

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA GURU MTS AL-HIDAYAH DI CIANJUR

Fera Aida Sapitri¹⁾, Resya Dwi Marselina²⁾

^{1),2)}Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: fera10120874@digitechuniversity.ac.id¹⁾, resyadwi@digitechuniversity.ac.id²⁾

***Abstract:** This research aims to find factors that influence teacher work motivation. This research uses a descriptive approach that emphasizes qualitative research, and data collection is carried out through interviews and observations. This research was carried out at MTs Al-Hidayah, Cianjur district. The research results show that there are factors that influence teacher work motivation (1) Internal factors, such as teachers with a higher level of education showing strong motivation in their profession. They have a deep understanding of the subject matter, excellent teaching skills, and a desire to be an example and inspiration to students. In addition, teachers see challenges as opportunities to grow and develop, with a proactive and adaptive attitude in facing change and trying to take advantage of opportunities to improve the quality of teaching. A sense of pride in their role in shaping future generations is also a strong driver in teachers' work motivation, where they feel proud to be able to make a positive contribution even though they work in a non-urban environment. (2) External factors, such as recognition and appreciation from the school, parents and the community have a big impact on teacher work motivation. When teachers feel appreciated for their dedication and hard work, motivation increases. Additionally, although intrinsic motivation remains the primary driver, adequate pay and benefits are also recognized as important factors. Adequate salary is very important because low salary can cause financial dissatisfaction and reduce motivation. A conducive, safe and supportive work environment also plays an important role in increasing teacher enthusiasm and performance. A positive work atmosphere, support from colleagues, and supportive leadership create a positive environment and increase teachers' overall work motivation.*

Keywords: *Teachers Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang menekankan pada penelitian kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Al-Hidayah kabupaten Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru (1) Faktor Internal, Seperti Guru-guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan motivasi yang kuat dalam profesi mereka. Mereka memiliki pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, keterampilan pengajaran yang baik, dan keinginan untuk menjadi contoh dan inspirasi bagi siswa. Selain itu, guru melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, dengan sikap proaktif dan adaptif dalam menghadapi perubahan serta berusaha memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Rasa kebanggaan atas peran mereka dalam membentuk generasi

masa depan juga menjadi pendorong kuat dalam motivasi kerja guru, di mana mereka merasa bangga dapat memberikan kontribusi positif meskipun bekerja di lingkungan non-perkotaan. (2) Faktor Eksternal, seperti pengakuan dan apresiasi dari pihak sekolah, orang tua murid, dan masyarakat memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja guru. Ketika guru merasa dihargai atas dedikasi dan kerja keras mereka, motivasi meningkat. Selain itu, meskipun motivasi intrinsik tetap menjadi dorongan utama, gaji dan tunjangan yang memadai juga diakui sebagai faktor penting. Gaji yang memadai sangat penting karena gaji yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan finansial dan menurunkan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja guru. Atmosfer kerja positif, dukungan dari rekan kerja, dan kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan yang positif dan meningkatkan motivasi kerja guru secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Analisis merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai tahapan seperti, mendetilkkan, memisahkan, dan mengelompokkan suatu objek berdasarkan standar tertentu, lalu mencari hubungan antara bagian-bagian tersebut dan menafsirkan maknanya. Analisis juga bisa dipahami sebagai upaya untuk memahami suatu hal secara detail dengan cara memecah komponen-komponennya atau mengorganisir komponen-komponen tersebut untuk diteliti lebih jauh. Dalam konteks lain, analisis adalah proses berpikir yang digunakan untuk memecah suatu topik menjadi bagian atau komponen, menghubungkannya satu sama lain, dan memahami fungsi masing-masing komponen. Istilah analisis digunakan dalam berbagai bidang, termasuk bahasa, sosial, ekonomi, dan ilmu alam (*sains*).

Motivasi bisa dianggap sebagai tenaga penggerak yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Semua pandangan tentang motivasi berfokus pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang memanfaatkan semua potensi yang ada, menciptakan ambisi yang kuat dan mulia, serta meningkatkan antusiasme bersama. Setiap pihak bekerja sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan dengan saling menghargai, saling membutuhkan, memahami satu sama lain, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses operasional kerja. Motivasi kerja terlihat seperti

kebutuhan dasar manusia, dan motivasi kerja sebagai insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Sesuai dengan Pasal 6 Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan pendidikan terutama di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah komponen yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Guru bertugas untuk mengatur pembelajaran yang terjadi di setiap kelas mulai dari membuat perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi.

