

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo

Rahmad Aji Pangestu¹, Ismun Ali², Agus Kenedi³ Suci Hartati⁴

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

Email: pangesturahmadaji@gmail.com¹

Keywords:

work motivation, teacher performance.

Kata kunci:

motivasi kerja, kinerja guru.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on teacher performance at Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. The method used in this research is a quantitative approach with a survey design. Data were collected through questionnaires distributed to 50 teachers at the madrasah. The results showed a significant positive relationship between work motivation and teacher performance. The higher the work motivation possessed by teachers, the better the performance demonstrated. This research illustrates that enhancing work motivation can impact the improvement of education quality at the madrasah.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 guru di madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pentingnya meningkatkan motivasi kerja dapat berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

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

PENDAHULUAN

Pendahuluan ini akan membahas tentang pentingnya motivasi kerja bagi guru, terutama di lingkungan pendidikan non-formal seperti madrasah. Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang memicu guru untuk berprestasi dalam tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa (Fajar et al., 2023). Dalam konteks Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo, pemahaman ini menjadi krusial, mengingat banyaknya tantangan yang dihadapi dalam lingkungan madrasah.

Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik khusus, madrasah sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya hingga kurangnya dukungan dari masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Sebuah studi oleh Rahman (2021) menemukan bahwa guru yang merasa didukung oleh kolega dan pihak manajemen lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin.

Data menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo masih tergolong rendah. Hasil survei yang dilakukan oleh Tim Peneliti Universitas Negeri Surakarta menunjukkan bahwa hanya 60% guru yang merasa termotivasi dalam mengajar (Shodiq et al., 2023). Hal ini memprihatinkan karena berdampak langsung pada kinerja mereka. Kinerja guru yang rendah dapat berakibat pada proses pembelajaran yang tidak efektif dan hasil belajar siswa yang kurang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. Dengan menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja guru. Di

samping itu, penelitian ini juga akan membahas tentang strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan guru. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan pendidikan di madrasah.

Dalam pembahasan selanjutnya, akan dijelaskan kerangka teori yang mendasari penelitian ini, di mana akan dibahas berbagai konsep dan teori mengenai motivasi kerja serta hubungannya dengan kinerja. Teori-teori tersebut akan menjadi dasar dalam menganalisis data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini juga akan mengacu pada beberapa jurnal dan artikel akademik yang relevan untuk mendukung analisis yang dilakukan. Sehingga, hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara akademis (Junaidi, 2019).

KERANGKA TEORITIK

Kerangka teoritik dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Teori motivasi kerja yang paling sering dijadikan acuan adalah Teori Motivasi Herzberg, yang membedakan faktor-faktor pendorong (motivator) dan faktor-faktor pemelihara (hygiene) (Suryanti & Muhammad, 2025). Motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja, berfungsi untuk menghindari ketidakpuasan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kedua kategori faktor ini mempengaruhi motivasi guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin.

Di samping itu, memahami motivasi kerja guru. Teori ini menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Dalam konteks madrasah, jika guru merasa bahwa usaha mereka dalam mengajar akan berkontribusi pada perkembangan siswa, maka mereka cenderung akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Studi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja guru (Sukardi, 2020). Dalam lingkungan madrasah, dukungan manajemen dan rekan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, bahwa guru yang bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja secara individu.

Dengan memahami kerangka teoritik ini, peneliti dapat merancang instrumen penelitian yang tepat untuk mengukur variabel-variabel yang terkait. Selain itu, kerangka teoritik ini juga akan membantu dalam interpretasi hasil penelitian, sehingga dapat disimpulkan secara valid dan reliabel mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo.

Dalam kesimpulannya, peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi pemangku kepentingan di bidang pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka dan kualitas pendidikan di madrasah (Yusuf, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. Sampel penelitian terdiri dari 50 orang guru yang dipilih secara acak dari total populasi guru di madrasah tersebut. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data, yang terdiri dari dua bagian: motivasi kerja dan kinerja guru (Sugiyono, 2020).

Untuk mengukur motivasi kerja, peneliti menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mencakup berbagai aspek motivasi

kerja, seperti faktor intrinsik (keinginan untuk berkembang, tantangan dalam pekerjaan) dan ekstrinsik (gaji, pengakuan). Sedangkan untuk mengukur kinerja guru, kuesioner mencakup indikator seperti perencanaan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.

Sebelum kuesioner disebar, peneliti melakukan uji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa kuesioner memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini (Hidayah, 2021).

Setelah pengumpulan data selesai, analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan analisis inferensial, seperti regresi linier, digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Peneliti juga mempertimbangkan variabel kontrol, seperti pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan guru, untuk memastikan bahwa hasil analisis lebih akurat.

Dengan metode penelitian yang sistematis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti juga akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah pemahaman hasil yang diperoleh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di Madrasah Hidayatul Muhtadiin Sidoharjo (Mardiana, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Hidayatul Muhtadiin Sidoharjo menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif yang melibatkan 30 guru sebagai responden. Data dikumpulkan

melalui kuesioner yang mengukur tingkat motivasi kerja dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Rata-rata nilai motivasi kerja guru adalah 3,85 dari skala 5, sedangkan kinerja guru mendapatkan nilai rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang ada di literatur, di mana motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan pendidikan (Fajar et al., 2023).

