

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan

Yesi indra yeni¹, Miftahul Anwar², Ali Muniron³, Ayu Lestari⁴

^{1,2,3}. Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: yeniyesiindra@gmail.com¹

Abstract

This study aims to examine the influence of work motivation on teachers' performance at Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. Using a quantitative approach, data was collected through questionnaires distributed to 40 teachers at the school. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results show a significant relationship between work motivation and teacher performance, with a sig. value of 0.002, indicating that increased motivation can contribute to improved performance. In this context, intrinsic and extrinsic motivation play a significant role in enhancing teaching enthusiasm, professional development, and positive interactions with students. This study offers recommendations for management to continually improve variables that can motivate teachers for better performance enhancement.

Keywords:

Work motivation, teacher performance,

Kata kunci:

Motivasi kerja, kinerja guru,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 guru di sekolah tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, dengan nilai sig. 0,002, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan besar dalam meningkatkan semangat mengajar, pengembangan profesional, dan interaksi positif dengan siswa. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan variabel-variabel yang dapat memotivasi guru demi peningkatan kinerja yang lebih baik..

This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan konsep yang penting dalam dunia pendidikan, termasuk di lingkungan Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. Pada dasarnya, motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dalam hal ini adalah kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor motivasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja di berbagai profesi, termasuk pendidikan (Fajar et al., 2023).

Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin, tantangan yang dihadapi guru dalam meningkatkan kinerja sering kali berkaitan dengan motivasi yang rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh sejumlah faktor seperti beban kerja, dukungan dari pihak manajemen, dan kondisi lingkungan kerja. Tidak jarang, banyak guru yang merasa kurang dihargai atas upaya dan dedikasi mereka dalam mengajar. Guru yang tidak memiliki motivasi yang cukup cenderung mengalami penurunan kualitas pengajaran dan pengabdian kepada siswa.

Sebagai lembaga pendidikan terintegrasi, Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin berperan penting dalam membangun karakter dan kepribadian siswa. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengadopsi sudut pandang motivasional dalam menganalisis kinerja guru. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa. Dalam hal ini, pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja akan menjadi landasan yang kuat untuk pengembangan strategi peningkatan kualitas pendidikan.

Melalui studi ini, diharapkan akan didapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi motivasi kerja guru dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti

peningkatan pelatihan, pemberian penghargaan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Minat et al., 2023).

Pada intinya, penelitian ini penting untuk memahami dinamika motivasi kerja di kalangan guru. Dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan kebijakan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin, serta membantu dalam mengeksplorasi cara-cara inovatif untuk meningkatkan performa kerja guru. Melalui penelitian ini, diharapkan tercipta lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan inspiratif (Yusuf, 2019).

KERANGKA TEORITIK

Kerangka teoritik dalam penelitian ini berfokus pada konsep motivasi kerja dan kinerja guru. Teori motivasi yang digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memotivasi mereka dalam bekerja. Kebutuhan tersebut dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri (Lestari et al., 2024).

Pada tingkat pendidikan, pentingnya motivasi kerja bagi guru juga didukung oleh teori keberhasilan yang dialihkan dari O'Neill dan F. H. Piatak (2016). Penelitian mereka menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka mengembangkan rasa tanggung jawab yang dapat merangsang interaksi positif dengan siswa.

Dalam konteks motivasi ekstrinsik, faktor-faktor seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan profesional dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka, yang menemukan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap guru dapat memperbaiki motivasi kerja secara signifikan, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, dalam penelitian ini, pengaruh variabel-variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru akan dianalisis secara lebih mendalam. Bentuk motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam mengajar dan keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan siswa, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak langsung terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Kerangka teoritik yang dibangun ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja mereka. Dengan menggabungkan teori-teori yang ada, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin (Sari, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bernaung di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung sebanyak 40 orang. Sampel diambil secara purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu guru yang aktif mengajar di lembaga tersebut. Untuk mengumpulkan data, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama: bagian pertama berisi tentang motivasi kerja yang dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan bagian kedua berkaitan dengan kinerja guru (Sugiyono, 2020).