Faktor motivasi memiliki peran penting dalam memacu kinerja seorang guru. Motivasi bisa menjadi stimulus yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas demi mencapai hasil yang optimal. Jadi, tidak mengherankan jika seorang guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi biasanya juga menampilkan kinerja yang tinggi. Bentuk motivasi yang diberikan kepada guru bisa berupa gaji, insentif, dan fasilitas pendukung yang dapat membantu proses pembelajaran di sekolah. Handoko (2000) mendefinisikan motivasi sebagai kebutuhan pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat guru berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin. Motivasi ini bisa berupa faktor eksternal, seperti gaji dan insentif, atau faktor internal, seperti keinginan untuk memberikan pendidikan terbaik bagi siswa. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa guru mereka merasa termotivasi, baik melalui penghargaan finansial maupun dukungan moral dan fasilitas yang memadai.

Menurut Hamalik (2001), fungsi motivasi dapat dijelaskan bahwa: "Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan: Motivasi berperan dalam mendorong seseorang

untuk melakukan tindakan atau perbuatan tertentu. Dorongan motivasi ini dapat memicu seseorang untuk mengambil langkah konkret dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sebagai pengarah: Fungsi motivasi juga berperan sebagai pengarah dalam perbuatan seseorang. Motivasi membantu mengarahkan individu untuk melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, seseorang dapat memiliki pandangan yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak: Motivasi memiliki peran penting sebagai penggerak dalam diri seseorang. Motivasi yang kuat dapat memberikan energi dan semangat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam proses mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kegairahan dan dedikasi Seseorang Dalam Melaksanakan Tugas Dengan Maksimal."

Hasil observasi terdapat fenomena di mana beberapa guru masih menggunakan metode tradisional seperti mencatat pelajaran atau memberikan tugas tanpa mengawasi kelas. Hal ini mengakibatkan suasana kelas menjadi tidak kondusif, dengan siswa sering keluar masuk tanpa pengawasan guru. MTs Al-Hidayah terletak di Kabupaten Cianjur Kecamatan Campakamulya Desa Sukasirna, dengan 10 tenaga pendidik, termasuk guru honorer dan PNS. Kurangnya motivasi guru di MTs Al-Hidayah disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya penghargaan terhadap guru honorer yang belum diangkat sebagai guru tetap, dan fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya bahan ajar dan tidak adanya komputer. Selain itu, kurangnya pemahaman materi juga menjadi faktor, karena beberapa guru memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Tanpa motivasi, hasil kerja akan kurang memuaskan. Hal ini juga terjadi di MTs Al-Hidayah, dimana kurangnya motivasi mengakibatkan kinerja guru tidak maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yang pernah dilakukan oleh Asmawati "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat".(2022) Pada penelitian ini adanya perbedaan yaitu lokasi yang berbeda dan fokus penelitian yang berbeda. Abdurrahim "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Ips Di Smp".(2021) Pada penelitian ini adanya perbedaan yaitu lokasi yang berbeda dan fokus penelitian yang berbeda Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru sangat penting.

Motivasi

Menurut Winardi (2002), motivasi kerja adalah kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dipengaruhi oleh imbalan moneter dan non-moneter dari lingkungan kerjanya. Motivasi ekstrinsik, yang berasal dari luar individu, mendorong mereka untuk meningkatkan semangat kerja mereka ke arah yang lebih baik.

Motivasi kerja terjadi dalam konteks situasi dan lingkungan kerja organisasi atau lembaga. Kegagalan atau keberhasilan pendidikan sering kali dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Manusia umumnya menginginkan hal-hal positif, dan motivasi kerja mereka dipengaruhi oleh harapan akan hasil yang diinginkan.

Kualitas pendidikan dapat terwujud jika guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan efektif. Kinerja guru di MTs Al-Hidayah akan semakin baik jika motivasi mereka meningkat. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja guru dan kinerja mereka di sekolah atau madrasah.

Motivasi Kerja Guru

Menurut Usman (2009), motivasi adalah keinginan yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja khususnya adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Anoraga (2006) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau semangat. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas mereka dalam mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan efektif dalam proses pengajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya.

