi kerja guru adalah dorongan semangat kerja guru untuk memberikan keahliannya guna mencapai tujuan lembaga.

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada peserta didik, ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai guru perlu suatu kajian lebih lanjut, pertama, karena guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara, tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pembelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran di dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain, mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kedua, karena kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan, pendidikan disini bukan sekedar sebagai media dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi kegenerasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik, suatu bangsa yang semakin maju dan berkembang dengan teknologi yang semakin canggih guru semakin akurat melaksanakan fungsinya, dan semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan sebagai manusia pembangun oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorongnya untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin Selain itu, adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang

mangkir dari tugasnya, guru hanya melaksanakan proses pembelajaran saja tapi fungsi mendidiknya kurang.

Rendahnya motivasi kerja tentu berakibat pada rendahnya kinerja guru. Tidak sedikit didapati seorang guru hanya sekedar melaksanakan tugas demi mendapatkan gaji saja. Bahkan mendidik menjadi bukan panggilan hati. Akibat yang ditimbulkan menjadi tanpa semangat, tanpa inisiatif, tanpa tujuan, dan tanpa target yang jelas.

Dengan demikian, peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah SMP Bina Siswa Laud Dendang sangatlah penting. Kepala sekolah yang berpengaruh dan memiliki visi yang jelas yang akan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Upaya Menumbuhkan Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, dan pemberian insentif yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Menurut G.R. Terry dalam Malayu Hasibuan (2002:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan menurut Moh. As'ad (2000: 45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah,

kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Selain kinerja, motivasi guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya juga merupakan hal penting bagi upaya meningkatkan proses pembelajaran yang akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Pandji Anoraga, 2005:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Upaya untuk menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara :

- a. Memberikan Pujian. Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang di katakan, di lakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian membuat orang menjadi lebih baik
- b. Memberikan penghargaan (piagam). Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Upaya peningkan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan pengahargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan itu kepala sekolah menyerahkan piagam dihadapan para guru dan siswa.

- c. Bonus. Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai atau dividen tambahan kepada pemegang saham. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemberian kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.
- d. Memberikan fasilitas, seperti ruangan kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja yang nyaman bagi para gurunya.

Faktor Penghambat Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi penghambat utama dalam meningkatkan motivasi guru. Ketika fasilitas sekolah, seperti ruang kelas, ruang guru, atau media pembelajaran, tidak mendukung proses mengajar, guru akan kesulitan menciptakan suasana belajar yang optimal. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang, seperti tugas administratif yang berlebihan, sering kali mengurangi fokus guru terhadap tugas utamanya, yaitu mendidik siswa.

- b. Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi

Motivasi kerja guru sering kali menurun karena kurangnya pengakuan atas dedikasi dan prestasi yang telah mereka capai. Penghargaan, baik dalam bentuk pujian, penghargaan formal, maupun kenaikan karier, dapat menjadi dorongan besar untuk meningkatkan semangat kerja. Ketika kontribusi guru tidak dihargai oleh pihak sekolah atau masyarakat, mereka cenderung merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja. Menurut Herzberg dalam Two-Factor Theory, pengakuan merupakan salah satu faktor motivasi yang berdampak langsung pada kepuasan kerja.

- c. Kesejahteraan yang Rendah

Kesejahteraan finansial yang rendah menjadi salah satu faktor terbesar yang menghambat motivasi guru. Gaji yang tidak mencukupi kebutuhan hidup, keterlambatan pembayaran, atau minimnya tunjangan tambahan sering membuat guru

merasa tidak dihargai secara finansial. Akibatnya, mereka mungkin terpaksa mencari pekerjaan tambahan yang dapat mengurangi fokus mereka dalam menjalankan tugas di sekolah. Penelitian oleh Sutopo dan Munandar (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi kerja mereka.

