

Peningkatan Motivasi Guru Dalam Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Nuraini

Nuraini adalah Pengawas Madrasah di Kabupaten Aceh Besar, Indonesia
Email: azznuraini62@gmail.com

Abstrak

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang ada di dalam diri seseorang dan mengarahkan perilaku. Sebagai institusi penyelenggara pendidikan yang bertujuan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, Sekolah harus mampu menyelenggarakan sistem pengajaran yang efektif bagi siswanya. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan sekolah diuntut untuk memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat nilai motivasi guru dalam melaksanakan proses pengajaran dan menganalisis faktor faktor yang berkorelasi dengan motivasi tersebut. Penelitian dilakukan di MAN 2 Aceh Besar pada Tahun ajaran 2021/2022. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Rank Spearman terhadap data skor pada hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru MAN 2 Aceh Besar berada dalam katagori tinggi. Variabel yang berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi adalah keinginan prestasi individu ($r = 0,658$), motivasi dan dukungan kepala Madrasah terhadap motivasi ($r = 0,895$) dan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pengajaran ($r = 0,644$). Variabel yang paling kuat pengaruhnya dengan motivasi adalah komunikasi dan dukungan Kepala Madrasah terhadap sistem pembelajaran yang di terapkan.

Katakunci : motivasi, pelaksanaan pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak pembangunan sebuah negara. Sumbangan utama pendidikan dalam proses pembangunan adalah menghasilkan sumberdaya manusia sebagai pelaku utama pembangunan; melalui sistem pendidikan yang efektif dan tertata dengan baik. Oleh karena itu, pendidikan menjadi fokus utama dalam setiap upaya mendorong peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia menuju Bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi.

Madrasah merupakan institusi penyelenggara pendidikan yang bertujuan menghasilkan peserta didik yang terampil dan berilmu pengetahuan. Keberhasilan madrasah dalam menghasilkan output yang berkualitas tinggi akan sangat dipengaruhi oleh interaksi elemen-elemen yang berada di dalamnya, yaitu manajemen madrasah, guru dan peserta didik. Manajemen madrasah dipengaruhi kuat oleh sistem yang dikembangkan oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan. Kepala

madrasah sebagai pimpinan organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang handal agar organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Kemampuan manajerial seorang kepala madrasah terutama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yaitu dalam menyusun perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) dan dalam melakukan evaluasi (*evaluating*) kinerja satuan organisasi yang berada di bawahnya.

Dalam penilaian kinerja, sebuah madrasah atau institusi pendidikan akan dinilai melalui beberapa kriteria. Dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, ruang lingkup pendidikan di Indonesia akan dinilai berdasarkan 8 standar, yaitu: standar isi, proses, kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan. Dari kedelapan standar tersebut, hampir seluruh penilaian akan melibatkan seluruh guru dalam memanfaatkan akses yang diberikan sekolah dalam proses pembelajaran yang mereka kembangkan; terutama pada standar isi dan standar proses. Oleh karena itu, motivasi guru untuk terlibat secara aktif dan mengembangkan proses pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran kelas dan hasil pembelajaran.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Dalam hal ini, motivasi guru dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guru atau tenaga pengajar untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, dan menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi sesuai harapan mereka. Motivasi guru akan sangat berhubungan dengan perilaku dan prestasi mereka di sekolah. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru yang termotivasi tinggi adalah disiplin dalam pekerjaan, mempersiapkan diri sebelum pertemuan kelas, serta melakukan pengajaran dan evaluasi pembelajaran dengan baik. Selanjutnya prestasi seorang guru dapat ditunjukkan oleh keberhasilan mereka meningkatkan kompetensi siswa dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik dan tepat waktu. Tanpa motivasi penyelesaian pekerjaan akan tidak terkoordinasi dengan baik, proses pembelajaran akan menjadi tidak efektif sehingga keefektifan organisasi sekolah akan menurun dan menurunkan prestasi.