Unsur-unsur Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah kekuatan internal individu yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan bermasyarakat. Hamzah (2008) mendefinisikan motivasi kerja guru sebagai proses yang menggerakkan perilaku guru menuju upaya konkret untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi kerja guru meliputi:

- 1) **Meningkatkan Kualitas Pengajaran:** Motivasi kerja guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menyusun materi pelajaran, menciptakan suasana belajar yang interaktif, dan memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa.
- 2) **Meningkatkan Prestasi Siswa:** Motivasi guru dapat meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi siswa. Dukungan ekstra dari guru yang termotivasi, umpan balik yang konstruktif, dan lingkungan belajar yang memacu prestasi akan mendorong siswa untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- 3) **Meningkatkan Keterlibatan Guru dalam Proses Pembelajaran:** Motivasi kerja guru juga bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran. Guru yang termotivasi akan aktif mengikuti perkembangan pendidikan, berpartisipasi dalam pengembangan profesional, dan berkolaborasi dengan sesama guru untuk meningkatkan praktik pengajaran.
- 4) **Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Salah satu tujuan utama motivasi kerja guru adalah meningkatkan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa termotivasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai, memiliki dampak positif pada siswa, dan mencapai tujuan pribadi mereka dalam karier pendidikan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Saydan dalam Pianda (2018) dan Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terbagi menjadi dua kategori: internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik).

1. *Faktor Internal/Intrinsik*

Faktor-faktor ini berasal dari dalam diri individu:

- Keinginan untuk Dapat Hidup: Kebutuhan akan kompensasi yang memadai, pekerjaan yang stabil, dan kondisi kerja yang aman.
- Keinginan untuk Dapat Memiliki: Dorongan untuk memiliki barang, seperti mobil.
- Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan: Hasrat untuk mendapatkan penghargaan dari orang lain, seperti harga diri, reputasi, dan kehormatan.
- Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan: Dorongan untuk mendapatkan apresiasi terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, dan penghargaan dari masyarakat.
- Keinginan untuk Berkuasa: Dorongan untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan.

2. Faktor Eksternal/Ekstrinsik

Faktor-faktor ini berasal dari luar diri individu:

- Kondisi Lingkungan Kerja: Termasuk fasilitas, prasarana, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antar rekan kerja.
- Kompensasi yang Memadai: Besarnya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja.
- Supervisi yang Baik: Kinerja supervisor yang baik dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.
- Jaminan Pekerjaan: Peluang promosi, kenaikan pangkat, dan pengembangan diri.
- Status dan Tanggung Jawab: Karyawan tertarik dengan status dan kedudukan dalam jabatan serta tanggung jawab yang diberikan.
- Peraturan yang Fleksibel: Fleksibilitas dalam peraturan memungkinkan karyawan merasa diatur dan dilindungi.

Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Suparno (2007), motivasi kerja guru adalah segala daya penggerak di dalam diri guru yang diarahkan untuk menjamin kelangsungan kerja mereka dengan memberikan arah agar tujuan kerja dapat tercapai. Indikator motivasi kerja guru meliputi:

1. **Kebutuhan akan Berprestasi:** Dorongan untuk mencapai hasil yang signifikan atau sukses dalam pekerjaan. Guru yang memiliki kebutuhan akan berprestasi cenderung mengatur standar tinggi, mencari tantangan, dan berusaha mencapai tujuan yang ambisius.
2. **Peluang untuk Berkembang:** Motivasi kerja guru juga didorong oleh peluang untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Mereka mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta berkembang dalam karier mereka.
3. **Kebanggaan terhadap Pekerjaan:** Merujuk pada rasa kebanggaan dan kepuasan yang diperoleh dari hasil kerja. Guru yang bangga dengan pekerjaan mereka cenderung terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai dalam pendidikan, dan ini memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik.
4. **Kebutuhan akan Pengakuan:** Kebutuhan psikologis akan pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pencapaian dan kontribusi mereka. Guru yang merasa diakui dan dihargai memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi yang baik.
5. **Gaji yang Diterima:** Faktor eksternal seperti gaji juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi motivasi kerja guru secara keseluruhan. Manajemen sekolah dan sistem pendidikan perlu memperhatikan kebutuhan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar guru dapat tetap termotivasi dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan fenomena motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah di Cianjur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam melalui pengumpulan data komprehensif, tanpa memprioritaskan ukuran populasi atau pengambilan sampel yang signifikan. Teknik pengumpulan data terdiri dari dua kategori

utama: data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara langsung oleh peneliti, sementara data sekunder bersumber dari literatur yang relevan. Analisis data menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti secara rinci dan sistematis.

