ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4163

MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA SMP NW JERUA KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Work Motivation and Teacher Productivity at SMP NW Jerua, East Lombok Regency

Samsul Hadi
STIT Palapa Nusantara Lombok NTB
samsulhadii038@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 21, 2024	Nov 3, 2024	Nov 17, 2024	Nov 22, 2024

Abstract

Organization is a place for a group of individuals to work together to achieve predetermined goals. Human Resource Management (HRM) is an important aspect in the success of the organization, especially in increasing competitiveness and productivity. Teachers' work motivation is instrumental in creating enthusiasm and passion, which impacts productivity. Leaders play a key role by providing encouragement, responsibility and opportunities for employees to actively contribute, including in decision-making. However, employee motivation can be influenced by various factors, such as education level and economic conditions, so the right approach needs to be applied to increase work passion. The purpose of this study was to analyze teachers' work motivation and the impact of work motivation on work productivity at NW Jerua Junior High School. This research method uses a qualitative approach with a case study research type. Data collection through observation, interviews, and documentation. Data analysis using data reduction (Data Reduction), data presentation (Data Display) and conclusiondrawing and verification (Conclusion Drawing and

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Verification). This research was conducted at SMP NW Jerua in East Lombok Regency with a focus on analyzing the work motivation of teachers and its impact on productivity. The results showed that work motivation at SMP NW Jerua is quite good, teachers get support and encouragement from the teachers.

Keywords: Motivation, Productivity, Work, Teacher, Principal

Abstrak: Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok individu untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek penting dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas. Motivasi kerja guru sangat berperan dalam menciptakan semangat dan antusiasme, yang berdampak pada produktivitas. Pimpinan memainkan peran kunci dengan memberikan dorongan, tanggung jawab, dan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi aktif, termasuk dalam pengambilan keputusan. Mootivasi guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, sehingga pendekatan yang tepat perlu diterapkan untuk meningkatkan gairah kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat motivasi kerja guru di SMP NW Jerua, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua dan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*). Penelitian ini dilakukan di SMP NW Jerua Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di SMP NW Jerua cukup baik, para guru mendapatkan dukungan dan dorongan dari pimpinan. Dampak positif dari motivasi yang baik terlihat pada peningkatan produktivitas kerja yaitu guru bekerja dengan lebih efisien dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas, Kerja, Guru, Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Salah satu isu penting yang sering dibahas dalam konteks pendidikan nasional adalah rendahnya motivasi belajar siswa di tingkat sekolah dasar. Motivasi belajar menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan akademik siswa (Uno, 2020). Motivasi tidak hanya mempengaruhi seberapa besar usaha siswa dalam belajar, tetapi juga bagaimana siswa tersebut dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Menurut Schermerhorn (2018), motivasi adalah kekuatan pendorong dari dalam diri seseorang yang memengaruhi tingkat, arah, dan persistensi usahanya dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pembelajaran, motivasi siswa sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai,

sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku, dan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Kaswan, 2017). Sedangkan Motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasaan (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan produktivitas kerja guru. Motivasi kerja guru di SMP NW Jerua Kabupaten Lombok Timur, dianggap cukup baik, tetapi belum optimal dalam mendukung produktivitas kerja secara keseluruhan. Masalah ini tampak pada beberapa indikator, seperti tidak konsistennya efisiensi penyelesaian tugas, minimnya inisiatif dalam bekerja, dan adanya keluhan terkait penghargaan atau kesempatan pengembangan diri. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efektif. upaya mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan pendekatan yang komprehensif dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui berbagai strategi, seperti: (1) Meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan guru. (2) Menyediakan pelatihan dan program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan keterampilan guru. (3) Memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi kerja guru.