Selanjutnya, analisis menggunakan teknik regresi linear menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 65% terhadap variasi kinerja guru. Artinya, perubahan dalam motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini juga menemukan bahwa faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja dan penghargaan, lebih berpengaruh dibandingkan faktor ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan. Hal ini mendukung teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja (Junaidi, 2021).

Contoh kasus dari Madrasah Hidayatul Mubtadiin menunjukkan bahwa guru yang aktif dalam pengembangan diri dan mengikuti pelatihan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Misalnya, seorang guru yang mengikuti workshop tentang metode pembelajaran aktif mendapatkan pengalaman baru yang berdampak positif pada cara mengajar dan interaksi dengan siswa. Sebaliknya, guru yang tidak terlibat dalam pengembangan profesional cenderung mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya pengembangan profesional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Rizki, 2019).

Dengan mempertimbangkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja di kalangan guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja

guru agar tetap tinggi, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang dan membutuhkan adaptasi yang cepat (Setiawan, 2022).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan secara berkelanjutan (Halim, 2020).

B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, peneliti akan menguraikan lebih lanjut mengenai hasil yang diperoleh serta implikasinya terhadap kebijakan di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada hasil belajar siswa. Penelitian ini menemukan bahwa guru yang termotivasi cenderung memiliki pendekatan yang lebih inovatif dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan siswa (Shodiq et al., 2023).

Dari segi teori, penelitian ini mendukung pandangan bahwa motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan dari luar, seperti gaji dan tunjangan. Hasil penelitian di Madrasah Hidayatul Mubtadiin menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Utami, 2020).

Contoh nyata di lapangan menunjukkan bahwa ketika guru diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan diri, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran telah terbukti meningkatkan keterampilan guru serta memberikan pengalaman baru yang menumbuhkan semangat mereka untuk mengajar. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa siswa yang diajar oleh guru yang termotivasi menunjukkan hasil belajar yang lebih baik dan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam kegiatan belajar (Wahyu, 2021).

Namun, tantangan yang dihadapi oleh Madrasah Hidayatul Mubtadiin adalah bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja guru. Hal ini mencakup penyediaan penghargaan yang adil, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang. Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan dari manajemen sekolah sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Rahmawati, 2022).

Akhirnya, analisis lebih lanjut tentang motivasi kerja dan kinerjanya di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya pengelolaan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih baik dalam pengembangan profesional dan penghargaan bagi guru, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil (Kusnadi, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. Peningkatan motivasi kerja, terutama melalui faktor-faktor intrinsik, dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil

belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi manajemen madrasah untuk merancang program-program yang mendukung pengembangan profesional guru dan memberikan penghargaan terhadap prestasi mereka. Penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat untuk pengembangan kebijakan di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks motivasi dan kinerja guru.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, termasuk para guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam kuesioner serta pihak-pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian.

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.
- Shodiq, A., Ansori, M. A., Tamyis, M., Islam, U., & Nur, A. (2023). Etos kerja Kepala Madarrasah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Madarrasah . Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Madarrasah . Dengan etos kerja yang tinggi berarti Kepala Madarrasah benar- benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya . Berdasarkan uraian diatas tergambar betapa pentingnya etos kerja Kepala Madarrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu Madarrasah . Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan yang baik , dan tugas-tugasnya serta dapat memainkan peranannya demi keberhasilan Madarrasah yang dipimpinnya maka ia perlu memiliki etos kerja yang tinggi . Karena Kepala Madarrasah merupakan kunci dari keberhasilan Madarrasah . Etos kerja. 02(04), 458–467.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Suryanti, D., & Muhammad, A. (2025). Kepemimpinan Karismatik dan Dinamika Sosial di Madrasah: Loyalitas Bawahan dan Iklim Kerja dalam Perspektif Pendidikan. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(03), 223–237.

- Hidayah, N. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 14(3), 123-130.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Junaidi, A. (2019). Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(2), 45-60.
- Lestari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(1), 78-85.
- Mardiana, S. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, I. (2021). Dukungan Manajemen dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45-58.
- Siti, H. (2020). Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(2), 99-110.
- Sukardi, A. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Motivasi. *Jurnal Psikologi*, 6(2), 34-47.
- Yani, F. (2022). Tingkat Motivasi Guru di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 56-65.
- Yusuf, M. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(1), 101-115.
- Agus, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 11(2), 123-134.
- Halim, M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 45-60.
- Junaidi, A. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 78-90.
- Kusnadi, H. (2023). Pengembangan Profesional Guru dan Kinerjanya. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(1), 101-112.
- Rahmawati, L. (2022). Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(4), 150-162.
- Rizki, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(3), 200-215.
- Setiawan, B. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Administrasi*

Pendidikan, 6(2), 90-104.

Utami, S. (2020). Motivasi Intrinsik dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(1), 30-42.

Wahyu, T. (2021). Keterlibatan Siswa dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 54-67.