Hasil dari sebuah motivasi kerja tidak terlepas dari hambatan yang ada pada kedua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal

Faktor-faktor yang menjadi tantangandalam mewujudkan motivasi kerja yangprofessional ada yang berasal dari dalam diri seorang guru seperti bagaimana dia dapat mengatur dirinya sehingga dapat berkomitmenuntuk dapat membuat dirinya memiliki motivasi kerja seperti rasa malas, sikap profesional, tanggung jawab, disiplin dan lain – lain.

Faktor Eksternal

Sedangkan faktor yang berasal dari luar adalah bagaimana guru dapat bekerja sama dengan kepala sekolah dan antar sesama guru dalam meningkatkan mutu pendidikan serta bagaimana guru dapat berinteraksi dengan peserta didik untuk dapat mengenal karakter mereka yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dan lain–lain.

Strategi dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Strategi kepemimpinan utama memainkan peran penting yang diperlukan dalam meningkatkan kompetensi sekolah dan kepemimpinan guru. Kepala sekolah menerapkan strategi seperti penerapan pengkajian dalam penempatan guru sesuai kompetensi, program pelatihan lanjutan, dan pengembangan kurikulum berdasarkan kebutuhan. Selain itu, artikulasi visi dan misi sekolah, nilai-nilai kepemimpinan, penghargaan, hubungan sosial-emosional, dan kualitas pendidikan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Manajemen strategis oleh kepala sekolah sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk berusaha menjangkau tujuan secara lebih efektif, membutuhkan analisis dan pengambilan keputusan berdasarkan konsep dan kriteria manajemen strategis Pendidikan. Kepala sekolah yang sukses memimpin sekolah Strategi Nasional untuk Pencapaian Pembelajaran (NSLA) menunjukkan kerangka kepemimpinan terintegrasi yang menumbuhkan komunitas, meningkatkan kinerja akademik, dan mempertimbangkan konteks situasional untuk pengambilan keputusan yang efektif.

Strategi kepemimpinan utama yang efektif sangat dipentingkan untuk mewujudkan kedisiplinan di lingkungan sekolah yang berkualitas dan meningkatkan prestasi siswa. Kepala sekolah memiliki kewajiban menjalankan visi dan misi yang jelas untuk memandu pengambilan keputusan dan komunikasi. Pengembangan staf melalui pelatihan dan lokakarya sangat penting, karena memotivasi staf dan meningkatkan keterampilan. Komunikasi yang terbuka dan efektif mendorong kolaborasi di antara para pemangku kepentingan. Membangun budaya sekolah yang positif mempromosikan nilai-nilai seperti kerja sama dan keadilan. Kepala sekolah harus mengelola konflik dengan bijaksana dan memberdayakan siswa dalam pengambilan Keputusan.

Pemantauan dan evaluasi program memastikan pencapaian tujuan, sementara kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal meningkatkan kualitas pendidikan. Menerapkan strategi ini memungkinkan kepala sekolah untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang mendukung, pengembangan staf, dan kesuksesan siswa. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative”.

Sementara itu, bahwa strategi pengarah adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran yaitu dengan mengedepankan keterampilan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan motivasi guru yaitu. penciptaan dan pemenuhan situasi yang harmonis. menyediakan semua sumber daya yang diperlukan dan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan guru ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk pendidikan lebih lanjut, menempatkan guru berdasarkan mata pelajaran dan mengadakan pertemuan di awal semester. Menurut Carwan dalam tesis, Strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah: memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi, mengikuti seminar, pelatihan- pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan guru, pelatihan administrasi dan menambah pelajaran pendidikan agama Islam.