Sebelum kuesioner disebarkan, peneliti melakukan uji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur. Hasil uji coba menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Setelah itu, kuesioner disebarkan kepada seluruh guru,

dan data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru.

Data yang diperoleh akan diinterpretasikan dan diolah dengan menggunakan program statistik SPSS. Dengan analisis ini, dapat ditentukan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru.

Sebagai tambahan, dalam menganalisis data kuantitatif, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor demografis seperti usia, pengalaman mengajar, dan pendidikan terakhir guru. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Faktor-faktor ini dapat berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi dan kinerja guru di lingkungan Madrasah Aliyah (Suhardi, 2021).

Dalam laporan akhir, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga berdampak positif terhadap mutu pendidikan di lembaga tersebut (Rizky, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji kuantitatif dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. Dari analisis datanya, diketahui bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru berada pada angka 78,3 dengan standar deviasi 8,2. Sementara itu, kinerja guru dinilai dari segi keterampilan mengajar, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa, yang rata-ratanya mencapai 82,5 dengan standar deviasi 7,6. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang

tinggi cenderung berhubungan positif dengan peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut (Sari, 2020).

Dari 50 guru yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 70% mengungkapkan bahwa mereka merasa termotivasi oleh tujuan pendidikan yang jelas dan dukungan dari pihak manajemen. Selanjutnya, hanya 15% guru yang merasa kurang termotivasi karena kurangnya pengakuan atas prestasi mereka. Pengakuan tersebut sangat penting bagi guru, terutama dalam konteks madrasah yang memiliki nilai-nilai keagamaan yang harus diutamakan (Halim, 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian feedback yang konstruktif dan pengakuan atas usaha guru dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi (Shodiq et al., 2023).

Untuk menggali lebih lanjut, telah dilakukan wawancara mendalam terhadap 15 guru, dan hasil menunjukkan bahwa 80% dari mereka berpendapat bahwa atmosfer kerja yang positif sangat berkontribusi pada motivasi mereka. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dapat berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, yang berimplikasi langsung pada kinerja (Setiawan & Rahman, 2020). Guru yang merasa didengar dan dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik di kelas maupun dalam kolaborasi dengan rekan kerja.

Data statistik menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan nilai $r = 0,65$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Bahkan, analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan 0,5 poin dalam kinerja pengajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja harus menjadi prioritas bagi institusi pendidikan (Noor & Adnan, 2019).

Dalam penelitian ini juga didapati bahwa program pengembangan profesional yang diadakan secara berkala dapat meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Program-program ini mencakup pelatihan, workshop, serta kegiatan kolaboratif yang

bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pengajaran (Kurniawan, 2022). Dengan program yang terstruktur, para guru merasa terdukung dan lebih mampu mengatasi berbagai tantangan yang mereka temui dalam proses pengajaran.

B. Pembahasan

Motivasi kerja guru merupakan salah satu kunci penting dalam mencapai kinerja optimal di lembaga pendidikan. Teori motivasi yang ada, seperti teori kebutuhan Maslow, menunjukkan bahwa motivasi muncul ketika kebutuhan individu, baik itu fisik, sosial, maupun aktualisasi diri, terpenuhi. Dalam konteks Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari siswa dan masyarakat sangat berperan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Budiarto, 2021). Jika guru merasa dihargai oleh siswa, maka mereka lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.

Adanya rasa saling percaya dan kerjasama antara guru dan manajemen sekolah juga menjadi faktor pemicu motivasi yang signifikan. Ketika guru merasa didukung dalam menjalankan tugas mereka, bukan hanya secara administratif tetapi juga dalam pengembangan profesional, mereka cenderung akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian visi dan misi madrasah, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepercayaan manajemen dan motivasi kerja guru di madrasah.

Selain itu, peran serta siswa dalam memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap proses pengajaran juga turut berkontribusi pada motivasi kerja guru. Interaksi yang baik antara guru dan siswa meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap hasil belajar siswa, bahwa siswa yang aktif dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih menarik dan relevan.

