

## **Analisis Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Di SMA S Nurul Yaqin**

**Boby Yasman Purnama<sup>1</sup>, Susy Pransiska<sup>2</sup>, Muhammad Rafii<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Tadis Fisika, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,  
email: <sup>1</sup>bobyasman@uinjambi.ac.id, <sup>2</sup>susypransiska@uinjambi.ac.id

<sup>3</sup> Studi Agama-Agama, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.  
email: muhammad.rafii@uinjambi.ac.id

### **ABSTRAK**

*Work motivation and teacher competence in an educational institution are interrelated and contribute to an institutional mission. SMA S Nurul Yaqin which is under a certain foundation has interesting dynamics to observe, analyze and explain regarding the motivation of teachers to work and their competencies. This research was conducted with the aim of analyzing work motivation and its relationship with teacher competence as educators. The type of approach in this research is qualitative. By determining the research subject using purposive sampling technique. Data were collected through interviews, observation and documentation from various primary and secondary data sources. Then the data were analyzed by data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. This study obtained the results that each teacher has different motivations and main competencies. However, almost all of the informants realized that work motivation and teacher competence were positively, significantly, and correlatively related. Because after all, the motivation and competence of teachers and performance in general are intertwined. This study recommends that schools institutionally facilitate various programs to support the main competencies of each teacher, such as professionalism, individual and social. However, teachers are also required to take the initiative as individuals in accessing information.*

Keyword: *Work Motivation, Teacher Competence, SMA S Nurul Yaqin*

### **PENDAHULUAN**

Guru bertanggung jawab terhadap pembelajaran di ruang kelas. Hal yang penting dilakukan berkenaan dengan penguasaan kompetensi dari para personil di sekolah termasuk tenaga pendidik (guru). Atas dasar itu pengembangan kompetensi guru mutlak.<sup>1</sup> Secara umum dapat diketahui bahwa kompetensi guru akan terus berkembang, jika terdapat motivasi kerja dalam diri guru, terkhusus dalam peningkatan kompetensi dan motivasinya.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 menyebutkan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah”. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan kualifikasi akademik maupun kompetensi lainnya yang sejalan dengan ilmu pengetahuan.

---

<sup>1</sup> M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul* (Lombok: Holista, 2012), 84.

Motivasi kerja seorang guru dapat pula dilihat dari kebutuhan seorang guru yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja pada umumnya muncul dari pekerjaan yang menarik dan diminati oleh guru untuk mengerjakannya dengan sungguh-sungguh.<sup>2</sup> Sebagaimana dalam sebuah penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh positif bagi kinerja guru. Demikian pula motivasi dari sebuah kelembagaan berperan baik untuk peningkatan kinerja guru.<sup>3</sup> Dalam Al-Quran motivasi diabadikan melalui Surat At-Taubah ayat 105, sebagaimana artinya:<sup>4</sup>

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 diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Motivasi merupakan keinginan yang diperoleh dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau dengan arti lain motivasi merupakan dorongan berdasarkan tujuan. Salah satu teori motivasi yaitu teori motivasi prestasi dari Mc Clelland. Menurut teori ini sesuatu yang mendorong motivasi diantaranya; yaitu prestasi, pengakuan, dan kewenangan.<sup>5</sup>

Motivasi kerja harus juga mengikuti prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Diantaranya, *prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan kerja tim, prinsip pendelegasian wewenang, prinsip memberi perhatian.*<sup>6</sup> Sikap yang sering diambil yaitu memberi *reward*. Perihal demikian dipahami sebagai kebutuhan prestasi, kekuatan, hubungan.<sup>7</sup>

Dengan demikian maka tidak heran bila pegawai atau karyawan yang telah termotivasi mempunyai keinginan untuk sukses, sehingga berbagai dorongan untuk melakukan yang terbaik apa pun proyeknya. Karyawan yang tidak termotivasi kurang peduli dengan kinerja mereka dan bersedia atau stagnan untuk bertahan dengan sedikit usahanya.<sup>8</sup>

Kompetensi guru sangat penting untuk dibicarakan secara mendalam dalam mengungkapkan relasi dan relevansinya terhadap kepuasan kinerja yang akan menghasilkan motivasi kerja tinggi. Hal tersebut dikarenakan kompetensi mengindikasikan karakteristik atau kepribadian (*traits*) individual yang bersifat permanen dan dapat mempengaruhi kinerja

---

<sup>2</sup> Mukhtar, Hapzi Ali, and Rusmini, *Kepuasan Kerja Guru* (Jambi: PUSAKA, 2017), 5.