Langkah-langkah analisis meliputi :

- a) Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti observasi, wawancara, atau analisis dokumen. Ini bisa berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, atau dokumen-dokumen relevan.
- b) Reduksi Data: Data yang terkumpul direduksi atau disusun menjadi bentuk yang lebih teratur dan dapat dianalisis. Proses ini melibatkan pengkodean data, pemilihan unit-unit analisis, dan penciptaan kategori atau tema-tema yang muncul dari data.
- c) Pemaparan Data: Data yang sudah direduksi dipaparkan dalam bentuk narasi atau catatan yang menggambarkan karakteristik dan pola-pola yang ditemukan. Ini bisa berupa deskripsi tentang tema-tema utama, temuan-temuan penting, atau kutipan langsung dari partisipan penelitian.
- d) Interpretasi Data: Peneliti melakukan interpretasi terhadap data dengan mencari makna di balik pola-pola yang terungkap. Ini melibatkan penggunaan teori atau konsep-konsep yang relevan untuk memahami fenomena yang diamati.
- e) Penarikan Kesimpulan: Berdasarkan interpretasi data, peneliti menarik kesimpulan atau temuan-temuan yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian. Ini bisa berupa sintesis tentang apa yang ditemukan dalam analisis deskriptif dan implikasinya terhadap teori, praktik, atau penelitian selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah di Cianjur. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara mendalam terhadap dua informan, yaitu Bapak Asep Hidayat sebagai kepala madrasah dan Bapak Buhori Muslim sebagai guru madrasah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor motivasi internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Faktor internal meliputi tingkat

pendidikan, peluang, dan kebanggaan. Guru yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan pendidikan berkualitas. Mereka juga mencari peluang untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir. Selain itu, rasa kebanggaan menjadi faktor motivasi yang kuat bagi guru dalam membentuk masa depan generasi muda.

Berdasarkan hasil wawancara mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai aspek faktor eksternal bahwa kurangnya motivasi kerja guru dari dalam seperti Tingkat Pendidikan, Peluang dan kebanggaan. Adapun penjelasan mengenai indikator Motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal
 - a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan pemahaman mendalam bagi guru tentang materi pelajaran dan keterampilan dalam merancang strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru-guru dengan latar belakang pendidikan yang kuat cenderung memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan mengajar yang lebih baik. Hal ini tidak hanya menjadi pondasi bagi mereka dalam memberikan pengajaran berkualitas, tetapi juga menjadi sumber inspirasi untuk terus berinovasi dan memberikan dampak positif dalam komunitas tempat mereka mengajar. Selain itu, guru-guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki motivasi yang lebih besar untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada para siswa. Mereka berusaha untuk memastikan bahwa setiap siswa memiliki kesempatan yang sama untuk meraih potensi mereka, bahkan di lingkungan terpencil sekalipun. Guru-guru ini juga berharap dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa, menginspirasi mereka untuk memiliki minat dan motivasi belajar yang tinggi, serta memberikan dorongan bagi mereka untuk terus berkembang dan mencapai impian. Untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan, guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur berkomitmen untuk melakukan berbagai upaya, seperti pendidikan berkelanjutan, kolaborasi dengan sesama guru, pemanfaatan sumber daya tambahan, evaluasi diri, dan pengembangan kurikulum. Mereka menyadari bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

b. Peluang

Meskipun berada di lingkungan terpencil, guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur melihat banyak peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mereka memiliki sikap yang sangat positif dan proaktif dalam menghadapi tantangan, memandangnya sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Guru-guru memanfaatkan peluang yang ada dengan terus belajar, mengembangkan keterampilan baru, mengikuti perkembangan kurikulum, dan berbagi pengalaman dengan rekan kerja. Mereka menyadari bahwa upaya-upaya ini tidak hanya akan memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan siswa, tetapi juga akan membentuk dinamika kerja sama dan kolaborasi yang lebih baik dengan sesama pendidik di MTs. Selain itu, guru-guru juga aktif mencari peluang baru untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih inovatif. Mereka berencana untuk mengikuti seminar atau workshop, mencari sumber belajar yang baru, serta berkolaborasi dengan rekan kerja dalam pengembangan program pembelajaran. Hal ini menunjukkan kesadaran mereka akan pentingnya terus belajar dan mengembangkan diri sebagai pendidik.

