

Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas guru muatan lokal

Hendri*, Zulfani Sesmiarni

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

*hendriespede@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the motivation of teacher performance in increasing productivity in local content teachers in schools. Motivation is an encouragement that helps in achieving goals. In doing work, especially as a teacher, of course, requires motivation for himself to remain productive in doing work. The principal plays a very important role in helping to manage, create a comfortable and conducive environment at school. This research uses a descriptive qualitative approach. The data source was obtained from the principal and teachers. The procedures used in data collection are observation, interview, and documentation. The data analysis used the Miles and Huberman model which consists of data reduction, data presentation, and conclusions. Based on the results of research and discussion regarding the implementation of work motivation in improving the productivity of mulok teachers, it can be concluded as follows: (1) the work motivation of mulok teachers in schools can be seen from two motives, namely intrinsic and extrinsic motivation. (2) The principal is very instrumental in increasing teacher motivation, with the form of attention, praise and appreciation to each teacher, training, guidance. In general, it is known that the level of teacher work motivation is very high. (3) The impact of the work motivation of mulok teachers at school can be seen in two aspects, namely in terms of process and in terms of results. (4) Supporting factors that can improve teacher performance from internal and external elements, facilities and infrastructure, curriculum and methods, environment, teachers, and students.

Keywords: Local Content; Teacher Productivity; Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kinerja guru dalam peningkatan produktivitas pada guru muatan lokal di sekolah. Motivasi merupakan dorongan yang membantu dalam tercapainya tujuan. Dalam melakukan pekerjaan khususnya sebagai seorang guru tentu membutuhkan motivasi bagi dirinya agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaan. Kepala sekolah sangat berperan penting dalam membantu *manage*, menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif Sumber data diperoleh dari kepala sekolah dan guru. Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas guru mulok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) motivasi kerja guru mulok di sekolah dapat dilihat dari dua motif yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. (2) Kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, dengan bentuk perhatian, pujian dan penghargaan kepada setiap guru, pelatihan, bimbingan. Secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi. (3) Dampak dari adanya motivasi kerja guru mulok di sekolah dapat dilihat dari dua segi,

Copyright (c) 2024 Hendri, Zulfani Sesmiarni

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA)

Article Information: Submitted 05 June 2024, Accepted 03 July 2024, Published 03 July 2024

yaitu dari segi proses dan segi hasil. (4) Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru dari unsur internal dan eksternal, sarana dan prasarana, kurikulum dan metode, lingkungan, guru, dan peserta didik.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Muatan Lokal; Produktivitas Guru

Pendahuluan

Pendidikan memiliki hubungan timbal balik yang penting pada era globalisasi. Pembentukan potensi guru yang memiliki kompetensi untuk bersaing serta berkompetisi sehat menjadi program kunci untuk direalisasikan oleh *stakeholder* pendidikan dari unsur pemerintah dan atau masyarakat. Dengan kata lain (Akhyar et al., 2024). Globalisasi memberikan kemudahan berbagai aspek pendidikan dengan komunikasi dan interaksi yang luas dalam proses pembelajaran, yang terbuka, fleksibel, dan *open access* bagi yang membutuhkan (Sampebua & Limbong, 2021). Guru menjadi faktor yang menentukan dalam membentuk sumber daya manusia yang relevan dengan era globalisasi. Kompetensi guru menjadi elemen kunci dalam membentuk peserta didik yang berprestasi. Guru di sekolah diharuskan menguasai kompetensi yang relevan sebagai pendidik. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas guru yaitu motivasi guru yang berkontribusi pada produktivitas guru. Produktivitas guru terkait pembelajaran sangat mendukung prestasi belajar peserta didik (Abdillah, 2015).

Adapun keberhasilan proses belajar dipengaruhi oleh ragam faktor yaitu; guru, siswa, bahan ajar, strategi pembelajaran, dan penciptaan lingkungan. Peran utama pendidik menyukkseskan proses pembelajaran dilakukan dengan mendidik dan mengajar dengan pemahaman yang komprehensif terhadap tujuan pembelajaran dan rancangan instruksional pembelajaran yang logis dan sistematis (Sugiyarti; Suddin, 2016). Produktivitas kerja guru masih menjadi temuan yang menuntut upaya evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan oleh pengurus dan pengelola lembaga pendidikan. Produktivitas guru dalam bekerja belum sesuai harapan dengan memenuhi indikator-indikator capaian produktivitas secara teori dan konsep.