Menurut teori Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri) dan faktor hygiene (lingkungan kerja, kebijakan, dan hubungan antar guru)(Smith, J., & Clarke, 2020). Sementara itu, teori McClelland menekankan pentingnya kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dalam memotivasi individu (Menges, G., & Deci, 2019). Dalam konteks organisasi pendidikan, motivasi kerja juga terkait erat dengan peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian tanggung jawab, serta pengembangan karier (Jones, L. A., & McCarter, 2022). Motivasi kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, loyalitas, dan kolaborasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas guru (Ibrahim, M., & Bin Sulaiman, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat motivasi kerja guru di SMP NW Jerua, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua dan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan motivasi kerja guru dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di SMP NW Jerua. Penelitian ini berfokus pada pemahaman pengalaman subjektif para guru terkait motivasi kerja mereka. Pendekatan ini peneliti menggali perspektif individu terkait bagaimana mereka memaknai motivasi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Peneliti sebagai instrumen kunci berperan aktif dalam pengumpulan data, sehingga dalam proses penelitian peneliti menemukan dinamika dan fenomena di lapangan dengan lebih akurat. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Penentuan informan menggunakan pengambilan sample secara Purposive Sampling dan Snowball Sampling. Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*). Lokasi penelitian ini adalah di SMP NW Jerua, penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu bulan Agustus, september dan Oktober 2024. Obyek dalam penelitian ini di SMP NW Jerua sedangkan Subyek dari penelitian ini adalah kepala sekolah, Wakil kepala bidang kurikulum dan guru.

HASIL

1. Motivasi Kerja Guru SMP NW Jerua

Motivasi kerja guru di SMP NW Jerua merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Guru menunjukkan komitmen yang tinggi melalui kerja sinergis dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh dorongan internal seperti keinginan akan pengakuan dan peningkatan kompetensi. Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan pemberian insentif baik finansial maupun non-finansial turut meningkatkan semangat kerja guru. Kepala sekolah memainkan peran strategis dengan memberikan apresiasi atas prestasi, komunikasi yang terbuka, pengawasan fleksibel, dan kompensasi tambahan. Interaksi antara faktor internal dan eksternal ini menciptakan produktivitas kerja yang optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Motivasi sangat penting bagi pimpinan *(leader*) untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi guru, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh guru baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requiretment,* yakni tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu yang melaksanakan tersebut. Karena itu keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara persyaratan pekerjaan tersebut dengan motivasi yang dibawa oleh guru bersangkutan. Jadi motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong guru dalam bekerja dan antusias.

Tingkat motivasi kerja guru di SMP NW Jerua tergolong cukup baik berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Hal ini terlihat dari dedikasi mereka dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran yang tinggi, serta antusiasme mengikuti program pengembangan kompetensi. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi guru SMP NW Jerua yaitu (1) guru merasa termotivasi ketika prestasi mereka mendapat apresiasi dari kepala sekolah atau rekan sejawat, (2) Sebagian besar guru menyatakan gaji yang diterima mencukupi kebutuhan, tetapi ada yang mengharapkan peningkatan sebagai bentuk penghargaan, (3) guru terlibat aktif dalam pelatihan atau seminar, menunjukkan semangat untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi guru SMP NW Jerua yaitu (1) Sekolah memiliki fasilitas yang cukup mendukung proses belajar mengajar, meski terdapat beberapa kekurangan seperti ruang kelas yang perlu renovasi. (2) guru merasa bahwa insentif tambahan, seperti tunjangan kinerja, menjadi pendorong penting. (3) Kepala sekolah dinilai mendukung dengan pendekatan yang komunikatif dan apresiatif. Supervisi dilakukan dengan tujuan membangun, membenahi dan melakukan perbaikan bukan mencari-cari kesalahan guru.

Kepala sekolah di SMP NW Jerua telah mengambil langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Langkah-langkah tersebut meliputi pemberian apresiasi atas pencapaian guru, baik secara formal maupun informal, yang bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Kepala sekolah juga memastikan adanya komunikasi yang terbuka dengan guru melalui pertemuan rutin dan diskusi terkait kebutuhan kerja. Pengawasan yang diterapkan bersifat fleksibel,

memungkinkan guru merasa dipercaya sekaligus terdorong untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Selain itu, pemberian insentif, baik berupa tunjangan finansial seperti bonus kinerja maupun insentif non-finansial seperti penghargaan, telah membantu menciptakan motivasi tambahan.