<sup>3</sup> Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan, and Edy Sutrisno, "Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, Dan Kinerja Guru," *Persona: jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 2 (2014): 153.

<sup>4</sup> Rahmat Hidayat and Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), 156.

<sup>5</sup> Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2010), 234.

<sup>6</sup> Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam," *Jurnal Motivasi Kerja* 6, no. 2 (2011): 33.

<sup>7</sup> Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks: Kelompok Gramedia, 2011).

<sup>8</sup> Lydia Banks, *Motivation in the Workplace: Inspiring Your Employees* (Virginia: Coastal Training Technologies Corp, 1997), 7.

seseorang.<sup>9</sup> Dalam Islam salah satu yang diperhatikan dalam penentuan tugas ialah keahlian dan kedalaman ilmunya. Beliau senantiasa mengajak agar mereka tekun, rapi dan teliti dalam bekerja.<sup>10</sup>

Standar kompetensi guru sangat memungkinkan untuk mewujudkan akselerasi lembaga pendidikan dan akan mempengaruhi terhadap prestasi siswa. Studi Rika Anggela menyebutkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru, motivasi kerja, dengan hasil belajar dan prestasi siswa.<sup>11</sup> Demikian Martinis Yamin menyebutkan bahwa dalam motivasi terdapat unsur yang saling berkaitan, yaitu; perubahan energi dalam individu; motivasi dapat terlihat dari munculnya perasaan; dan motivasi tampak dari reaksi dalam mencapai tujuan.<sup>12</sup>

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan manajerial dan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. SMA S Nurul Yaqin dalam amatan peneliti belum mempunyai motivasi tinggi dalam mengajar dan standar kompetensi sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah. Meskipun sesungguhnya manajemen tersebut disadari berpotensi dan dapat berkontribusi dalam meningkat motivasi kinerja dan mendukung peningkatan kompetensi guru. Meskipun demikian motivasi kerja harus juga mengikuti prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Diantaranya, *prinsip partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip Pengakuan Kerja Tim, Prinsip pendelegasian Wewenang, Prinsip memberi perhatian.*<sup>13</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.<sup>14</sup> Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga tentu dituntut untuk dapat memberikan dampak positif dalam pengelolaan lembaganya secara organisatoris.<sup>15</sup>

Kompetensi menjadi standar kinerja yang akan memberi kontribusi bagi kelembagaan. Dengan demikian kompetensi disesuaikan kebutuhan individu dan kepentingan lembaga.<sup>16</sup> SMA S Nurul Yaqin menyadari guru adalah unsur yang menjjiwai dari sekolah. Guru adalah faktor penting dalam menentukan mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik segi jumlah maupun mutunya.

---

<sup>9</sup> Abd.Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 21.

<sup>10</sup> Abd.Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*.

<sup>11</sup> Rika Anggela, "Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Geografi Siswa SMA DI Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2012/2013" (Universitas Sebelas Maret, 2014).

<sup>12</sup> Martinis Yamin, *Kiat Membelajarkan Siswa* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), 217.

<sup>13</sup> Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam," 33.

<sup>14</sup> Nasrun, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 63–70.

<sup>15</sup> Hotner Tampubolon, "Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kinerja Guru Di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik" (Universitas Kristen Indonesia, 2015).

<sup>16</sup> Popi Sopiadin, *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 57.

