

# PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AISYIYAH MEDAN

**Amril Mustofa**

Mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Islam  
FITK UIN-Sumatera Utara Medan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Motivasi kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan; (2) Peran kepala sekolah dalam peningkatan motivasi guru; (3) Dampak peningkatan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dilihat dari segi proses dan hasil; (4) faktor-faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen. Adapun analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Aisyiyah Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan, dapat dilihat dari dua motif yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang paling menonjol yaitu motif intrinsik. (2) Kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, dengan bentuk perhatian, pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi. (3) Dampak kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dapat dilihat dari dua segi, yaitu dari segi proses dan segi hasil. (4) Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru dari unsur internal dan eksternal, sarana dan prasarana, kurikulum dan metode, lingkungan, guru, dan peserta didik.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja

## 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 Spering sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan dalam hubungan dengan lingkungan kerja, Ernest J. Mc Cormick 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.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

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.

## **PEMBAHASAN**

### **Hakikat Motivasi Kerja**

Kajian tentang motivasi telah lama memiliki daya Tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan

kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Motivasi berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008: 45).

Menurut Robert C. Berk motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai “tenaga penggerak untuk memulai kegiatan dalam suatu perilaku (Hamzah, 2010: 63). Sedang menurut Handoko, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001: 55).

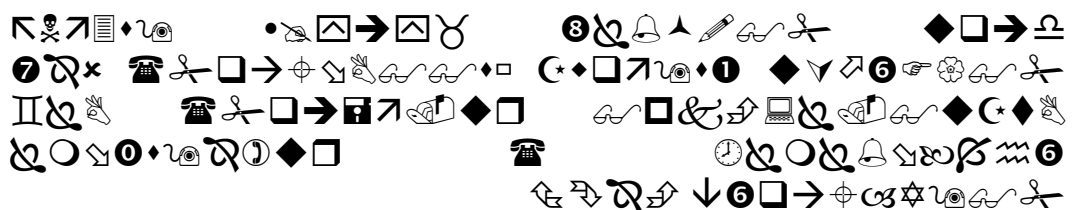
Motivasi kerja seseorang biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujiandan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003: 43).

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi (Rivai, 2013: 837).

Dalam QS. Surat At-Taubah ayat 105, Al-Mulk ayat 15 dan Al-Jumuah ayat 10 berkenaan dengan motivasi menerangkan bahwa :

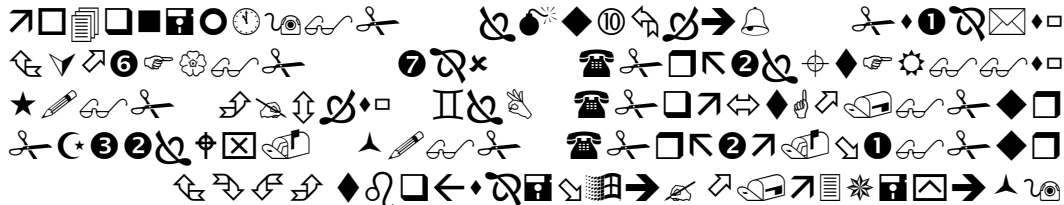


Artinya : “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)



Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan

*hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan". (QS. Al-Mulk: 15)*



Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS. Al-Jumua: 10)

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002: 78) ada dua faktor yang membuat orang merasa termotivasi dalam bekerja, yaitu :

1. **Faktor intrinsik**, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang, yaitu :
  - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - d. Pengakuan (*recongntion*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - e. Pencapaian (*achievemen*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi tinggi.
2. **Faktor ekstrinsik**, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang. Yang mencakup :
  - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  - b. Pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan yang dirasakan oleh pekerja.
  - c. Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap pekerjaan.
  - d. Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
  - e. Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi, maka dapat meningkatkan motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang. Namun sebaliknya, jika salah satunya atau bahkan keduanya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasaan bagi pekerja.

#### **Prinsip-prinsip Motivasi Kerja**

1. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja. Anggota perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, anggota akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa anggota mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin

Secara umum, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2002: 65).

#### **Hakikat Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performace* atau *Actual Performace* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008: 67).

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa kinerja secara sederhana sering diasumsikan sebagai *output* atau sesuatu yang diperoleh. Hal ini juga fokus pada “apa” dan “bagaimana” cara memperoleh hasil tersebut.