2. Produktivitas Kerja Guru SMP NW Jerua

Produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian target organisasi pendidikan. Konsep ini mencakup perbandingan antara input yang digunakan seperti tenaga kerja dan waktu dengan output berupa hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas pembelajaran dan kepuasan siswa. Produktivitas tinggi di kalangan guru di SMP NW Jerua dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan disiplin, maupun eksternal seperti kondisi lingkungan kerja dan sarana pendukung. Dengan produktivitas yang baik, guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal, sesuai dengan tujuan institusi.

Kepala sekolah di SMP NW Jerua memiliki peran sentral dalam memacu produktivitas guru melalui pendekatan manajerial yang strategis. Upaya ini mencakup memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan profesional guna meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pemberian penghargaan untuk kinerja baik dan sanksi yang konstruktif untuk yang belum memenuhi standar juga menjadi bagian penting dari upaya peningkatan ini. Langkah-langkah ini dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, kompetitif, dan mendukung pencapaian target organisasi.

Kepala sekolah SMP NW Jerua telah mengambil langkah konkret untuk mendorong produktivitas guru. Pertama, menyediakan pelatihan rutin yang relevan dengan bidang kerja masing-masing guru, seperti teknik pengajaran terbaru atau manajemen kelas yang efektif. Kedua, menerapkan sistem evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu. Ketiga, memberikan insentif berupa penghargaan finansial dan non-finansial kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa, seperti sertifikat penghargaan atau tunjangan tambahan. Keempat, memperbaiki fasilitas sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti ruang kelas yang nyaman dan akses teknologi

pendukung. Semua langkah ini dirancang untuk membangun budaya kerja yang produktif dan selaras dengan tujuan pendidikan di SMP NW Jerua.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru SMP NW Jerua

Motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jalannya perubahan tersebut dapat cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan. Jadi hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi atau kondisi setempat.

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia, karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efesien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada di luar diri bekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi tinggi ini semua akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Motivasi kerja di SMP NW Jerua merujuk pada dorongan atau alasan yang memengaruhi seorang individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. sedangkan produktivitas kerja adalah ukuran keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menghasilkan output. di SMP NW Jerua, seperti halnya di banyak institusi pendidikan lainnya, faktor motivasi sangat berperan dalam mendorong produktivitas kerja pegawai, baik tenaga pengajar maupun staf administrasi. Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja di SMP NW Jerua menunjukkan korelasi

positif yang cukup signifikan yaitu semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

PEMBAHASAN

1. Tingkat Motivasi Kerja Guru SMP NW Jerua

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja guru pada kegiatan apapun yang dilakukannya dalam mencapai tujuan memerlukan daya upaya setiap komponen organisasi secara sinerjik. Dan upaya yang dilakukan bertolak dari persepsi, sikap dan mewujudkan pada perilaku pribadi, kelompok dan pada akhirnya organisasi. Pencapaian tujuan secara optimal akan memberikan berbagai keuntungan, baik secara material maupun non material. Oleh sebab itu, setiap pemimpin harus selalu berupaya melakukan motivasi kepada seluruh komponen yang ada dalam organisasi agar tercapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai agar tujuan individu tujuan hidupnya tercapai. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong induvidu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Pratiwi Lesmanawati, 2017). Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja (Samudin., 2023). Suwanto menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku (Muhammad Ilham Fadilah, 2023). Demikian juga Irfan Mujahidin menegaskan motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana (Irfan Mujahidin, 2021). Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan(Boma Jonaldy Tanjung, 2022).

Pada konteks SMP NW Jerua, dorongan internal ini tercermin pada keinginan guru untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka dan upaya untuk terus

meningkatkan kompetensi. Motivasi yang tinggi berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas.