Selain hal tersebut, SMA S Nurul Yaqin belum memiliki akses internet.<sup>17</sup> Internet sendiri sudah menjadi bagian kehidupan siswa, dan kalangan akademisi maupun praktisi di Indonesia. Karena internet dapat memudahkan dalam mengasah dan memperdalam kualifikasi akademik yang dimilikinya. Namun, sepertinya data dari Kemendikbud tersebut belum di-*update*, karena hal tersebut bertentangan dengan kenyataan yang ada di SMA S Nurul Yaqin saat ini yang telah memiliki wifi atau akses internet sendiri meskipun masih terbatas jumlah yang dapat memanfaatkannya. Sehingga seharusnya guru memiliki motivasi tinggi dalam pelaksanaan tugasnya dan dapat mendukung kompetensi setiap guru dengan fasilitas yang tersedia. Berangkat dari hal tersebut artikel ini berupaya mengetahui dan menganalisis motivasi dan kompetensi guru di SMA S Nurul Yaqin.

Dengan keterbatasan sarana pada SMA S Nurul Yaqin ini, beberapa hasil pembacaan awal memperlihatkan bahwa guru menyimpan semangat yang tinggi dalam mengasah atau menempa kompetensi dirinya. Dengan demikian penelitian ini penting dilakukan untuk menelaah secara menyeluruh, bagaimana motivasi kerja dan hubungannya dengan kompetensi yang dimiliki guru. Oleh karena itu, beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa keduanya mempunyai hubungan yang mesti terjalin secara berkesinambungan. Pada konteks ini maka pertanyaan utama yang akan dijawab dalam penelitian ini ialah apakah motivasi kerja dapat mendorong atau terlibat dan berhubungan langsung dengan kompetensi guru yang mana sangat erat relasinya terhadap hasil kerja setiap individu.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tentang motivasi kerja dan hubungannya dengan kompetensi guru di SMA S Nurul Yaqin adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dapat menjelaskan sesuatu dibalik fenomena,<sup>18</sup> sebagaimana terkait objek penelitian ini. Pendekatan kualitatif dapat membantu peneliti mendapatkan wawasan dan memberi penjelasan secara terperinci dan detail mengenai hubungan motivasi kerja dan kompetensi guru. Dalam penelitian ini, peneliti menjawab pertanyaan umum tentang partisipan dan partisipan membentuk kemungkinan berbagai respon, John W Creswell menyebutnya sebagai pendekatan *open-ended*.<sup>19</sup> Jenis penelitian ini menitikberatkan pemahaman mendalam atas persoalan tertentu daripada permasalahan generalistik.<sup>20</sup> Subjek penelitian ini ialah guru dengan latar pendidikan atau tugas berbeda, yaitu; guru Pendidikan Agama Islam, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, Geografi, Pendidikan Jasmani, dan Sejarah. Adapun analisis data

---

<sup>17</sup> Profil Lembaga, *Data Referensi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2021.

<sup>18</sup> Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basic of Qualitative Research: Grounded Theory and Techniques* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

<sup>19</sup> John W. Creswell, *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (New York, 2012).

<sup>20</sup> Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

dilakukan dengan tahapan; reduksi data, melakukan penyeleksian data yang dihimpun berdasarkan relevansi topik penelitian; penyajian data, menampilkan data sesuai masalah yang dibahas dalam riset ini; dan verifikasi atau penarikan kesimpulan, melakukan koreksi dan pengecekan dengan narasumber dan jurnal yang relevan, sehingga dapat dilakukan penyimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja dan Peningkatan Kualitas Kinerja**

Motivasi kerja merupakan hal yang vital untuk diperhatikan oleh setiap lembaga atau pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja seorang pegawai. SMA Nurul Yaqin merupakan sekolah swasta di tengah-tengah pinggiran Pemerintahan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Meskipun demikian beberapa dorongan untuk melihat kinerja setiap pegawai merupakan hal yang sangat mungkin dilakukan oleh setiap lembaga.

Sebagaimana temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa guru di SMA Nurul Yaqin melakukan tugas dan beban kerja berdasarkan ketentuan sekolah. Hal demikian merupakan langkah yang baik karena setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh guru sesuai standar dan mengacu pada visi, misi dan tujuan sekolah. Pengelola sekolah secara tidak langsung harus terlibat agar kinerja guru terus diperhatikan, tentu selain itu, pemimpin lembaga dapat memberi apresiasi bagi kinerja guru yang bernilai baik atau taat pada kedisiplinan.