Manajemen sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi baik guru dan siswa dalam penegakan disiplin dan peningkatan produktivitas kerja. Hasil pengawasan selama ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tidak termotivasi dalam pelaksanaan tugas mereka sehingga suasana belajar menjadi tidak efisien dan terkesan pasif. Hal ini ditunjukkan melalui kinerja guru yang kurang siap dalam mengajar, dimana guru tidak memiliki silabus, GBPP dan SAP sehingga pembelajaran kelas tidak terorganisir dengan baik. Selain itu, masih banyak guru yang tidak disiplin pada jam masuk pembelajaran, bahkan hanya memberikan tugas kepada siswa pada jam

pembelajaran tanpa kehadiran guru di ruang kelas. Hal ini akan berdampak pada menurunnya minat siswa pada pelajaran yang diberikan dan menurunkan kompetensi siswa pada mata ajaran tersebut.

Kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah merupakan individu yang bertanggungjawab dalam peningkatan motivasi guru. Kepala sekolah hendaknya mampu membangun komunikasi yang efektif dengan guru untuk menggali persepsi guru terhadap lingkungan kerjanya dan mendorong guru untuk berkinerja secara aktif. MAN 2 Aceh Besar merupakan salah satu madrasah yang mengedepankan kualitas pembelajaran kepada siswa untuk menghasilkan lulusan yang berkompentensi tinggi. MAN 2 Aceh Besar mempunyai dua jurusan, Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial. Sebagai salah satu Madrasah di Aceh Besar, MAN 2 mengupayakan peningkatan keefektifan pembelajaran kelas agar lulusan menjadi sumberdaya manusia berkualitas yang siap pakai dan berdaya saing tinggi dalam memasuki pasar kerja.

Dalam upaya peningkatan motivasi guru, kepala madrasah selalu menjaga komunikasi dengan para guru. Hal ini dilakukan agar kepala madrasah mengenali kebutuhan dewan guru dan mampu memberikan akses yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Selain itu, dengan komunikasi yang baik diharapkan kesenjangan persepsi antara kepala madrasah dan guru dapat ditekan sekecil mungkin, sehingga kepuasan guru terhadap manajemen madrasah akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah tingkat motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif di ruang kelas serta faktor-faktor apa sajalah yang berhubungan dengan tingkat motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif di ruang kelas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif di ruang kelas dan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif di ruang kelas.

PEMBAHASAN

Kata motivasi merupakan kata serapan dari Bahasa Inggris “motivation” yang berarti dorongan atau kekuatan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mngerahkan perilaku (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1985). Oleh karena itu, motivasi seseorang akan ditunjukkan oleh perilakunya dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Kontribusi individu yang besar terhadap organisasi akan mengefektifkan kinerja organisasi, sehingga apabila organisasi efektif maka juga berarti bahwa keefektifan individu telah berhasil dicapai dan kepuasan individu terhadap organisasi

meningkat. Sumantri dalam Karweti (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen utama dalam motivasi individu, yaitu : 1) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*), 2) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*), dan 3) bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*). Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dan jika tidak memotivasi , maka sulit diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi (Sedarmayanti, 2004). Stolovitch dan Keeps dalam Suryani (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah salah satu dari tiga pengaruh utama pada kinerja; tingkat dan kualitas kerja seseorang ditentukan oleh motivasi internal dan eksternal seseorang.

Dalam konsep perilaku organisasi dan manajemen personalia, organisasi mendorong karyawan yang memiliki minat dan keterampilan yang memenuhi kriteria untuk mengembangkan karir dan merealisasikan potensinya secara penuh (Dessler dalam Sulasmiyati, 2009). Dalam hal ini, pimpinan berkewajiban memanfaatkan kemampuan serta memberi kesempatan setiap individu untuk meningkatkan karirnya. Oleh karena motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan individu pada lingkungan kerjanya, maka sikap pimpinan yang memberikan kesempatan pegawainya untuk berkembang akan menjadi sebuah upaya memuaskan individu karyawan dan organisasi dalam memperoleh kinerja yang bertanggungjawab. Selanjutnya Dessler menjelaskan bahwa kinerja yang berhasil tergantung pada motivasi, ketrampilan, profesi yang dipilihnya dan bahkan harus memiliki kompetensi sesuai bidang profesinya.