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan spesifikasi kriteria kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya.

Menurut Islam, kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ  
فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ  
وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَّرَعٍ أُخْرِجَ شِطْرُهُ فَأُزِرَّهُ فَاصْتَعَلَّ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْفَةٍ يَعْجَبُ الزَّرَّاعُ  
لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا  
٢٩

Artinya: *Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar (Departemen Agama RI, 1976). (QS. Al-Fath: 29)*

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ  
تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-jumu'ah: 10)*

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik (Multitama, 2006: 200).

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Dale Timple dalam Mangkunegara (2010: 15) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu:

1. Faktor Internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedang menurut Handoko (2008: 76), faktor yang mempengaruhi kinerja tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Adapun faktor yang dapat menghambat kinerja guru dalam melaksanakan tugas, yaitu: (1) Kurang pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari, (2) Tugas-tugas administrasi, (3) kurangnya kerjasama dan dorongan dari kepala sekolah, (4) Bangunan sekolah kurang memadai, (5) Kurangnya kerjasama dengan staf, (6) Beban mengajar berlebihan, (7) Gaji rendah, (8) Kurang lengkapnya fasilitas kerja. (Firmansyah, 2006: 233)

Di sisi lain, terdapat juga faktor-faktor penunjang yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu: (1) Sikap kooperatif dan suka membantu, (2) Kooperatif dan persuasif orang tua murid, (3) Fasilitas yang memadai, (4) Minat murid terhadap pelajaran sekolah, (5) Murid yang sopan, (6) Supervisi Membantu, (7) Sekolah terorganisir dengan baik dan, (8) Kebijakan terformulasi dengan baik dari sekolah.

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja digunakan meyakinkan bahwa kinerja dari personil sekolah itu mengalami perubahan, baik perubahan menjadi semakin baik atau menjadi semakin buruk dari saran yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu. Kegiatan belajar mengajar ini mencakup kegiatan perencanaan mengajar, proses belajar mengajar, evaluasi dan pemantauan serta kegiatan administrasi. Sedangkan dari segi pemanfaatan waktu guru di sekolah, merupakan kegiatan pengalokasian waktu di sekolah oleh guru (Usman, 2005: 1).

Dari pengertian tersebut dapat dijadikan dasar sebagai indikator kinerja, yaitu untuk mengetahui dan mengukur dari kinerja personil sekolah yang dalam hal ini adalah guru. Untuk memudahkan pengukuran indikator kinerja dapat berpedoman pada misi, tujuan dan sasaran. Misi suatu lembaga atau sekolah menurut Fattah (2004: 89) merupakan tugas dan kegiatan yang dilakukan dalam

rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

### **Strategi Peningkatan Kinerja Guru**

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, ada 4 hal yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah (Mulyasa, 2002: 117-125):

1. Pembinaan disiplin. Untuk menumbuhkan rasa disiplin, kepala sekolah hendaknya jangan sampai bersikap otoriter karena kepatuhan di bawah tekanan dan paksaan ini akan menimbulkan kebencian dan pembekakan yang tersimpan.
2. Pembangkitan motivasi. Ada tiga cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu: menggunakan kekuatan atau ancaman, teknik mesin atau motorik dan pertumbuhan sistem terbuka (Bafadal, 1992: 72-74).
3. Pelatihan, diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Program pelatihan yang efektif menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik.
4. Penghargaan (*reward*), diberikan kepada guru yang berprestasi agar tetap berprestasi dan menjadi motivasi bagi guru yang lain.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang diarahkan pada suatu latar atau individu yang diamati secara holistik atau utuh dengan rancangan deskriptif (Ulfatin, 2014: 24). Metode tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan kejadian-kejadian dengan fokus penelitian.

Sumber data diperoleh dari data primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani (Sugiyono, 2009: 137). Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Adapun prosedur yang



digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen.

### **Analisi Data**

Analisis data yang dimaksud adalah mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teori analisis data kualitatif Miles dan Huberman dalam model ini tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus. Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Reduksi data (*data reduction*)**, proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data “kasar” yang muncul dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data.
2. **Penyajian data (*data display*)**, sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.
3. **Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)**, ditangani secara longgar dan tetap terbuka sehingga kesimpulan yang belum jelas, kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan maksud menguji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya yang merupakan validitasnya (Miles & Hauberman, 1992: 16).