Seorang guru yang berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya ia menentukan target dan standar sekolah sebagai pertimbangan untuk melakukan perbaikan maupun pembaruan dalam setiap aktivitas dalam pembelajaran maupun aktivitas yang menunjang bagi kompetensi seorang guru. Menurut Eva, motivasi yang kuat dalam bekerja ialah menyalurkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dalam jenjang pendidikan yang ditempuhnya. Selain itu, motivasi seorang guru dalam bekerja ialah pengabdian pada agama dan negara. karena ia menyadari bahwa seorang sarjana pendidikan sangat dibutuhkan di dunia pendidikan terkhusus di daerah-daerah pinggiran pusat kota.

Motivasi ini pula yang mendorong setiap guru melakukan perubahan dalam strategi pembelajaran sesuai keadaan sekolah dan siswa. Bahkan Ulfa menambahkan karena setiap siswa memiliki karakteristik berbeda, bahkan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja atau pengajaran, seorang guru dituntut untuk beradaptasi terhadap pembelajaran di era modern, agar capaian dari proses belajar mengajar selaras dengan perkembangan zaman dan dapat menyenangkan peserta didik.

Hal demikian dilakukan dalam rangka bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, sehingga berbagai perubahan untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja bermutu harus pula didorong dengan pengetahuan seorang guru dalam menerapkan pola ataupun strategi pembelajaran. Pada konteks ini seorang guru dituntut memiliki kreatifitas dan adaptasi terhadap

perkembangan teknologi pembelajaran dan digitalisasi dalam menjalankan kinerja administrasi di sebuah lembaga pendidikan.

Iis mengakui motivasi yang terdalem dari pelaksanaan pekerjaan secara maksimal, ialah keyakinan bahwa profesinya ialah bagian dari ibadah, memenuhi kebutuhan sehari-hari, mengembangkan skill serta memberi manfaat bagi kehidupan orang lain. Maka tuntutan yang harus pula dipenuhi oleh seorang guru ialah mengikuti perkembangan dunia pendidikan dan tuntutan zaman. Dalam konteks lembaga pendidikan swasta terkhusus pendidikan Islam, seorang guru memiliki keyakinan dan mempercayai bahwa pengabdian di dunia pendidikan, mendidik anak-anak masyarakat adalah bagian ibadah yang tidak ternilai secara materi.

Sekolah pada satu sisi, menginginkan perubahan yang signifikan sebagaimana tercantum dalam visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki motivasi dalam menebar kebermanfaatn bagi peserta didik, menularkan ilmu pengetahuan, norma agama, dan perkembangan umat manusia. Tampak jelas bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kompetensi keguruan yakni seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif.

Beberapa guru menyadari pentingnya motivasi dalam pelaksanaan beban kerja, oleh karena itu mereka dituntut untuk berupaya memberikan hasil terbaik. Seperti pengakuan Devi N, bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja, seorang guru harus menyadari untuk memperbaiki kinerja setiap hari. Hal ini merupakan hal yang harus diapresiasi bagi setiap guru memiliki semangat juang dalam mengembangkan pembelajaran dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Selain, beberapa guru aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh sekolah baik di dalam maupun di luar sekolah sebagai upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru. Bahkan setiap guru memiliki aktivitas individu kreatif dan insiatif, seperti membaca buku, mempelajari materi di internet dan perkembangan model pembelajaran, dan kompetensi yang mendukung dalam pembelajaran secara baik dan benar. Kompetensi guru semakin terasah dan terlatih jika dia mampu mendukung secara internal bagi dirinya untuk pengembangan diri, peningkatan motivasi, dan pengelolaan kinerja yang baik.