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat di lakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang seharusnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data yang akurat. Penentuan lokasi penelitian merupakan cara terbaik yang ditempuh dengan mempertimbangkan substansi dan menjajaki lapangan, serta untuk mencari kesesuaian dengan melihat kenyataan di lapangan. Mempertimbangkan hal di atas dan untuk membatasi penelitian, maka secara substansial Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP SWASTA BINA SISWA. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena tempat ini berlokasi di Jl. Perhubungan No. 42, Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, Indonesia Kota Medan, sehingga bisa mengamati secara mendalam mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMP BINA SISWA.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Alasan menggunakan metode ini karena peneliti ingin meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat. Mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif karena sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, dimana penelitian ini menuturkan dan mendeskripsikan data tentang proses yang telah berlangsung apakah sesuai dengan apa yang diwawancarakan dan apa yang terjadi dilapangan pada saat peneliti melihatnya, ataukah berbanding terbalik dengan yang diwawancarakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang. Penelitian ini dilakukan dengan memakai metode observasi dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengambil data. Selanjutnya, memakai metode wawancara dimana peneliti melakukan kegiatan wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Metode yang terakhir digunakan peneliti yakni memakai metode dokumentasi.

Setelah melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi selanjutnya peneliti memaparkan mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang.

Upaya menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru

Upaya untuk menumbuhkan motivasi guna meningkatkan kinerja guru di SMP swasta Bina Siswa sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian, ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan ini. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri guru itu sendiri, seperti rasa puas saat mengajar atau merasa bahwa profesinya memberikan dampak positif bagi perkembangan peserta didik. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, lebih terkait dengan faktor eksternal, seperti insentif finansial, pengakuan dari masyarakat, atau peluang untuk pengembangan karier.

Salah satu upaya penting yang dapat menumbuhkan motivasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan guru terhadap pekerjaan mereka. Suasana kerja yang harmonis, adanya komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi yang baik antar sesama guru bisa meningkatkan semangat kerja. Hal ini dapat menciptakan suasana yang kondusif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, pengakuan terhadap kinerja guru juga memainkan peran yang sangat besar. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai baik dalam bentuk pujian, penghargaan, maupun promosi, akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga dalam bentuk non-materi, seperti pengakuan dari pihak sekolah, masyarakat, atau orang tua siswa. Sebuah penghargaan yang didasarkan pada hasil nyata yang dicapai oleh guru dapat meningkatkan rasa bangga dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah Smp swasta Bina Siswa beliau menjelaskan bahwa upaya yang dilakukan untuk memotivasi guru ialah loyalitas dalam mengajar, hal ini menjadikan para guru untuk lebih profesional dalam mengajar karena merasa ada tanggung jawab yang harus di penuhi.

“Upaya untuk menumbuhkan motivasi guru yang saya buat adalah loyalitas kepada bawahan saya yaitu dengan memantau kegiatan belajar mengajar terlaksana, dan loyalitas waktu, saya sebagai wakil kepala sekolah harus datang lebih awal daripada guru, halm ini sebagai motivai bagi para guru untuk lebih semangat dalam mengajar”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama guru di smp swasta bina siswa tentang upaya untuk menumbuhkan motivasi dalam meningkatkan kineraj guru ialah bahwa upaya untuk menumbuhkan motivasi yaitu dengan terus belajar dan berbenah diri tentang apa saja hal yang perlu di perbaiki.

“Upaya saya sebagai seorang guru untuk terus memnubuhkan motivasi saya dalam mengajar yaitu dengan terus menerus belajar dan meng upgrade diri ke arah yang lebih baik lagi, serta saya juga seing mencari inspirasi dari senior saya di sekolah, mencari tahu apa saja trik yang di gunakan untuk bisa terus berkembang dalam membina siswa”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan guru di smp swasta bina siswa, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa upaya meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kineraja guru ialah harus adanya peran besar oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah untuk terus memberikan arahan serta motivasi untuk guru dalam kegiatan belajar mengajar serta adanya loyalitas waktu yang diberikan.

Faktor Penghambat Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Disekolah Bina Siswa Laud Dendang

Berbicara dengan faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja guru selalu ada, karena namanya hambatan dalam melakukan sesuatu kegiatan di sekolah dapat dipastikan selalu ada, namun hambatan dijadikan suatu usaha untuk memotivasi guru untuk bekerja, dengan jalan bagaimana mengatasi hambatan yang menjadikan faktor pendukung dalam melakukan kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yang signifikan.