Titik tolak motivasi adalah tingkat kebutuhan pada masing-masing individu, dimana semakin tinggi kebutuhan yang mereka rasakan, maka dorongan yang timbul untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan tersebut akan semakin tinggi. Pada teori kebutuhan Maslow (1943), individu memiliki beberapa tingkatan kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan fisiologis, 2) keselamatan dan keamanan, 3) rasa memiliki, sosial dan cinta, 4) harga diri dan 5) perwujudan diri. Sedangkan Mc Clelland (1961) menyebutkan ada tiga kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu: 1) kebutuhan kekuasaan, 2) kebutuhan afiliasi, dan 3) kebutuhan berprestasi. Oleh karena itu, motivasi yang berkembang pada diri setiap individu diarahkan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang dirasakan oleh masing-masing individu.

Proses Pembelajaran Siswa

Guru adalah tenaga pendidik professional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karenanya, keberhasilan seorang guru akan dipengaruhi oleh penguatan peran guru dalam proses pembelajaran siswa untuk mendidik mereka sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Belajar merupakan keseluruhan aktivitas yang melibatkan panca indera, baik mental maupun psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dalam lingkungan dan memberikan output perubahan-perubahan dalam pemahaman. Dalam keseluruhan proses pendidikan, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok sehingga dapat diartikan bahwa belajar merupakan unsur yang sangat fundamental dalam setiap jenjang pendidikan. Surya (1981) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksinya dengan lingkungan.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pembelajaran merupakan proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Suprihatin dalam Sulasmiyati (2009) menjelaskan bahwa proses pembelajaran merupakan berbagai jenis kegiatan yang sengaja dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Selanjutnya Gino, dkk (1998) menyatakan bahwa pembelajaran adalah usaha sadar guru untuk membuat siswa belajar yaitu terjadinya perubahan tingkah laku pada diri siswa yang belajar, dimana perubahan itu dengan didapatkannya kemampuan baru yang berlaku dalam waktu yang relatif lama dan karena adanya usaha.

Terdapat beberapa teori dalam proses pembelajaran. Teori Behavioristik mendefinisikan pembelajaran sebagai usaha guru membentuk tingkah laku yang diinginkan dengan menyediakan lingkungan (stimulus). Agar terjadi hubungan stimulus dan respon (tingkah laku yang diinginkan) perlu latihan, dan setiap latihan yang berhasil harus diberi hadiah dan atau reinforcement (penguatan). Teori Kognitif menjelaskan pengertian pembelajaran sebagai cara guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk berfikir agar dapat mengenal dan memahami apa yang sedang dipelajari. Teori Gestalt, menguraikan bahwa pembelajaran merupakan usaha guru untuk memberikan materi pembelajaran sedemikian rupa, sehingga siswa lebih mudah mengorganisirnya (mengaturnya) menjadi suatu gestalt (pola bermakna). Teori Humanistik, menjelaskan bahwa pembelajaran adalah memberikan kebebasan kepada siswa untuk memilih bahan pelajaran dan cara mempelajarinya sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Dalam sistem pendidikan sekolah, pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru sedemikian rupa, sehingga tingkah laku siswa berubah ke arah yang lebih baik (Sugihartono, 2007). Dalam hal ini, peran seorang guru dalam memilih sistem yang diterapkannya dalam kegiatan belajar mengajar akan sangat mempengaruhi proses perubahan pemahaman siswa. Guru bertugas membantu orang belajar dengan cara memanipulasi lingkungan sehingga siswa dapat belajar dengan mudah, artinya guru harus mengadakan pemilihan terhadap berbagai strategi pembelajaran yang ada, yang paling memungkinkan proses belajar siswa berlangsung optimal. Dalam pembelajaran proses belajar tersebut terjadi secara bertujuan dan terkontrol (Arief, 1984)