Program-program pengembangan profesional seperti workshop, seminar, dan kegiatan magang di luar sekolah juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi

Volume 2, Nomor 1, 2026

guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam program seperti itu merasa lebih termotivasi dan bangga terhadap profesi mereka. Pelatihan yang relevan meningkatkan kemampuan pengajaran guru dan memperkaya pengalaman mereka, sehingga memiliki dampak positif dalam proses belajar mengajar di kelas (zaman, 2024).

Akhirnya, untuk mencapai kinerja optimal, kolaborasi antara guru, manajemen sekolah, serta orang tua siswa sangat diperlukan. Sikap saling mendukung dan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berinovasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada motivasi kerja guru tetapi juga pada hasil belajar siswa di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin (Husna, 2020).

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung. Hal ini dapat dilihat dari hubungan positif antara kedua variabel tersebut, serta alasan yang mendasari motivasi kerja guru, termasuk dukungan manajemen, pengakuan atas prestasi, dan atmosfer kerja yang positif. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru harus menjadi prioritas bagi lembaga pendidikan untuk mencapai prestasi yang lebih baik, baik secara individu mau pun kolektif.

Penelitian ini disusun dengan bantuan dan dukungan berbagai pihak, termasuk dosen pembimbing, rekan-rekan sejawat, serta seluruh guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin yang telah bersedia berpartisipasi. Kami mengucapkan terima kasih atas semua kontribusi dan dukungan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Fajar, I., Khoir, D., Lestari, S., & Pujiarti, E. (2023). MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PKBM AL BAYAN YOGYAKARTA. 02(04), 807-815.
- Lestari, H., Hartati, S., & Anwar, M. (2024). Penerapan Punishment Sebagai Upaya Pembentukan Prilaku Disiplin Sholat Berjamaah Santri Putri Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Journal on Education*, 6(4), 18933-18940. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5869>
- Minat, D. M., Dan, S., Positif, P., & Di, S. (2023). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER GURU TSANAWIYAH FATUHIYYAH DESA CAHAYA MAS. 02(02), 686-692.
- Shodiq, A., Ansori, M. A., Tamyis, M., Islam, U., & Nur, A. (2023). Etos kerja Kepala Madarasah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Madarasah . . Etos kerja. 02(04), 458-467.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- zaman, adenur. (2024). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sma It Nurul Ade Nurjaman. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 3(04), 188. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Digiru, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 5(2), 123-134.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nugraha, R., & Zain, M. (2020). Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 45-59.
- O'Neill, G., & Piatak, F. H. (2016). Teacher Motivation and School Performance: Findings from the United States. *Journal of Educational Leadership and Management*, 4(3), 28-36.
- Prihantono, S. (2021). Kualitas Kinerja Guru Dalam Perspektif Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 90-105.

Rizky, A. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja yang Efektif. *Jurnal Riset Pendidikan*, 7(1), 15-28.

Sari, H. (2022). Analisis Motivasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(1), 215-230.

Sukma, R., & Rahmadani, D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(1), 101-112.

Suhardi, M. (2021). Demografi dan Kinerja Guru: Studi Kasus Pada Sekolah Swasta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 9(4), 204-210.

Yusuf, A. (2019). Motivasi Kerja Guru di Sekolah: Perspektif Teoritis dan Konteks

Budiarto, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan*.

Halim, M. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Pendidikan di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.

Kurniawan, R. (2022). Pengembangan Profesional Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajaran. *Jurnal Kajian Pendidikan*.

Noor, E., & Adnan, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.

Sari, D. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi*.

Susanto, B. (2022). Peran Siswa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Berbasis Kontekstual*.

Widodo, S. (2021). Pentingnya Pelatihan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.

Husna, A. (2020). Kolaborasi Orang Tua dan Guru Dalam Proses Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Keluarga*.

(Note: Data dan referensi di atas fiktif dan disusun untuk keperluan contoh. Untuk publikasi yang nyata, pastikan menggunakan data dan referensi yang akurat dan relevan.)