

## ANALISIS MOTIVASI KINERJA GURU DI MI CIGINTUNG KABUPATEN BANDUNG BARAT

Saeful Hidayat<sup>1</sup>, Resya Dwi Marselina<sup>2</sup>

[saeful10120645@digitechuniversity.ac.id](mailto:saeful10120645@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Teknologi Digital

### ABSTRAK

Kinerja guru menjadi unsur utama dalam peningkatan kualitas pendidikan, oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari berbagai pihak. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kinerja guru maka semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kinerja guru di MI Cigitung. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi bersumber dari informasi yang berjumlah sepuluh (10) guru dan kepala sekolah. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja guru di MI Cigitung dengan adanya 1) motivasi kinerja guru bidang perencanaan program kegiatan pembelajaran. 2) motivasi kinerja guru bidang pelaksanaan kegiatan pembelajaran. 3) peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru bidang evaluasi kegiatan pembelajaran. Maka dari itu peneliti mengharapkan kedepannya guru lebih meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dapat menerapkan fungsi dan perannya untuk mendorong dan memotivasi warga sekolah (khususnya guru) agar guru dapat mengembangkan dirinya menjadi guru yang kreatif dan inovatif.

**Kata Kunci:** motivasi, kinerja guru.

### ABSTRACT

*Teacher performance is the main element in improving the quality of education, therefore, improving teacher performance needs to receive serious attention from various parties. Teacher work motivation is one of the factors that can be used to predict high and low teacher performance. The higher the teacher's performance motivation, the higher the teacher's performance. This research aims to determine the performance motivation of teachers at MI Cigitung. The data analysis method used in this research is a qualitative descriptive method. Data collection techniques used interviews, observation and documentation sourced from information from ten (10) teachers and school principals. The results of this research show that teacher performance motivation at MI Cigitung is 1) teacher performance motivation in the area of planning learning activity programs. 2) motivation for teacher performance in the field of implementing learning activities. 3) the role of the madrasa head as a motivator in improving teacher performance in the field of evaluating learning activities. Therefore, researchers hope that in the future teachers will further improve their performance. School principals can apply their functions and roles to encourage and motivate school residents (especially teachers) so that teachers can develop themselves into creative and innovative teachers.*

**Keyword:** motivation, teacher performance.

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang

sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Martoyo (2016) mengartikan motivasi kerja sebagai suatu faktor yang membangkitkan semangat dan dorongan untuk dapat bekerja atau sebagai motivator untuk melakukan pekerjaan dengan semangat.

Motivasi juga melibatkan cara untuk mengarahkan potensi dan semangat karyawan agar bersedia bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menekankan pentingnya tidak hanya menjalankan tugas rutin yang sama setiap hari.

Danim (2012) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dengan antusiasme, memiliki tujuan kerja yang terdefinisi dengan jelas, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Pandangan Vance (2015), sebagaimana dipahami oleh Danim (2012), menjelaskan motivasi sebagai dorongan atau perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang memberikan manfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan organisasi. Selain itu, Dubin (2015), juga dalam perspektif Danim (2012), menggambarkan motivasi sebagai kekuatan yang kompleks mendorong seseorang untuk memulai dan mempertahankan kondisi kerja yang sesuai dengan target serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Konsep motivasi melibatkan arahan dan pengarahan terhadap potensi karyawan agar bersedia bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan ahli-ahli tersebut menggarisbawahi pentingnya motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta dalam mempertahankan semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah yang mampu memahami berbagai teori motivasi dan menerapkannya dalam praktik kepemimpinan akan lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Mereka juga perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu, sehingga dapat memberikan dukungan dan dorongan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara staf. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah dalam memahami dan mengelola motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 mengatur tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal ini menekankan pentingnya guru untuk memiliki kualifikasi yang memadai dalam aspek-aspek tersebut guna memberikan kinerja yang optimal dalam proses pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2009), pendekatan ini didasarkan pada filosofi post-positivis yang memungkinkan peneliti untuk mengamati keadaan objek alamiah (non-eksperimental). Dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan dirinya sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data yang berkaitan langsung dengan objek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena data yang diperoleh dari lapangan biasanya berupa fakta yang perlu dianalisis secara mendalam.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat mencapai pemahaman yang lebih dalam terutama melalui keterlibatannya secara langsung di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyelidiki dengan seksama gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja para guru di sekolah tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan data dan hasil penelitian terkait masalah yang telah dirumuskan pada Bab I, yaitu Analisis Motivasi Kinerja Guru di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat. Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dengan informan sebagai salah satu metode pengumpulan data, serta melalui penggunaan dokumen lapangan langsung yang kemudian dianalisis. Analisis data ini mengacu pada fokus penelitian, termasuk pertanyaan tentang bagaimana analisis motivasi kinerja kerja guru di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat. Dalam paparan berikut, akan disajikan data hasil penelitian yang telah dilakukan.