Keefektifan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh metode pengajaran guru, baik kelengkapan bahan maupun alat-alat bantu yang digunakan dalam

pembelajaran. Sebuah proses pembelajaran akan menghasilkan hasil belajar yang baik yang ditunjukkan oleh pemahaman siswa terhadap mata ajaran dengan hasil evaluasi yang memuaskan. Rafianto (1994) mendefinisikan efisiensi belajar sebagai upaya memperoleh hasil belajar yang baik dengan memberdayakan sumber - sumber belajar yang tersedia di sekolah. Hamalik (1983) mengatakan bahwa efisiensi kegiatan belajar terlihat pada waktu penggunaan waktu belajar dengan baik oleh peserta didik dalam pengajar juga memaksimalkan pemakaian berbagai sarana pendukung belajar yang tersedia. Sementara itu, Sumitro (1990) mengatakan bahwa upaya peningkatan efisiensi belajar paling tidak ditentukan oleh dua hal, yaitu manajemen belajar yang profesional dan partisipasi dalam pengelolaan atau proses belajar mengajar. Manajemen belajar yang profesional lebih diarahkan dan dijalankan oleh guru dan pimpinan sekolah. Sementara partisipasi dalam proses belajar melibatkan guru dan peserta didik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 (MAN 2) yang berlokasi di Aceh Besar. Penentuan lokasi dilakukan atas dasar peneliti merupakan pengawas Madrasah dimana MAN 2 ACEH Besar merupakan salah satu madrasah yang menunjukkan prestasi yang baik yang berada di bawah koordinasi peneliti. Ruang lingkup penelitian terbatas pada motivasi dewan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di madrasah.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data atau informasi terhadap suatu populasi tertentu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara berstruktur untuk mengetahui keadaan populasi tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada data primer, yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Metode Observasi, yaitu pelaksanaan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian.
- b. Metode Angket (kuisisioner), yaitu teknik pengumpulan data melalui pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan berbagai alternative jawaban.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dewan guru yang berada di MAN 2 Aceh Besar. Dari seluruh jumlah populasi guru di MAN 2 Aceh Besar, terlebih dahulu dilakukan *cluster sampling*, yaitu membagi kelompok dewan guru berdasarkan bidang mereka masing-masing. Pengelompokan ini menghasilkan 2 kelompok guru berdasarkan jurusan mereka. Dari masing-masing kelompok tersebut, pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*) sebesar 30% dari jumlah populasi, seperti tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Sampel Penelitian

| No | Bidang Jurusan | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel |
|----|---------------------------|-----------------|---------------|
| 1 | Guru IPA | 7 | 2 |
| 2 | Guru IPS | 4 | 1 |
| 3 | Guru bidang studi lainnya | 22 | 6 |
| | Jumlah Total Guru | 33 | 9 |

Sumber: Database MAN 2 Aceh Besar Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa MAN 2 memiliki 2 kelompok jurusan dan jumlah populasi guru di MAN 2 Aceh Besar adalah sebesar 33 orang. Jumlah guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 9 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan (PTKp) yang memiliki 2 siklus penelitian. Pada akhir siklus dilakukan peninjauan dan evaluasi terhadap motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif. Adapun langkah-langkah yang ditempuh pada penelitian ini adalah :

1. Perencanaan Tindakan Kegiatan dalam tahap perencanaan ini meliputi :
 - a) Menyusun alat observasi berupa lembaran observasi kelengkapan mengajar guru pada saat melakukan pembelajaran kelas
 - b) Menyusun instrumen penelitian berupa lembar angket/ kuisisioner yang akan dibagikan kepada dewan guru yang menjadi sampel penelitian
 - c) Menyiapkan dokumentasi pada saat pembelajaran berlangsung.

2. Pelaksanaan Tindakan

Pada tahap ini guru melakukan pembelajaran kelas sesuai dengan yang mereka rencanakan. Pembelajaran kelas tersebut dimulai dari jam masuk kelas sampai dengan jam keluar dan suasana belajar di dalam kelas. Dalam hal ini, guru akan terlibat aktif dalam upaya meningkatkan semangat belajar siswanya dengan menciptakan suasana belajar yang efektif.

3. Observasi

Observasi ini dilakukan untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tindakan. Kegiatan observasi dilakukan pada setiap pelaksanaan tindakan dan dilakukan oleh peneliti. Kegiatan yang diobservasi adalah kegiatan guru dalam mengajar. Dalam hal ini, peneliti yang bertindak sebagai observer bertugas untuk mengamati motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar dan menggunakan model pembelajaran yang efektif pada proses pembelajaran.