Faktor internal dan eksternal yang masih menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja guru-guru di SMP Bina Siswa adalah suatu hal yang dihadapi oleh guru-guru disekolah tersebut, karena masih terbatasnya sarana dan prasarana antara lain, belum tersedianya ruang pratikum, dan ruang laboratorium, dan belum terpenuhinya alat-alat pendukung dalam proses pembelajaran pada sekolah tersebut. Seperti yang dikatakan oleh wakepek bahwa:

“Di SMP Bina Siswa salah satu kendalanya adalah kurangnya alat media belajar yang seharusnya ada dan dapat digunakan setiap guru dalam menyampaikan materi pembelajaran, akan tetapi walaupun ada kendalah yang dihadapi guru di SMP Bina Kasih mempunyai kinerja dan motivasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu mengadakan remedial apabila ada pelajaran yang belum mencapai standar sehingga dalam lima tahun terakhir peserta didik disekolah tersebut rata-rata lulus 100 %.”

Salah satu hal yang dilakukan guru SMP Bina Siswa dengan kendala tersebut yaitu, menciptakan hubungan antara guru dengan peserta didik pada waktu interaksi pembelajaran berlangsung, sehingga bukan hanya hubungan lahiriah yang terlibat tetapi lebih dari itu yakni hubungan batiniah, ramah dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga merupakan manifestasi yang murni dari cinta kasih yang disertai tanggung jawab sebagai pendidik di sekolah, apalagi dipimpin oleh kepala sekolah yang sangat bijaksana sehingga guru mempunyai dedikasi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang berkaitan dengan faktor sarana dan prasarana yang sering kali menghambat meningkatkan kinerja guru, ini juga mendapat tanggapan dari responden dengan mengatakan selalu dan sering sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor pendukung, dalam proses pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan ingat sarana dan prasarana juga bisa jadi hambatan, kalau guru kurang profesional dalam menangani sarana yang ada di dalam menyampaikan ketika proses pembelajaran berlangsung. Seperti yang dikatakan wakepek bahwa :

“Faktor pendukung kinerja guru, diantaranya faktor sarana dan prasarana, semuanya faktor ini dapat mendukung motivasi kinerja guru, asal guru memanfaatkan semua hal ini dengan baik, maka proses pembelajaran akan berjalan lancar antara guru dan peserta didik dengan penuh kesadaran yang tinggi, namun bisa juga menjadi hambatan, apabila pendidik tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dan punya rasa egois yang tidak terkontrol, sehingga dia mengajar di sekolah dengan apa adanya tanpa ada sedikit kemauan untuk meningkatkan kinerja guru.”

Dalam keseluruhan, Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah SMP Bina Siswa itu ialah kurangnya alat media belajar yang seharusnya ada dan dapat di gunakan guru dalam setiap menyampaikan pembelajaran.

Strategi dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Meningkatkan motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru akan diterima para guru dan guru sangat mengharapkan adanya dorongan, partisipasi yang tinggi, serta support kepada para guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, karena kepala sekolah adalah sebagai pemimpin di satuan pendidikan khususnya pada SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah terkait strategi dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang.