Wibowo mengemukakan salah satu definisi produktivitas yaitu berkaitan dengan pencapaian tujuan yang dalam hal ini ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Lebih lanjut, Sutikno mengutip pendapat Time (1989) mengemukakan ciri-ciri pekerja yang produktif ditunjukkan dengan kualifikasi pekerjaan yang dipenuhi dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, orientasi positif terhadap pekerjaan yang diamanahkan, tingkat kedewasaan yang tinggi dalam bekerja yang menunjukkan konsistensi, dan dapat bergaul secara efektif.

Indikator produktivitas guru disampaikan oleh Sutikno yaitu kinerja guru dalam pembelajaran. Indikator-indikator tersebut yaitu; guru menyusun perencanaan pembelajaran, guru hadir dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru membuat dan mengembangkan alat peraga untuk memudahkan pembelajaran, guru memberikan penilaian hasil belajar siswa, ulangan pembelajaran dan ujian akhir.

Wibowo mengemukakan dampak dari produktivitas kerja guru yaitu dapat membantu tercapainya kepuasan kerja yang meningkat, memotivasi simplifikasi kerja, meningkatnya integrasi internal, dan penguasaan spesialisasi kerja, serta menstimuli motivasi untuk berkinerja lebih baik lagi (Mustofa, 2018). Dampak dan fungsi dari produktivitas kerja dapat dikelola dan dikembangkan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel penelitian telah dilakukan, motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Saputra, Sunaryo, dan Pardiman mengemukakan adanya keterkaitan yang signifikan antara konsep motivasi terhadap produktivitas (Andika Eka Saputra, Hadi Sunaryo, 2021). Fahrurrozi, Murcahyanto, dan Mohzana mengemukakan secara parsial dan bersama antara motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai (Fahrurrozi & Murcahyanto, 2021). Kariza maharani dan Budiman mengemukakan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas.

Senada dengan hal tersebut, Syelviani mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas. Temuan berbeda disampaikan Aisyah, Pinkan dan Dania, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Syelviani, 2018). Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, artikel penelitian ini memiliki fokus pada rumusan masalah penelitian yaitu implementasi motivasi dalam meningkatkan produktivitas guru muatan lokal.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya, baik berupa primer maupun sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Penelitian deskripsi kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik. Penelitian ini menggambarkan keadaan secara menyeluruh baik itu lingkungan, manusia, dan proses kerja sebagaimana adanya (Marsono, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini berfokus kepada implementasi motivasi dalam meningkatkan produktivitas guru muatan lokal. Motivasi guru muatan lokal di suatu sekolah berasal dari diri sendiri dan dari luar diri. Motivasi guru dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dilihat dari aspek kemampuan mengatur lingkungan kerja/fisik, kemampuan menciptakan suasana kerja yang nyaman (non fisik), kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman/sanksi, dan mendorong guru untuk mengembangkan karier.

Pertama, Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai motivator berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi karyawan, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan sekolah, menggalakkan gerakan *spensa mapaccing* agar tetap rapi dan bersih, sehingga kegiatan belajar mengajar terasa nyaman dan kondusif, kepala sekolah juga dalam memenuhi fasilitas kerja disesuaikan dengan kebutuhan yang mendukung pekerjaan guru di sekolah seperti melengkapi sarana sekolah dengan fasilitas jaringan internet atau *wifi*, memprogramkan pengadaan peralatan yang dibutuhkan oleh guru dalam bekerja seperti komputer, printer, melakukan pengembangan dan pemeliharaan lingkungan fisik sekolah agar tetap bersih, aman, dan tertib.

Kepala sekolah dalam menjaga keutuhan sarana prasarana sekolah melakukan pengecekan sarana dan prasarana secara berkala, melakukan pemeliharaan dan perawatan fasilitas sekolah, memberikan himbauan kepada seluruh warga sekolah untuk merawat dan menjaga sarana dan prasarana tersebut agar tidak cepat rusak. Untuk pemeliharaan bersifat rusak sedang dan rusak ringan kepala sekolah langsung mengusulkan untuk dilakukan rehabilitasi. Sebagai Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru demi meningkatkan produktivitas kerjanya perlu melakukan pengaturan lingkungan kerja guru, melakukan pertimbangan terhadap tuntutan pengelolaan peralatan kerja guru, penempatan peralatan kerja seperti letak komputer, printer termasuk susunan meja dan kursi guru dalam ruangan hal ini menjadi pertimbangan kepala sekolah agar para guru dapat lebih leluasa bergerak dan berkomunikasi dengan guru lain.