### **PEMBAHASAN**

#### **Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAS Aisyiyah Medan**

Guru harus mampu dan terampil dalam merumuskan materi, kurikulum dan terampil dalam memberikan informasi di kelas. Sebagai pengajar ia pun harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu penegetahuan. Untuk itu guru hendaknya mampu memotivasi peserta didik agar senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan, sehingga guru dapat memainkan peranannya sebagai pengajar dengan baik bila ia menguasai dan

mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar ketika berada dalam ruang kelas.

Oleh karena itu, motivasi guru sangat berpengaruh dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik karena guru yang memiliki motif untuk berprestasi akan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai. Ia akan merasa puas bila pekerjaannya menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan peserta didik, sebab selalu ada dorongan yang timbul dari dalam dirinya yang menggerakkan dan berbuat yang lebih baik bagi peserta didiknya. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh *stakeholders* dalam suatu lembaga pendidikan.

Motivasi memiliki peranan yang cukup besar di dalam pembelajaran, tanpa motivasi hampir tidak mungkin peserta didik melakukan kegiatan belajar. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan guru untuk membangkitkan motivasi belajar peserta didik.

1. Pertama, menggunakan cara atau metode dan media mengajar bervariasi, sehingga kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan;
2. Kedua, memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan peserta didik, sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, dengan demikian akan membangkitkan motivasi untuk dipelajarinya;
3. Ketiga, memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian atau naik kelas, sasaran akhir baru dicapai pada akhir tahun.

Di MAS Aisyiyah Medan, kepala sekolah dan guru saling memberikan motivasi untuk mendorong semangat kerja setiap anggota lembaga pendidikan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jika dikaitkan dengan surat at-taubah ayat 105 tentang fungsi motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja anggota organisasi, keterkaitannya adalah Allah memberikan motivasi kepada hamba-Nya untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya. Karena dengan bekerjalah seseorang dapat mencapai kebahagiaan, baik kebahagiaan dunia maupun kebahagiaan akhirat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru bahwa dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dilakukan dengan melalui pendekatan membuat rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kinerja guru. Berdasarkan kegiatan tersebut dapat dilihat manfaatnya karena semua konstruksi dan elemen yang digunakan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan jalan mengetahui tugas pendidik sebagai pengajar yang profesional.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang berada di MAS Aisyiyah Medan, hal yang dilakukan kepala sekolah, yaitu:

1. Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah.
2. Selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan (tergantung keadaan atau situasi)
3. Mengadakan supervisi di kelas
4. Diperhatikan insentifnya
5. Selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (anggotasekolah)
6. Selalu bersikap terbuka kepada bawahan

Dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru. Apalagi ketika guru memiliki semangat kerja tinggi dengan diberikannya pujian, penghargaan dan imbalan atas hasil pekerjaannya yang terbaik. Dengan melakukan tugasnya secara maksimal sebagai pengajar terjadi dengan adanya dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Motivasi kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dapat dilihat dari dua motif, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang paling menonjol yaitu dengan adanya (upah) dalam hal ini berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar yang dapat menunjang kebutuhan ekonomi bagi guru. Misalnya kendaraan, rumah, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, yaitu dengan bentuk perhatian dalam memberikan insentif, *reward* pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan dalam proses pembelajaran.

### **Dampak Kinerja Guru Di MAS Aisyiyah Medan**

Keberhasilan guru adalah kinerja, sebab mampu mengelola sumber daya sekolah, mempertahankan tingkat operasi yang efektif dan efisien, mengelola kinerja kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan. Kinerja sekolah adalah kesediaan para personal sekolah dalam mengasah kemampuan, memotivasi dan berusaha untuk melakukan penyempurnaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai pula dengan hasil yang diharapkan.

Dampak kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan memberikan motivasi kepada guru-guru agar lebih berkreasi, profesional, dan berkualitas. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif. Disamping itu dapat dilihat dari segi gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, apabila pembelajaran yang diberikan mampu merubah perilaku sebagian besar guru kearah

penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik.