“Kalau strategi saya ,mereka harus membuat laporan setiap minggunya contohnya saya selalu membuat ada didepan meja guru,saya menyediakan buku laporan itu setiap bulan saya baca contohnya kita ada pelajaran ipa, ips kita rujukkan apa yang berhasil sama yang dilakukan guru tersebut contohnya jika guru tersebut memberiksn nilsi A, kalau nilainya B maksudnya bukan untuk satu orang siswa tapi seluruhnya . Saya mengharapkan guru itu jangan memikirkan satu siswa saja, tetapi semua lingkungan. Mangkanya tetap saya pantau juga, saya juga memonitoring guru-guru bagaimana mereka itu cara mengajarnya lebih baik, jadi saya sediakan buku laporan kepada guru ,apa saja kendala yang dialaminya,pasti adalah yaa, setiap kelas itu pasti ada laporannya, begitu juga dengan guru bidang studi harus ada laporannya , kalau engga ada laporan ya gabisa, strategi yang kedua saya lakukan yaitu rapat, rapat bersama guru itu sangat penting biasanya kalau sekolah itu maju biasanya ada rapat inti, rapat inti itu adalah rapat yang dilakukan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dengan guru-guru, selain itu juga ada rapat dengan kepala yayasan biasaya itu dilakukan 3 bulan sekali, guna untuk membahas kekurangan-kekurangan dari sekolah, misalnya sarana prasarana, sehingga yayasan berpikir guru-gurunya kurang sejahtera.”

Hasil wawancara peneliti dengan guru mengajar terkait strategi dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang.

“Saya sebagai guru disini melihat dan merasakan bahwa kepala sekolah dengan wakilnya melakukan strategi dalam meningkatlan motivasi kerja guru dengan efektif. Kepala sekolah melakukan strateginya dengan cara kami memberikan buku laporan kepada guru-guru gunanya untuk memberikan penilaian kepada siswa-siswi disekolah ini. Wakil kepala sekolah juga ikut dalam memberikan strategi kepada guru-guru disini, beliau memberikan strategi dengan cara melakukan rapat bersama setiap bulannya.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan guru yang mengajar di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dalam melakukan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru

sudah berjalan dengan baik. Wakepsek memberikan buku penilaian kepada setiap guru-guru guna untuk memberikan penilaian terhadap peserta didik, dan meraka juga mengadakan rapat setiap bulannya serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru disekolah.

Pembahasan

Upaya menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru sekolah dasar dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara:

a. Memberikan Pujian.

Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang di katakan, di lakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian membuat orang menjadi lebih baik

b. Memberikan penghargaan (piagam).

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Upaya peningkan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan itu kepala sekolah menyerahkan piagam dihadapan para guru dan siswa.

c. Bonus.

Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai atau dividen tambahan kepada pemegang saham. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemberian kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.

Faktor Penghambat Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Disekolah Bina Siswa Laud Dendang

Berbicara dengan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, Hal yang memotivasi kinerja guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang menurut pengamatan penulis, dilihat dengan adanya hubungan harmonisasi antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan, dan hubungan dengan dewan guru terutama kepada peserta didik agar pencapaian pembelajaran dapat tercapai. Standar yang terkandung dalam tujuan pembelajaran digunakan guru di SMP Bina Siswa sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran, dalam keadaan tersebut, guru hendaknya memperkecil kesenjangan, karena guru harus berani menghadapi kenyataan itu, yang merupakan sekaligus peluang, untuk memperluas wawasan guru dalam bidang yang ditanganinya, wawasan yang dimaksud yaitu wawasan tentang kesiapan terhadap kemungkinan perubahan yang ada (kurikulum) yang akan menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Dalam setiap kekurangan yang ada, guru harus menjadi sosok intelektual yang cerdas, dapat menguasai bidang ilmu yang digeluti dan menguasai metodologi pengajaran, guru harus menempatkan dirinya pada posisi yang utama bukan sekedar pelaksana kurikulum, akan tetapi harus melibatkan dirinya dalam perancangan kurikulum. Dalam menyelenggarakan kurikulum seorang guru harus mengutamakan rasio yang mampu berfikir kritis, berwawasan luas menjadi sumber belajar pada kondisi yang kekurangan yang ada.

Faktor lingkungan sekolah yang selalu mendukung meningkatkan kinerja guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang, berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor lingkungan sekolah yang selalu mendukung, ternyata hasil yang disampaikan tersebut, mereka menanggapi selalu dan sering, memperoleh dukungan dari lingkungan sekolah dan di luar sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru, karena komunikasi yang dilakukan oleh guru di lingkungan sekolah cukup baik, namun lingkungan itu bisa menimbulkan hambatan apabila guru tidak memperdulikan lingkungan yang ada disekitar lingkungan sekolah.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan masyarakat kepada pembentukan manusia yang seutuhnya.