Kedua, Menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepala sekolah membuka ruang kepada guru untuk saling berbagi ide, terbuka, sangat menghargai masukan dan pendapat guru. Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap guru dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan komunikasi dengan guru, menghargai guru, menyapa dengan kabar yang baik kepada seluruh warga sekolah dengan rasa kekeluargaan, membuka peluang kepada guru untuk memberikan masukan berupa pemikiran, dan gagasan untuk perbaikan sekolah.

Ketiga, menerapkan pemberian penghargaan dan sanksi. Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan kepada guru dengan cara memberikan apresiasi kepada guru yang bersangkutan yang disampaikan pada saat rapat evaluasi di sekolah, kepala sekolah juga memberikan cendramata kepada guru dan staf berupa kain batik atau pakaian seragam lainnya, hal ini dilakukan dengan harapan adanya perubahan perilaku peningkatan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja kepada seluruh warga sekolah dan bila menemukan adanya pegawai atau guru yang kurang disiplin kepala sekolah memberikan nasehat serta peringatan,

namun jika belum ada perubahan, maka kepala sekolah mengeluarkan surat teguran bila dianggap perlu.

Keempat, Mendorong guru untuk mengembangkan karier. Kepala sekolah dalam menunjang pengembangan karier guru serta meningkatkan motivasi belajar di sekolah dapat memberikan informasi-informasi terbaru terkait dengan pengembangan karier guru seperti periode kenaikan pangkat, kegiatan *workshop*, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga di luar sekolah, memberikan promosi tugas-tugas tambahan kepada guru seperti menjadi pembina pada kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, sebagai guru inti, dan wakil kepala sekolah.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian motivasi kerja guru merupakan faktor yang paling penting dalam menjalankan sebuah sekolah, motivasi kerja guru sangat mempengaruhi hasil dari proses yang dilakukan di sekolah. Dengan demikian motivasi adalah sesuatu keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerja/kinerjanya.

Gage dan Berliner (1988) membagi motivasi menjadi dua macam motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang mengacu kepada penghargaan diri dari dalam untuk melakukan kegiatan, sebaliknya motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang dipengaruhi oleh penghargaan diri yang sumbernya dari luar diri. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi baik persepsi maupun sifat seseorang yang terungkap dalam perilaku (Soepini et al., 2023).

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah motivasi kerja, sikap kerja, komitmen kerja, dan lain-lain (Bara et al., 2023). Motivasi kerja menggambarkan dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Yope & Azatil Isma, 2022). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi guru terhadap produktivitas kerja guru itu tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Secara implisit motivasi kerja guru dapat dilihat melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama salah satu kepala sekolah bahwa gambaran motivasi guru yang baik itu dapat dilihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, di sekolah terlihat bahwa guru muatan lokal telah

menjalankan tugasnya dengan baik, melaksanakan setiap pelatihan atau *workshop* yang telah dijadwalkan. Dari hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa guru muatan lokal di sekolah, memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai pengajar dan pendidik. Selain itu motivasi dari seorang guru dapat dilihat dari absensi, dapat diperoleh bahwa tingkat kehadiran dan ketepatan waktu guru dalam menjalankan tugas mengajar dalam kelas cukup tinggi, secara umum para guru selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan selalu hadir tepat waktu masuk dalam kelas, keaktifan guru selain memberikan pembelajaran di dalam kelas secara langsung, guru juga memberikan layanan bimbingan khusus dalam bidang keterampilan, kesenian, olahraga, dan kecakapan peserta didik yang merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang telah menjadi kegiatan rutin dilakukan setiap akhir pekan di lingkungan sekolah.

Pengembangan diri muatan lokal di sekolah sangat diperlukan mengingat perkembangan zaman dan teknologi yang semakin cepat. Kemampuan dalam mengajar tidak boleh terlepas dari kemampuan menguasai teknologi informasi dalam menunjang proses penyusunan administrasi pembelajaran sampai dengan proses pembelajaran. Pengembangan diri merupakan pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berpikir dan prakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas. Hal ini mendorong guru-guru muatan lokal untuk mengembangkan diri seperti mengikuti kegiatan-kegiatan kolektif guru, melakukan pertemuan ilmiah, atau kegiatan bersama dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas guru, seperti lokakarya, atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang diselenggarakan oleh lembaga profesi guru .