c. Kebanggaan

Rasa kebanggaan atas peran mereka dalam membentuk generasi masa depan menjadi pendorong kuat dalam motivasi kerja guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur. Meskipun tidak berada di perkotaan, mereka tetap merasa bangga dengan profesi mereka sebagai guru. Hal ini menunjukkan dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pembentukan karakter dan peningkatan potensi anak-anak yang mereka ajar. Rasa kebanggaan ini memberikan kepuasan pribadi dan motivasi bagi guru-guru dalam melihat perkembangan positif pada siswa-siswa mereka. Ketika guru melihat siswa berhasil dan berkembang, rasa bangga mereka meningkat karena mereka merasa telah memberikan kontribusi yang berarti dalam kehidupan siswa tersebut. Untuk membangun dan memelihara rasa kebanggaan, guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran, memberikan perhatian dan dukungan kepada siswa, serta menghadapi tantangan dengan sikap positif. Mereka memahami bahwa kebanggaan dalam pekerjaan sebagai seorang guru tidak hanya berasal dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dijalani.

Berdasarkan hasil wawancara mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai aspek faktor eksternal bahwa kurangnya motivasi kerja guru dari luar seperti Kebutuhan, Lingkungan Kerja. Adapun penjelasan mengenai indikator Motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

2. Faktor Eksternal

a. Kebutuhan

Gaji dan tunjangan yang kecil memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah Cianjur. Meskipun motivasi intrinsik untuk memberikan pendidikan berkualitas tetap menjadi dorongan utama, namun keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan merencanakan masa depan dapat mengurangi motivasi mereka. Guru-guru yang berstatus honorer terutama merasakan dampak yang cukup besar dari gaji yang tidak memadai. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan finansial dan pada akhirnya mengurangi motivasi untuk memberikan pengajaran dengan sepenuh hati. Di sisi lain, kestabilan ekonomi dan jaminan keuangan yang memadai berperan penting dalam memotivasi guru-guru di MTs Al-Hidayah. Dengan memiliki jaminan keuangan yang cukup, guru dapat fokus pada tugas mereka sebagai pendidik tanpa perlu terlalu khawatir tentang masalah keuangan pribadi. Hal ini dapat memberikan rasa aman dan ketenangan pikiran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Selain itu, pengakuan dan apresiasi dari pihak sekolah, orang tua murid, dan masyarakat terhadap pekerjaan guru juga memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Ketika guru merasa dihargai atas dedikasi dan kerja keras yang mereka curahkan, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan akan meningkat. Pengakuan dan apresiasi ini dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat identitas profesional, mendorong keterlibatan dan dedikasi, serta membangun hubungan yang positif antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Selain itu, kesempatan pengembangan karir atau peluang promosi juga dapat menjadi motivator tambahan bagi guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur. Meskipun gaji yang diterima kecil, adanya prospek untuk mengembangkan karir atau memperoleh promosi dapat memberikan harapan bagi guru untuk kemajuan dan pengakuan lebih lanjut dalam profesi mereka.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, hangat, dan saling mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur. Atmosfer kerja yang positif, dengan hubungan yang baik antar rekan kerja serta dukungan dari pimpinan dan staf administrasi, menciptakan rasa solidaritas dan saling mendukung di antara staf sekolah. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru untuk tetap berkontribusi dengan sepenuh hati, meskipun terdapat tantangan finansial yang mungkin mempengaruhi motivasi mereka. Selain itu, interaksi dengan siswa juga menjadi sumber motivasi yang penting bagi guru-guru dalam menjalankan profesinya. Bergaul bersama anak-anak di sekolah memberikan kepuasan tersendiri dan menjadi pendorong utama bagi mereka untuk terus berdedikasi sebagai tenaga pendidik. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi guru secara positif. Menjadikan rekan kerja sebagai teman yang saling membantu, bukan saling menjatuhkan, merupakan hal yang penting bagi guru-guru di MTs Al-Hidayah. Namun, situasi di mana rekan kerja saling menjatuhkan satu sama lain dapat berdampak negatif pada motivasi guru.

c. Gaji

Gaji yang kecil, terutama bagi guru honorer, menyebabkan ketidakpuasan finansial dan mengurangi motivasi guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan upah yang diterima, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja dan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Di sisi lain, gaji yang adil dan kompetitif dapat memberikan rasa dihargai bagi guru, serta memenuhi kebutuhan dasar mereka sebagai pendidik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa. Gaji yang kompetitif juga dapat menjadi dorongan tambahan bagi guru untuk meningkatkan kinerja, karena menawarkan insentif untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pendidikan. Dalam menghadapi tantangan finansial, guru-guru di MTs Al-Hidayah Cianjur mengatasi hal tersebut dengan keyakinan bahwa setiap apa yang mereka kerjakan akan menjadi berkah di masa depan. Selain itu, mereka juga menemukan kesenangan

dalam pekerjaan mengajar, melakukan manajemen keuangan yang bijak, dan berusaha mencari sumber pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan.