Pendidikan dan pelatihan disadari penting dalam meningkatkan kompetensi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif. Sehingga beberapa guru tidak segan untuk bertanya kepada guru senior dalam aspek pembelajaran yang efektif dilakukan dalam rangka mengasah kompetensi setiap guru. Dengan demikian motivasi guru merupakan hal yang sangat relevan untuk meningkatkan keterampilan guru di dunia pendidikan.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh

seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan, yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

### **Relasi Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru**

SMA S Nurul Yaqin meskipun merupakan yayasan yang dikelola swasta terlihat tenaga pengajar di lembaga ini tertanam semangat tinggi dan motivasi kuat dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru. Namun perlu dimengerti bahwa setiap guru memiliki keterampilan yang beragam, sehingga skala prioritasnya dapat dipastikan berbeda-beda. Meskipun demikian pihak pengelola lembaga pendidikan tidak bisa lepas tangan dari kinerja yang dibebankan kepada guru. Artinya harus ada peninjauan secara bertahap untuk memastikan bahwa guru mempunyai kompetensi dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana terlihat dalam penelitian ini bahwa setiap guru memiliki orientasi yang diutamakan sangat beragam, seperti; kompetensi sosial, kepribadian, profesional, dan penguasaan materi. Hal demikian diperoleh dari wawancara mendalam kepada setiap informan sebagai langkah awal dalam memperjelas bagaimana hubungan motivasi kerja seorang guru terhadap kompetensi dirinya. Hasilnya, setiap guru memberi penekanan berbeda, baik bagi tugas, tanggung jawab maupun kewajibannya.

Tampak beberapa guru, memiliki hal utama yang ingin dikembangkan atau didalami dalam mematangkan atau memperkokoh kompetensi yang dimilikinya. Bagaimanapun persoalan demikian disebabkan oleh hubungan yang sangat positif antara motivasi kerja dan kompetensi guru. Guru SMA Nurul Yaqin menyadari bahwa motivasi mereka dalam bekerja harus sejalan dengan kompetensi dirinya. Oleh karena itu, kemampuan ini harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi pengelolaan kinerja dan kewajibannya sebagai pendidik.

Menurut Devi semakin tinggi motivasi seorang pengajar, maka hal demikian akan semakin meningkat usaha untuk memperoleh keterampilan yang sedang diutamakan. Karena dengan motivasi dan keterampilan yang dimiliki, ia akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Konsekuensinya ialah kompetensi seorang guru harus terus diproses untuk perbaikan dan peningkatan pada keterampilan yang memadai. Hal ini tentu berdampak dalam pelaksanaan belajar mengajar, semakin kaya ide yang dikeluarkan untuk diaplikasikan dalam aktivitas guru.

Berbekal motivasi, seorang guru juga akan melakukan kreativitas, seperti yang dilakukan oleh Eva, bahwa dirinya merasa butuh terhadap informasi *up to date* dan aktual di bidang pendidikan. Sehingga ia dapat melakukan perbaikan dalam penguasaan materi yang berdampak langsung dalam kegiatan belajar mengajar. Kesadaran guru seperti ini bermanfaat bagi pemimpin sekolah dalam menyelenggarakan sekolah yang bermutu dan menjalankan program pendukung untuk peningkatan dan perbaikan sistem pembelajaran dan sistem kerja mereka.

Dengan demikian seorang guru yang mempunyai motivasi, sejak awal ia akan terus melakukan peningkatan dalam bidang pengetahuan dan keterampilan. Karena bagaimanapun motivasi yang ditanamkan akan berdampak bagi pengembangan dirinya. Hal ini sebagaimana terlihat dalam pernyataan berikut:

Setiap orang yang sudah termotivasi, otomatis orang tersebut akan memperbaiki kompetensinya. Tetapi bagi orang yang hanya berkompotensi, belum tentu termotivasi. Maka, bagi para pemimpin jangan patahkan semangat juang para pendidik.