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi guru yaitu kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa kemandirian guru di sekolah dapat dikategorikan baik. Kemandirian ini dapat dikategorikan dalam bentuk kemandirian guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri, mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang, berinisiatif dan kreativitas dengan kondisi pekerjaan yang rumit, mampu mengambil sikap serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam situasi apa pun, namun tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian guru juga masih memiliki keterbatasan dalam melakukan pekerjaan dan masih memerlukan bantuan dari guru lain, hal ini disebabkan karena faktor usia dan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang masih kurang.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang guru tentunya tidak terlepas dari faktor apa yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Terry (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan berpengaruh terhadap fungsi-fungsi manajerial. Faktor lingkungan dapat dibagi menjadi komponen *interen* dan

komponen *ekstern*. Komponen *intern* mencakup kondisi-kondisi kerja pada umumnya yang dilakukan oleh unsur-unsur luar ke dalam sebuah unit kerja, sedangkan faktor *ekstern* dapat dibagi menjadi (1) sosial, (2) pemerintahan, (3) ekonomi, dan (4) teknologi.

Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain yang menjadi faktor pendukung adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, adanya apresiasi kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, adanya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Faktor pendukung yang lain adalah komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah terjalin dengan baik, sehingga kepala sekolah dalam menyampaikan informasi dapat diterima dengan baik oleh guru dan pegawai di sekolah. Sebagaimana hasil observasi terhadap guru muatan lokal di sekolah, peneliti dapat melihat komunikasi antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah terjalin secara efektif, saling pengertian sehingga menciptakan suasana sekolah yang kondusif.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru agar produktivitas guru terjaga, diketahui ada beberapa faktor penghambat yang bersumber dari dalam diri seorang guru antara lain, keinginan untuk maju dalam hal menyesuaikan diri dengan teknologi, kurangnya keinginan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, terutama bagi guru yang memiliki masa kerja menjelang masa pensiun, serta faktor dari luar di antaranya kurangnya kebijakan programkan pelatihan peningkatan mutu guru dan kegiatan pengembangan karier guru seperti pelaksanaan seleksi calon kepala sekolah, kondisi politik di daerah yang mana masih kental mempengaruhi kebijakan-kebijakan penempatan tenaga pendidik, belum lagi kondisi perpindahan pegawai/guru yang tidak searah dukungan dengan pemangku kebijakan baik sebelum dan pasca pemilu (Marsono, 2021).

Dalam hal produktivitas guru, Sutikno menyatakan terdiri dari aspek penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, menyusun ulangan dan ujian akhir, menganalisis hasil ulangan dan ujian, membuat alat peraga, melakukan pengembangan diri bersama masyarakat, dan membuat laporan perkembangan hasil belajar peserta didik. Keberadaan motivasi mendorong guru untuk bergerak, berdinamika bersama guru yang lain untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam mewujudkan tugas-tugas sebagai guru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, pengembangan karier guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru muatan lokal di sekolah. Wibowo mengemukakan kebutuhan dalam peningkatan produktivitas guru yang meliputi: 1) peran sumber daya manusia dengan komitmen dan pelibatan kerja, 2) organisasi mengapresiasi tenaga kerja yang berkomitmen, berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja, dan berkinerja optimal dan 3)

Pelibatan pekerja. Pengembangan karier memiliki fungsi untuk menjaga kontinuitas dan pertumbuhan yang dilakukan oleh organisasi.

Perhatian organisasi terhadap pengembangan karier menjadi kebutuhan pada dekade terakhir. Terdapat beberapa alasan yang mendorong pada perhatian tersebut, yaitu; 1) Kesadaran pegawai terhadap kualitas hidup; 2) peningkatan level pendidikan dan aspirasi pegawai; 3) transisi vertikal terhadap karier lateral dilakukan oleh para pegawai; 4) tanggung jawab organisasi yang semakin tinggi kepada pegawai; 5) terdapat kompetisi perburuan pegawai yang bermutu; 6) masa menganggur yang lebih panjang pada pegawai senior, dan durasi pencarian pekerjaan yang lama, juga kesempatan wawancara yang terbatas.

Wibowo mengemukakan bahwa ada kaitan atau dampak dari produktivitas kerja yang dilakukan oleh guru-guru, yaitu dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, mendorong dilaksanakannya kerja yang sederhana, meningkatnya keterpaduan, spesialisasi kerja, dan mendorong keinginan untuk berkinerja dengan cara yang lebih baik. Dengan dilakukannya pengukuran produktivitas kinerja guru, demikian itu memiliki fungsi membentuk kepedulian sesama guru, mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh guru, menemukan peluang-peluang yang berpotensi untuk dikembangkan, dan memberikan mekanisme *feedback* yang berkontribusi pada upaya perbaikan berkelanjutan (Kuswibowo, 2021).