4. Evaluasi

Evaluasi dilakukan pada setiap akhir siklus untuk mengetahui peningkatan motivasi guru dalam melakukan pembelajaran yang efektif di ruang kelas. Untuk

mengukur peningkatan motivasi dilakukan dengan melakukan pengisian angket berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tertentu yang menunjukkan skor motivasi guru.

5. Refleksi

Pada tahap ini, semua hasil observasi dan evaluasi diolah dan direfleksikan untuk mengukur tingkat keberhasilan pada pelaksanaan tindakan. Berdasarkan hasil refleksi ini, peneliti dan kepala sekolah akan merencanakan tindakan untuk perbaikan pada pelaksanaan siklus selanjutnya sampai siklus yang terakhir.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi guru, yang dinilai melalui kesiapan dan kesediaan guru untuk melakukan proses pembelajaran yang efektif, dinyatakan dalam satuan skor. Indikator variabel ini adalah:
 - a. Kesiapan guru dalam memulai pembelajaran kelas, ditunjukkan dengan tersedianya silabus, RPP dan SAP, dengan skor mulai dari sangat siap sampai sangat tidak siap.
 - b. Ketepatan guru dalam waktu masuk dan keluar jam belajar, dengan skor sangat tepat sampai sangat tidak tepat.
 - c. Keaktifan kelas, ditunjukkan dengan terlibatnya siswa secara aktif dalam suasana belajar dan kondusifnya suasana belajar di dalam kelas, dengan skor sangat efektif sampai sangat tidak efektif.
2. Keinginan berprestasi guru, merupakan variabel yang menunjukkan keinginan guru untuk mendapatkan prestasi yang lebih dari guru yang lain sehingga cenderung termotivasi untuk mengembangkan suasana belajar yang terbaik bagi siswanya. Variabel ini dinyatakan dalam satuan skor terhadap pertanyaan yang tersedia di dalam kuisioner, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.
3. Komunikasi dan dorongan kepala madrasah, merupakan variabel yang menunjukkan koordinasi antara manajemen sekolah dengan guru untuk meningkatkan suasana belajar efektif. Jawaban sangat setuju menunjukkan bahwa motivasi guru sangat didukung oleh dorongan dan komunikasi dengan kepala madrasah, dan sebaliknya jawaban sangat tidak setuju menunjukkan bahwa guru tidak mendapatkan dorongan motivasi dari kepala madrasah.
4. Kesediaan sarana dan prasarana madrasah, merupakan variabel yang menunjukkan motivasi guru akibat dari tersedia atau tidaknya sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru dalam melakukan proses pembelajaran yang efektif. Variabel ini juga dihitung melalui skor, mulai dari skor sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian. Teknik penentuan skor yang akan

digunakan adalah dengan skala *likert* untuk menilai jawaban kuesioner responden. Adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

1. Untuk alternative jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Untuk alternative jawaban Setuju diberi skor 4
3. Untuk alternative jawaban Kurang setuju diberi skor 3
4. Untuk alternative jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Untuk alternative jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Untuk mengetahui atau menentukan kategori jawaban responden dari masing-masing variable apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah maka terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Skala interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah bilangan}}$$

$$\text{Skala interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian, kategori jawaban responden masing-masing variabel yaitu :

- a. Skor untuk kategori motivasi sangat tinggi = 4.24 – 5.00
- b. Skor untuk kategori motivasi tinggi = 3.43 – 4.23
- c. Skor untuk kategori motivasi sedang = 2.62 – 3.42
- d. Skor untuk kategori motivasi rendah = 1.81 – 2.61
- e. Skor untuk kategori motivasi sangat rendah = 1.00 – 1.80