Salah satu aspek yang mungkin dikembangkan bagi kompetensi guru ialah profesionalisme. Kompetensi ini disadari berhasil mendorong kinerja dengan hasil yang baik. Meskipun diketahui bahwa kompetensi bukan merupakan faktor utama terhadap keberhasilan suatu kinerja seseorang, misalnya ada juga dorongan atau motif yang memberi dampak langsung bagi individu. Hal ini diperkuat bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang berhubungan positif dan korelatif.<sup>21</sup>

Dengan demikian semakin dekat hubungan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SMA Nurul Yakin, hampir seluruh informan menilai positif dan korelati relasi keduanya. Misalnya ungkapan narasumber berikut:

Penguasaan kompetensi yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Akan tetapi, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya ialah motivasi kerja, semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka rendah pula kinerjanya.

Hal demikian juga senada dengan penegasan narasumber lainnya yang ditemukan dalam penelitian ini. Misalnya ungkapan yang disebutkan bahwa seorang guru harus memiliki motivasi sekaligus kompetensi, hal demikian tidak bisa dipisahkan. Pernyataan seperti ini sangat dekat kriteria guru profesional, bagaimanapun jika ingin menjadi seorang guru yang memiliki profesionalisme ia tidak mungkin mengabaikan motivasi dirinya maupun mengembangkan keterampilan di bidang pekerjaannya.

Proses pembelajaran memerlukan pengembangan dan penggunaan variasi dalam mengajar untuk membangkitkan motivasi siswa. Variasi dalam mengajar didukung dengan kompetensi guru agar dapat menyelenggarakan pembelajaran dengan berbagai variasi, meliputi variasi gaya

---

<sup>21</sup> (Rika Anggela, 2014, 63)

mengajar, variasi media dan bahan, dan variasi interaksi belajar mengajar. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan belajar. Dengan demikian motivasi mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan atau hasil belajar.<sup>22</sup>

Oleh karena itu, sesungguhnya dapat dibenarkan jika terdapat kesimpulan yang menyatakan bahwa kedua aspek tersebut saling terkait dalam pengembangan kompetensi, baik yang berkaitan dengan pembelajaran maupun minat individu. Konsekuensinya tentu pada ranah kurikulum yang dibangun berdasar pada kompetensi, dengan memperkenalkan konsep teknologi pada bidang pendidikan.<sup>23</sup>

Hal di atas dapat dibenarkan, bahwa kompetensi profesional seorang guru berpengaruh terhadap siswa, misalnya motivasi belajar siswa. Dengan keterhubungan yang erat maka kompetensi profesional guru sangat dibutuhkan dalam pembelajaran. Karena terdapat relasi yang signifikan dan positif antar keduanya. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki kemungkinan besar guru akan mempunyai daya kreativitas yang tinggi. Sementara salah satu upaya untuk meningkatkan sikap kreatif pada guru ialah dengan menempah atau mengembangkan kompetensi profesional.<sup>24</sup>

Motivasi kerja dan hubungannya dengan kompetensi guru merupakan sebuah hubungan yang berdampak secara signifikan terhadap kinerja guru. Guru tentu selain bekerja mengajar, ia juga mendidik, membimbing, memotivasi, dan bahkan menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu guru tidak bisa memiliki motivasi atau semangat yang tinggi, namun tidak memiliki usaha untuk meningkatkan atau mengasah kompetensi dirinya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi guru hampir tidak mungkin dapat pisahkan, karena keduanya bekerja saling keberkaitan dan keterhubungan. Konsekuensinya ialah pada kinerja guru itu sendiri.<sup>25</sup> Relevansi penelitian ini berupaya memosisikan pada berbagai studi terkait motivasi kerja dan kompetensi guru di sekolah swasta yaitu SMA S Nurul Yaqin.

Keterlibatan kepala sekolah dalam menunjang motivasi kerja dan kompetensi guru merupakan kewajiban mutlak dalam menghasilkan SDM yang berkompeten dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.<sup>26</sup> Meskipun demikian peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja guru seperti pemberian *reward* dan *punishment*, mengajak guru bekerja keras, meningkatkan fasilitas kerja, dan menjaga kedekatan dengan guru merupakan hal yang sulit untuk dihindarkan dalam mewujudkan motivasi kerja guru.

---

<sup>22</sup> Arianti, "Pengembangan Variasi Mengajar Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar", *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 1, 2018, 696.