Hasil Penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data. dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur. Bahwa peneliti dapat menganalisis faktor-faktor motivasi kerja guru. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dengan variabel “Motivasi kerja guru”. Berdasarkan hasil wawancara di temukan adanya faktor internal dan faktor eksternal yang menjadi salah satu pengaruh pada motivasi kerja guru.

Penelitian ini mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah Cianjur, dengan fokus pada faktor internal dan eksternal. Secara internal, tingkat pendidikan guru terbukti memainkan peran krusial dalam motivasi mereka. Guru-guru dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas, memungkinkan guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan menjadi contoh yang baik bagi siswa. Mereka juga merasa memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan diri melalui pelatihan dan kolaborasi. Selain itu, guru melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, menunjukkan sikap proaktif dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Faktor eksternal seperti gaji yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi, sementara pengakuan dari pihak madrasah dan masyarakat serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat guru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa rasa kebanggaan atas peran guru dalam membentuk generasi masa depan menjadi pendorong kuat dalam motivasi kerja guru. Guru merasa bangga dengan kontribusi, meskipun bekerja di lingkungan non-perkotaan. Untuk membangun dan memelihara rasa kebanggaan, guru berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memberikan perhatian kepada siswa, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, manajemen madrasah dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kontribusi guru dalam pendidikan siswa.

Penelitian ini mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah Cianjur, dengan fokus pada faktor internal dan eksternal.

Secara eksternal, pengakuan dan apresiasi dari pihak sekolah, orang tua murid, dan masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Ketika guru merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasinya, hal ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, gaji dan tunjangan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi motivasi kerja guru. Meskipun motivasi intrinsik untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tetap menjadi dorongan utama, kestabilan ekonomi dan jaminan keuangan juga diakui sebagai faktor penting. Gaji yang kecil dapat menyebabkan ketidakpuasan finansial dan mengurangi motivasi untuk memberikan pengajaran dengan sepenuh hati. Namun, adanya kesempatan pengembangan karir atau peluang promosi juga dapat menjadi motivator tambahan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru. Selain faktor gaji, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru. Atmosfer kerja yang positif, dukungan dari rekan-rekan guru, serta kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor eksternal ini penting bagi manajemen madrasah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kontribusi guru dalam pendidikan siswa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu (internal) dan organisasi (eksternal). Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor dari organisasi (*ekstern*) meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*). (Abdurrahman, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah Cianjur adalah:

Faktor Internal:

- a. **Tingkat Pendidikan**
Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki motivasi yang kuat karena pemahaman mendalam tentang materi, keterampilan pengajaran yang baik, serta keinginan menjadi contoh dan inspirasi bagi siswa.
- b. **Peluang**
Guru melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, menunjukkan sikap proaktif dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Guru berusaha memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- c. **Kebanggaan**
Rasa kebanggaan atas peran dalam membentuk generasi masa depan menjadi pendorong kuat motivasi kerja guru. Guru berkomitmen untuk memelihara rasa kebanggaan melalui peningkatan kualitas pengajaran, perhatian pada siswa, dan sikap positif.

Faktor Eksternal:

- a. **Pengakuan dan Apresiasi**
Pengakuan dan apresiasi dari pihak sekolah, orang tua, dan masyarakat memiliki pengaruh signifikan pada motivasi kerja guru.
- b. **Gaji dan Tunjangan**
Meskipun motivasi intrinsik menjadi dorongan utama, gaji dan tunjangan yang memadai juga diakui sebagai faktor penting. Gaji yang kecil dapat menyebabkan ketidakpuasan finansial dan mengurangi motivasi.
- c. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru. Atmosfer kerja yang positif, dukungan rekan kerja, serta kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan yang positif dan meningkatkan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. PANDAWA: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah, 3(2), 290–302

- Asmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772–2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Suparno. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamzah. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi. (2002). *Manajemen Perusahaan: Teori, Praktek, dan Riset*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, O. (2001). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.