Untuk menentukan jawaban responden tersebut tergolong sangat tinggi , tinggi, sedang, rendah, sangat rendah maka dari jumlah skor dari variable akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan. Dari hasil pembangian tersebut, maka akan dapat diketahui jawaban responden termasuk kedalam kategori yang mana.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan dan menguji hubungan variable bebas dan variabel terikat. Metode deskriptif dilakukan untuk menjelaskan kategori motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sedangkan teknik kuantitatif dilakukan untuk menguji hubungan antara motivasi guru dengan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi mereka dalam mengembangkan suasana belajar yang efektif. Adapun metode statistik yang digunakan adalah uji korelasi Rank Spearman melalui software SPSS.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang atau rendah antara kedua variable berdasarkan nilai *r* (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| No | Interpretasi Koefisien | Tingkat Hubungan |
|----|------------------------|------------------|
| 1 | 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Rendah |

| | | |
|---|--------------|---------------|
| 3 | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 5 | 0,80 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2005)

Selain menunjukkan tingkat hubungan hasil interpretasi sesuai tabel di atas, nilai koefisien korelasi juga dapat menjelaskan kuat-lemahnya hubungan antara motivasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut:

- Koefisien korelasi yang diperoleh sama dengan nol ($r = 0$) berarti hubungan kedua variable yang diuji tidak memiliki hubungan.
- Koefisien korelasi yang diperoleh positif ($r = +$) berarti kenaikan nilai variable yang satu akan diikuti oleh nilai variable yang lain dan kedua variable memiliki hubungan positif.
- Koefisien korelasi yang diperoleh negative ($r = -$) berarti hubungan kedua variable negative dan menunjukkan meningkatnya variable yang satu diikuti menurunnya variabel yang lain.

HASIL PENELITIAN

MAN 2 Aceh Besar merupakan salah satu Madrasah di Aceh Besar yang berlokasi di Montasik dan Baitussalam, Madrasah ini memiliki 33 orang guru dengan rata-rata penerimaan 60 siswa/ tahun. Dalam memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi masyarakat, MAN 2 Aceh Besar selalu mengedepankan kualitas pembelajaran bagi siswanya untuk menghasilkan siswa dengan kompetensi tinggi di bidangnya. Oleh karena itu, motivasi guru untuk mengembangkan pembelajaran yang aktif sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi guru adalah karakteristik individu, dimana dalam penelitian ini karakteristik yang dibahas adalah umur, tingkat pendidikan dan pengalaman.

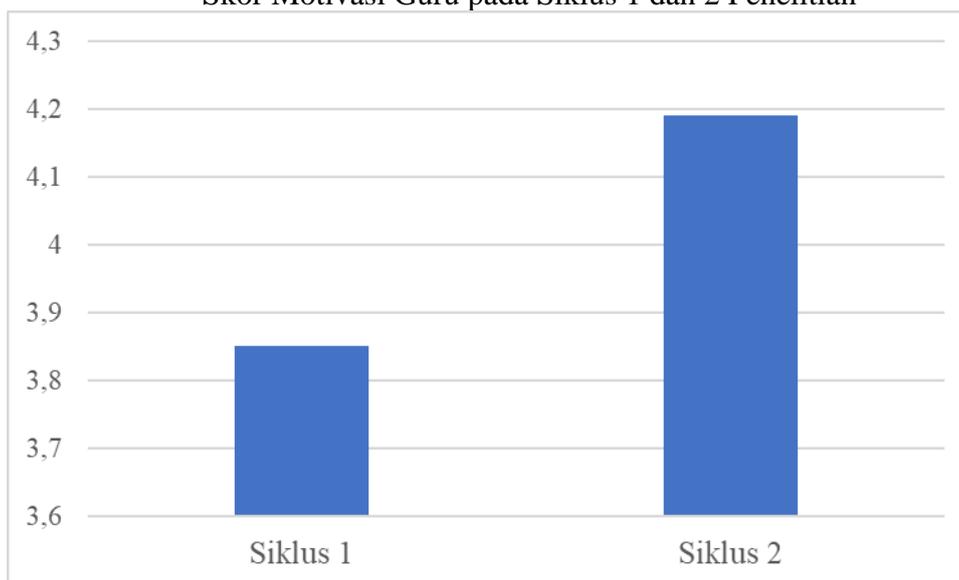
Motivasi Guru dalam Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Pada Siklus 1 dan 2

Motivasi guru dalam penelitian ini ditinjau dalam dua tahap, yakni pada dua siklus penelitian. Secara umum, motivasi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif di MAN 2 Aceh Besar berada pada kategori tinggi (Lampiran 4). Pada siklus 1, nilai motivasi guru sebesar 3,85 menunjukkan bahwa guru di MAN 2 Aceh Besar memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tingkat keberhasilan mereka dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif di ruang kelas. Penilaian motivasi secara khusus dibedakan atas motivasi dalam mempersiapkan kelengkapan

bahan ajar, motivasi dalam ketepatan waktu mengajar dan motivasi dalam membangun keaktifan dalam proses belajar.