Dalam melaksanakan peranannya, guru harus memenuhi syarat kepribadian dan syarat penguasaan ilmu tertentu, guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak secara otoriter, tidak bersikap angkuh, ramah terhadap siapapun, suka menolong dimanapun dan kapan saja,serta

simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat, dan para peserta didik, agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, guru perlu menguasai psikologi sosial, khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok.

Strategi dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Meningkatkan motivasi kerja guru yang efektif sangat dipentingkan untuk mewujudkan kedisiplinan di lingkungan sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dengan menerapkan berbagai strategi. Ini termasuk mengenali dan menghargai upaya guru, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, mendorong peluang pengembangan profesional, memberikan otonomi dalam metode pengajaran, mendorong komunikasi terbuka dan dukungan emosional, mempromosikan kerja tim dan kolaborasi, menetapkan tanggung jawab tambahan, dan menawarkan umpan balik yang konstruktif.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala wakil kepala sekolah di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang, dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Swasta Bina Siswa Laud Dendang sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

Kepala sekolah dapat lebih memotivasi guru dengan memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman, mendorong inovasi dan kreativitas, menetapkan tujuan bersama, membangun hubungan yang kuat dengan siswa, memberikan waktu untuk refleksi dan pengembangan diri, menegaskan nilai-nilai sekolah, dan memberikan peluang untuk pengambilan Keputusan. Strategi ini menumbuhkan lingkungan yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya menguntungkan hasil pembelajaran siswa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis tentang Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kerja Guru, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Guru harus memenuhi syarat kepribadian dan syarat penguasaan ilmu tertentu, guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak secara otoriter, tidak bersikap angkuh, ramah terhadap siapapun, suka menolong dimanapun dan kapan saja, serta simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat, dan para peserta didik, agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, guru perlu menguasai psikologi sosial, khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok.

2. Menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru memerlukan kesadaran diri, pengembangan kompetensi, serta tujuan yang jelas. Dengan menjaga keseimbangan hidup, mencari inspirasi, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung, guru dapat terus berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam dunia pendidikan.
3. Strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang dilakukan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di SMP Swasta Bina Siswa di Laud Dendang sudah dilakukan dengan baik, kepala sekolah memberikan buku laporan penilaian kepada guru dan selalu mengawasi tugas guru dalam proses belajar mengajar serta memfasilitasi guru dalam mengajar, selalu mengawasi apa yang perlu diperbaiki dalam setiap proses belajar mengajar agar dapat memajukan pendidikan khususnya di SMP Swasta Bina Siswa di Laud Dendang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). Psikologi kerja. Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- As'ad, M. (2000). Motivasi dan pengembangan sumber daya manusia. Liberty.
- Bafadal, I. (1979). Supervisi pengajaran: Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru. Rineka Cipta.
- Herzberg, F. (2008). The motivation to work. Transaction Publishers.
- Kilwake, E., Okemasisi, K., & Aringo, M. (2023). Principals' teacher management strategies and learners' academic achievement in public secondary schools in Kilifi Sub-County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(2), 45–67.
- Lutfi, A. S., Sulistyorini, & Chotimah, C. (2023). Analisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *SKILLS: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 22–36. <https://doi.org/10.47498/skills.v2i1.1517>
- Minarti, S. (2011). Manajemen lembaga pendidikan secara mandiri. Ar-Ruzz Media.
- Ngalim, P. (2007). Ilmu pendidikan teoritis dan praktis. PT. Ramaja Rosda Karya.
- Sardiman. (1986). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Rajawali Pers.
- Sutopo, A., & Munandar, M. A. (2021). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(2), 150–160.
- Wahjosumidjo. (2002). Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya. PT. Raja Grafindo Persada.