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Akan tetapi, apabila promosi jabatan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak terlaksana dengan baik akan membuat para guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru muatan lokal di sekolah. Motivasi dalam bekerja inilah yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, terutama sebagai guru karena telah memenuhi kebutuhannya akan prestasi. Guru yang punya motivasi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin memobilisasi semua keterampilan dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi guru yang tinggi dalam bekerja di sekolah akan berdampak positif bagi keduanya individu dan organisasi atau sekolah, dan sebaliknya (Agustina et al., 2020).

Menurut Mangkunegara (2013) indikator motivasi kerja yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu. Pelatihan pada guru dan produktivitas kerja memiliki keterkaitan satu sama lain, maka untuk mencapai produktivitas yang baik diperlukan dengan adanya kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan guru yang baik, dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan akan lebih mudah untuk di capai.

Penilaian produktivitas kerja ditunjukkan dalam berbagai bidang antara lain kerajinan, kemampuan kerja, prakarsa, hubungan kerja, kepemimpinan ataupun hal-hal khusus sesuai bidang serta level pekerjaan yang dijabatnya. Motivasi kerja erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Motivasi kerja setiap orang berbeda. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi juga ada yang memiliki motivasi kerja rendah, apabila motivasi kerja tinggi tentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi begitu pun dengan sebaliknya (Saputra et al., 2021).

Adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil atau kompetensi pekerjaan guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan cara terbaik, oleh lebih memperhatikan guru sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi tinggi akan dimiliki hasrat, hasrat, dan energi yang besar pada individu untuk bekerja secara optimal (Yakob et al., 2019).

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa faktor yang utama untuk meningkatkan motivasi guru adalah kemampuan dan kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan guru perlu selalu ditingkatkan baik dengan peningkatan kualifikasi pendidikan atau mengikuti pelatihan non gelar lainnya. Begitu juga perlu peningkatan kemampuan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Peningkatan produktivitas kerja guru diperlukan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, maka diperlukan kinerja guru yang berkualitas dan memadai. Kinerja tenaga kependidikan dapat diupayakan peningkatan dengan melakukan sejumlah tindakan yang tepat dan bermanfaat (Amin, 2021).

Kesimpulan

Dari hasil penelitian penulis dapat menarik kesimpulan bahwa peran kepala sekolah sangat penting, motivasi kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan dengan cara: (a) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, (b) menciptakan suasana kerja yang nyaman, (c) Penerapan pemberian penghargaan dan pemberian sanksi kepada guru, dan (d) mendorong guru untuk mengembangkan karier di sekolah.

Gambaran motivasi kerja guru muatan lokal di sekolah memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat dalam: (a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan, (b) pengembangan diri guru melalui kegiatan ilmiah, *workshop* pengembangan pembelajaran, kegiatan kolektif guru lainnya, (c) kemandirian guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja agar produktivitas guru tetap terjaga, yaitu; ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang memadai, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik antara sesama guru, adanya apresiasi kepala sekolah kepada guru.

Daftar Pustaka

- Abdillah, H. T. (2015). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24(2), 145–151.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Akhayar, M., Iswantir, M., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Adaptasi dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Islam di Era Digital 4 . o. *Instructional Development Journal (IDC)*, 5(1), 18–30.
- Amin, M. (2021). Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Literasi*, 6(1), 10–25.
- Andika Eka Saputra, Hadi Sunaryo, P. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja guru pada SMPN 1 Bululawang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(1), 30–39.
- Bara, A., Ningsih, P. R., Azzahra, S. F., & ... (2023). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai. *Jurnal Pendidikan ...*, 7(3), 31617–31623.
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Marsono, S. S. & R. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju. *Jurnal Marsono Mamuju*, iii, 12.
- Mikael Sampebua, Mesta Limbong, W. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Pembelajaran Online di SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 827–840.
- Muh. Fahrurrozi, Hary Murcahyanto, M. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 31–42.
- Mustofa, A. (2018). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah swasta aisyiyah medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 3(02), 104–117.
- Saputra, A. E., Sunaryo, H., & Pardiman. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1–10.
- Soepini, D., Kulsum, U., & Mujiyatun. (2023). Implementasi Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 730–747.
- Sri Sugiyarti, Alwi Suddin, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 4 Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15–27.
- Syelviani, M. (2018). Analisis pendidikan dan komepetensi guru dalam rangka

meningkatkan produktivitas kerja pada SDN 023 Tembilahan Kota. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4(1), 37–46.

Yakob, M., Sari, R. P., & Khairuddin, K. (2019). Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(2), 328–335. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.21313>

Yope, S. A., & Azatil Isma, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.