Hasil observasi pada siklus 2 penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai skor motivasi sebesar 4,19 yang berada pada kategori motivasi sangat tinggi (Lampiran 5). Peningkatan skor motivasi guru pada siklus 1 dan 2 penelitian tersaji pada gambar berikut ini:

Gambar 1
Skor Motivasi Guru pada Siklus 1 dan 2 Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Data 2018

Gambar di atas menjelaskan bahwa telah terjadi peningkatan yang signifikan pada nilai motivasi dewan guru dalam melaksanakan tugas mengajar mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan manajemen madrasah sangat menentukan dalam peningkatan motivasi guru. Dalam hal ini, pembinaan kepala madrasah oleh pengawas madrasah telah meningkatkan keeratn hubungan antara kepala madrasah dan dewan guru melalui komunikasi dan dukungan yang baik. Keeratn hubungan kepala madrasah dan guru dapat dilakukan dengan memberikan perhatian bagi kebutuhan kegiatan pengajaran guru, membangun komunikasi dua arah antara kepala madrasah dan guru, meninjau kesiapan guru dalam mengajar, serta selalu mengevaluasi kinerja dan memberikan *reward dan punishment* yang seimbang dan setara dengan hasil kinerja dewan guru MAN 2 Aceh Besar.

Nilai motivasi tinggi dari guru menunjukkan bahwa tingkat motivasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik guru yang telah dikemukakan di awal bab ini, dimana umur yang relatif muda, tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman telah

mendorong motivasi berkarya para dewan guru untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang terbaik pagi para siswanya.

Selain hal tersebut di atas, motivasi juga dapat didorong oleh kekuatan-kekuatan lain, baik secara internal maupun eksternal. Pada tabel 4 di bawah ini terdapat beberapa faktor yang mampu mendorong kekuatan motivasi guru untuk melakukan kegiatan belajar yang efektif di ruang kelas.

Tabel 3
Rata-rata Skor Faktor-Faktor yang Berkorelasi dengan Motivasi Guru

| No | Faktor Korelasi | Satuan | Siklus I | Siklus II |
|----|--|--------|----------|-----------|
| 1 | Kebutuhan individu untuk berprestasi | Skor | 4,00 | 4,29 |
| 2 | Komunikasi dan dukungan dari Kepala Sekolah | Skor | 3,86 | 4,25 |
| 3 | Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pengajaran | Skor | 3,96 | 4,22 |
| | Rata-rata skor | Skor | 3,94 | 4,25 |

Sumber: Data primer (diolah), 2018

Tabel di atas menjelaskan bagaimana motivasi guru muncul untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dari sisi internal, terdapat kebutuhan individu untuk berprestasi, dimana seorang guru akan merasa senang dan puas akan atribut pekerjaannya ketika mereka berhasil melakukan hal yang dibebankan kepada mereka. Sebaliknya, motivasi juga didorong oleh kekuatan dari lingkungan untuk menciptakan hasil kerja yang efektif. Peranan kepala madrasah dalam membina komunikasi dan membimbing dewan guru dalam melakukan pembelajaran yang efektif merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi guru. Apabila manajemen sekolah terkesan acuh pada kegiatan yang dilakukan oleh dewan guru, maka seorang individu tidak akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik karena tidak terpacu untuk itu. Monitoring dan evaluasi sekolah terhadap kinerja guru dan penerapan sistem reward dan punishment juga akan sangat mendorong motivasi guru, dimana jika tidak ada sistem reward dan punishment yang berimbang dan sesuai kinerja, maka motivasi dewan guru untuk melakukan tugas mengajar mereka dengan baik akan menurun.