Dampak motivasi salah satunya menciptakan harmonisasi kerja dengan guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah. Meningkatkan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan akan sangat menunjang dalam menjaga komitmen, sebab guru harus mampu berusaha menyuburkan sikap demokratis dan penuh tanggung rasa kepada sesama guru agar tercapai pembentukan dan pembinaan peserta didik yang dilakukan dengan bekerja sama antar seorang guru dengan guru lain. Berdasarkan hal tersebut sangatlah dibutuhkan kinerja dan motivasi guru dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama, hal ini tidaklah lepas dari kerja sama pantauan kepala sekolah sebagai pimpinan di MAS Aisyiyah Medan.

### **Faktor yang Mendukung dan Menghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAS Aisyiyah Medan**

Faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja guru selalu ada. Namun hambatan dijadikan sebagai usaha untuk memotivasi guru dalam bekerja. Hal yang memotivasi kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dilihat dengan adanya hubungan harmonisasi antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan, dan hubungan dengan dewan guru terutama kepada peserta didik. Standar yang terkandung dalam tujuan pembelajaran digunakan guru di MAS Aisyiyah Medan sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor penghambat dan pendukung kinerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana, sering kali menghambat peningkatan kinerja guru. Ini juga mendapat tanggapan dari responden bahwa sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor pendukung dalam proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru, juga bisa jadi hambatan jika guru tidak profesional dalam menangani sarana yang ada dalam menyampaikan materi pembelajaran ketika proses pembelajaran berlangsung.
2. Faktor lingkungan sekolah, menunjukkan bahwa mereka lebih sering memperoleh dukungan dari lingkungan sekolah dan di luar sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Namun lingkungan itu bisa menimbulkan hambatan apabila guru tidak memperdulikan lingkungan yang ada disekitar lingkungan sekolah.
3. Faktor kurikulum, sering menghambat peningkatan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan, karena guru bidang studi sudah menyusun perencanaan,

- akan tetapi tidak terlaksana karena terkendala oleh sarana dan media sehingga perencanaan kadang tidak berjalan sesuai apa yang direncanakan dan diinginkan oleh guru bidang mata pelajaran yang berada di sekolah itu.
4. Faktor guru, wali kelas, dan peserta didik, mendukung peningkatan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan. Melihat dukungan dari guru dan wali kelas terciptanya suasana yang kondusif. Dan melihat dukungan kinerja dari siswa yang patuh dan rajin sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya akan menjadi penghambat, jika diantara guru tidak ada kerja sama dan komunikasi yang baik dan dukungan motivasi dari kepala sekolah dengan warga sekolah.
  5. Faktor disiplin dan tata tertib sekolah, mendukung dalam meningkatkan kinerja guru karena tata tertib merupakan suatu hal yang harus di taati. Sebab guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan.

Faktor di atas merupakan faktor utama dalam melakukan peningkatan kinerja guru MAS Aisyiyah Medan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Namun juga harus diakui bahwa hal tersebut bisa menjadi hambatan dalam proses kinerja guru di sekolah, oleh karena itu dibutuhkan kerja sama yang baik dengan melakukan komunikasi, koordinasi dan evaluasi dengan tujuan meningkatkan kinerja guru yang profesional.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat di simpulkan bahwa:

1. Motivasi kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan, dapat dilihat dari dua motif yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang paling menonjol yaitu motif intrinsik.
2. Kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, yaitu dengan bentuk perhatian dalam memberikan insentif, *reward* pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi.
3. Dampak kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan dapat dilihat dari dua segi, yaitu dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan peserta didik secara aktif. Dan dari segi hasil dapat dilihat pada perilaku sebagian besar guru yang mengarah kepemuahan kompetensi dasar yang lebih baik.
4. Faktor pendukung tidak lepas dari unsur internal dan eksternal, sarana dan prasarana, kurikulum dan metode, lingkungan, guru, dan peserta didik. Faktor

penghambat dapat diatasi dengan melakukan inovasi baru terhadap peningkatan kinerja guru di MAS Aisyiyah Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasi dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992)
- Departemen Agama RI. *Al – Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Bumi Restu 1976
- Fattah, Nanang. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004)
- Firmansyah, Farid. *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam jurnal Pendidikan Islam*, (Pamekasan: Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan, 2006)
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 2008)
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2010)
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008)
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*, terj. Tjetjep Rohendi Rohidi. (Jakarta: UI Press, 1992)
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006)
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep strategi Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002)
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2013)
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*, (Jakarta: Salemba mpat, 2008)
- Siagian, P. Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke 8. (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Ulfatin, N. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2014)
- Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)