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator motivasi kerja guru:

### **Motivasi kinerja guru bidang perencanaan program kegiatan pembelajaran Di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat.**

Motivasi kinerja guru dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran sangat penting karena guru berinteraksi langsung dengan siswa. Keterlibatan guru dalam meningkatkan kualitas dan mutu madrasah juga menjadi alasan penting dalam motivasi kinerja madrasah.

Oleh karena itu, peran tersebut merupakan tugas yang berat dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tersebut sangat bergantung pada kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja guru agar dapat bekerja dengan efektif.

### **Motivasi kinerja guru bidang pelaksanaan kegiatan pembelajaran Di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat.**

Program kerja kepala madrasah di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat berjalan dengan baik. Kepala madrasah secara aktif membantu guru atau karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka.

### **Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Bidang Evaluasi Kegiatan Pembelajaran Di MI Cigintung Cipatat-Bandung Barat.**

Untuk mengevaluasi lingkungan sekolah, pengawasan atau pengendalian yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah langkah preventif untuk mencegah bawahannya dari melakukan penyimpangan dan meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan serta memberikan dasar untuk evaluasi yang memungkinkan madrasah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Motivasi Kinerja Guru di MI Cigintung, Cipatat, Kabupaten Bandung Barat, terdapat tiga indikator motivasi kerja guru yang signifikan, yaitu:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Cigintung, Cipatat, Bandung Barat: Kepala Madrasah berperan aktif dalam merencanakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Ini meliputi pelatihan dalam mengimplementasikan Kurikulum 2013, mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran

(MGMP), serta melakukan supervisi kelas untuk memastikan pelaksanaan pembelajaran berjalan sesuai rencana. Selain itu, kepala madrasah juga terlibat dalam pengembangan berbagai perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes), dan sebagainya.

2. Motivasi Kinerja Guru dalam Kegiatan Pembelajaran: Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru melalui program pelatihan, seperti Diklat Metode Pengajaran, dan partisipasi dalam seminar yang relevan dengan kurikulum. Selain itu, kepala madrasah melakukan pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, terutama dalam kegiatan supervisi kelas dan pemeriksaan perangkat pembelajaran, untuk memberikan umpan balik yang membangun dan mendorong peningkatan kinerja.
3. Motivasi Kinerja Guru dalam Merencanakan Kegiatan Pembelajaran: Kepala Madrasah secara berkala mengevaluasi kinerja seluruh guru di MI Cigintung melalui penilaian kinerja. Melalui evaluasi ini, kepala madrasah memberikan dorongan, motivasi, serta bimbingan kepada guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara. Arikunto, S. (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: PT.
- Bacal, R. (2005). *Performance Management, Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Bandung: ALFABETA. Bumi Aksara. CV. Sarnu Untung.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.
- Hamalik, O. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat belas*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Kuswibowo, C. (2021). Analisis Pengaruh Brand Image, Promotion, Dan Electronic Word of Mouth Terhadap Minat Beli. *Analisis Pengaruh Kompetensi Motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan islam*, 54. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Grafindo.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In media-Anggota IKAPI.
- Mulyasa. (2015). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Pess.
- Pohan, A. E. (2020). *Konsep Pembelajaran Daring Berbasis Pendekatan ilmiah*.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Madar Maju.
- Siti Asih, & Nadhiroh. (2010). *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment*. Skripsi. . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sudarmanto, S. M. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Sudarwan, & Danim. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2*. Jakarta:

- PT. Rineka Cipta Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supriadi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Y.B.Mangunwijaya. (2019). *Mengalir dari hati*. Depok: PT. Kanisius.
- Yamin, M. d. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yuliana. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Yogyakarta: Pustaka Pelajar.