Faktor terakhir yang berhubungan dengan motivasi guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah tersedianya sarana dan prasarana pendukung pembelajaran yang dapat dimanfaatkan oleh guru pada kegiatan kelasnya. Jika seorang guru telah termotivasi untuk mempersiapkan pengajarannya secara matang dan melakukan perencanaan pengajaran dengan baik dan lengkap, namun pada saat kegiatan berlangsung ia tidak menemukan alat bantu yang dibutuhkannya, maka hal ini dapat menurunkan motivasinya untuk mempersiapkan kegiatan belajar selanjutnya.

Pada siklus 1 penelitian, rata-rata skor kebutuhan guru untuk berprestasi adalah 4,00 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru di MAN 2 Aceh Besar memiliki *need of achievement* yang tinggi, yang membuat mereka ingin dihargai karena hasil kerja dan prestasi mereka. Rata-rata skor dukungan manajemen madrasah bagi motivasi guru adalah 3,86 yang juga berada pada kategori tinggi. Kepala madrasah sebagai pimpinan manajemen madrasah dalam hal ini sangat berpengaruh dalam mendorong prestasi kerja dewan guru sebagai bawahannya. Hal ini dilakukan melalui supervisi akademik secara kontinyu oleh kepala madrasah dan peninjauan kegiatan mengajar guru. Rata-rata skor terhadap ketersediaan sarana pendukung pembelajaran dalam peningkatan motivasi adalah 3,96 yang juga berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa MAN 2 Aceh Besar telah mampu menyediakan sarana pembelajaran yang baik yang dapat meningkatkan motivasi guru untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif.

Hasil refleksi pada siklus 1 menunjukkan bahwa peranan manajemen madrasah dalam peningkatan motivasi guru masih dirasakan kurang oleh guru sehingga pada siklus 2 penelitian, kegiatan lebih difokuskan pada peningkatan peran manajemen madrasah dalam membangun komunikasi dan koordinasi dengan dewan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini dilakukan melalui pendekatan individual kepala madrasah dengan guru melalui bimbingan dari pengawas madrasah sehingga terbina hubungan harmonis dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pada akhir siklus 2 rata-rata skor kebutuhan prestasi, dukungan manajemen sekolah dan ketersediaan sarana pendukung berturut-turut adalah 4,29, 4,25; dan 4,22 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dewan guru menganggap bahwa motivasi mereka mampu ditingkatkan, selain oleh kebutuhan prestasi mereka sendiri, juga karena dukungan yang penuh dari manajemen madrasah dan usaha madrasah untuk selalu menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran efektif yang mereka butuhkan.

PENUTUP

Beradsarkan hasil penelitian maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi guru MAN 2 Aceh Besar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan dengan kesiapan guru dalam mengajar, ketepatan waktu dalam mengajar dan kemampuan guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang efektif.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kebutuhan guru untuk berprestasi, komunikasi dan dukungan dari madrasah dan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Koefisien korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel yang berkorelasi dengan motivasi, maka motivasi para guru juga akan semakin meningkat.

3. Terdapat peningkatan nilai motivasi guru yang signifikan pada siklus I dan II penelitian sebagai dampak dari supervisi pengawas madrasah dalam membangun kerjasama dan komunikasi antara kepala sekolah dan dewan guru. Oleh karena itu, peranan kepala sekolah sebagai pimpinan manajemen sekolah sangat dibutuhkan dalam pengembangan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, T.W. 2009. Motivasi Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.13/Tahun ke-8/Desember. Pp 56-63.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H. 1985. Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Dalam Dharma, A (Eds). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hamzah, B. U. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kamsinah. 2008. Metode Dalam proses Pembelajaran: Studi Tentang Ragam dan Implementasinya. *Lentera Pendidikan* Vol 11 No. 1 Juni 2008. Pp 101-114.
- Karweti, E. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11, No. 2, Oktober 2010. Pp. 73-84.
- Sadirman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulasmiyati, T. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Proses Pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang. *Fokus Ekonomi* Vol. 4 No. 1 Juni 2009. Pp. 75 – 86.