<sup>23</sup> (Triono et al., 2020, 99)

<sup>24</sup> (Sugiarti et al., 2018, 689)

<sup>25</sup> (Debby Marthalia, 2018, 220)

<sup>26</sup> Astuti, "Implementasi Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru", *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 8, No. 1, 2019, 795.

Oleh karena itu, guru dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap, guru yang berkualitas, kinerja siswa yang unggul, tetapi kinerja guru di sekolah memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan sebagai sasaran utama dalam menjalankan kinerja menjadi target akhir dan standar dalam bekerja bagi seorang guru.

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki peran ganda, tidak hanya sebagai guru yang mentransfer pengetahuan tetapi juga sebagai pemandu yang mendorong potensi siswa untuk mengembangkan alternatif dalam pembelajaran. Artinya, guru menghadapi tugas dan tanggung jawab yang kompleks dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di mana mereka dituntut tidak hanya menguasai bidang pelajaran yang diajarkan tetapi juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang sesuai kompetensi guru.

Proses motivasi diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Motivasi kerja adalah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan yang ada pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab munculnya tingkatan, arah, dan usaha yang dilakukan dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan guru dengan segala kemampuan dan keahliannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Motivasi Kerja Guru di SMA S Nurul Yaqin memiliki keragaman motif yang dapat dikembangkan pada beberapa hal, yaitu; motivasi ibadah, pengembangan ilmu, dan pengabdian. Meskipun demikian setiap guru berupaya bekerja berdasarkan pada tujuan dan standar sekolah. Berdasarkan penelitian dan analisis tersebut dapat dikemukakan yaitu motivasi kerja dan kompetensi guru di SMA S Nurul Yaqin dipahami oleh sejumlah guru sebagai kegiatan yang harus sejalan. Oleh karena itu guru dapat meningkatkan setiap kebutuhan kerja dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Artikel ini merekomendasikan kepada pengelola SMA S Nurul Yaqin untuk memfasilitasi dan membuat program dalam rangka peningkatan kompetensi guru dan motivasi kerja mereka.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abd.Madjid. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Ananto Pramadhika. "Motivasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal Motivasi Kerja* 6, no. 2 (2011): 33.
- Debby Marthalia. "Korelasi Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru SMA

- Karya Sejati Palembang.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 16, no. 4 (2018): 212–221.
- Devi Novianti. *Wawancara* (2021).
- Eva. *Wawancara* (2021).
- Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Hotner Tampubolon. “Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kinerja Guru Di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik.” Universitas Kristen Indonesia, 2015.
- Iis. *Wawancara* (2021).
- John W. Creswell. *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York, 2012.
- Karseno. *Wawancara* (2021).
- Lembaga, Profil. *Data Referensi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2021.
- Lydia Banks. *Motivation in the Workplace: Inspiring Your Employees*. Virginia: Coastal Training Technologies Corp, 1997.
- M. Sobry Sutikno. *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul*. Lombok: Holista, 2012.
- Martinis Yamin. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.
- Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat, 2010.
- Mukhtar, Hapzi Ali, and Rusmini. *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: PUSAKA, 2017.
- Nasrun. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 63–70.
- Popi Sopiati. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Rika Anggela. “Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Geografi Siswa SMA DI Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2012/2013.” Universitas Sebelas Maret, 2014.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks: Kelompok Gramedia, 2011.
- Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Strauss, Anselm, and Juliet Corbin. *Basic of Qualitative Research: Grounded Theory and Techniques*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Suci. *Wawancara* (2021).
- Sugiarti, Rita Retnowati, and Eka Suhardi. “Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kreativitas Kerja Guru.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 683–691.
- Triono, Andit, Muhammad Rafi’i, and Desinta Setiani. “Hegemoni Positivisme Terhadap Pendidikan Di Indonesia.” *Analytica Islamica* 22, no. 1 (2020): 89–103.
- Ulfa. *Wawancara* (2021).

Zulkifli, Mohammad, Arif Darmawan, and Edy Sutrisno. "Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, Dan Kinerja Guru." *Persona: jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 2 (2014): 153.