Selanjutnya, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja juga sangat relevan dengan teori yang menghubungkan motivasi kerja dengan lingkungan kerja yang mendukung. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja. Di SMP NW Jerua, meskipun ada kekurangan dalam fasilitas, seperti kebutuhan renovasi ruang kelas, guru merasa termotivasi oleh kondisi lingkungan yang mendukung dan adanya insentif tambahan, seperti tunjangan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, yang saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain.

Motivasi kerja guru juga sangat relevan dengan hasil peelitian yang dilakukan oleh Muharam Yamlean dan Ardin, judul penelitian "Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Guru SMP Negeri Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat" Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja guru dan produktivitas guru di sekolah (Muharam Yamlean dan Ardin, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP NW telah berupaya memberikan motivasi kerja terhadap guru dengan cara (1) berorientasi kepada guru lebih penting daripada dengan hanya berorientasi terhadap pekerjaan, (2) mengadakan pengawasaan yang baik dan tidak bersifat kaku terhadap aktivitas guru, memberikan informasi atau komunikasi terhadap tugas/pekerjaan guru, dan (3) memberikan Insentif kepada guru dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial.

Kesimpulan Motivasi kerja di SMP NW Jerua berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki peran yang saling melengkapi. Pimpinan sekolah, dalam hal ini kepala sekolah, memiliki peran besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan apresiasi atas prestasi yang dicapai dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta insentif yang memadai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru,

diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar di SMP NW Jerua.

2. Produktivitas Kerja Guru SMP NW Jerua

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa SMP NW Jerua selalu berkeinginan agar guru yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Karena produktivitas kerja guru merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi dengan produktivitas kerja tinggi dari guru memungkinkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuannya akan lebih tinggi.

Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Siagian menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Ida Safrina, 2023). Demikian juga The Liang Gie mengatakan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Boma Jonaldy Tanjung, 2020). Sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan bahwa: "Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang patriotik yang memandang dari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini" (Sinungan, 2019). Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada(Ajeng Safitri Mustofa, 2022).

Jadi produktivitas tersebut adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, agar keadaannya makin lama makin bertambah baik dan berkualitas. Karena produktivitas merupakan efektivitas dan efesiensi hasil kerja guru dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Baik tidaknya hasil kerja yang dicapai sangat tergantung pada kemampuan pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia dalam bekerja harus produktif

melainkan secara kelembagaan pun perlu diperhatikan juga agar produktivitas kerja lembaga secara keseluruhan dapat meningkat.

Menurut Anoraga bahwa ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja-kerja yang keras, dan (10) disiplin kerja yang keras (Anoraga, 2016).

Dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima atau kemampuan perusahaan, lembaga atau instansi dalam meningkatkan taraf hidup gurunya. Tetapi produktivitas kerja guru juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Rivai mengemukakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Guna mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai maka idealnya pimpinan mampu menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwandi, 2018).

Faktor yang paling mendasar adalah pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini berkaitan dengan upaya pengembangan kompetensi yang penting dalam meningkatkan hasil kerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam pendapat Sutrisno yang menyebutkan bahwa indikator utama produktivitas kerja adalah kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi. Selain itu, pembagian tugas yang sesuai dengan keterampilan guru juga memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan keahliannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja mereka (Sutrisno, 2017).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP NW Jerua dalam meningkatkan produktivitas kerja gurunya, yaitu (1) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan guru itu sendiri, (3) menempatkan guru pada posisi pekerjaan yang tepat, (4) memberikan

penghargaan kepada guru yang berkinerja baik dan memberikan hukuman kepada guru yang tidak berkinerja baik.

Peningkatan produktivitas kerja guru juga tidak lepas dari motivasi dan penghargaan. Ketika guru diberikan penghargaan atas kinerja yang baik, ini akan memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Sebaliknya, pemberian hukuman yang tepat bagi yang tidak memenuhi standar kinerja juga memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif. Dengan kata lain, faktor motivasi dan penghargaan merupakan elemen penting yang tidak boleh diabaikan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Modifikasi yang dapat diajukan adalah teori produktivitas yang memadukan aspek efisiensi dan efektivitas dengan faktor-faktor yang lebih relevan dalam konteks pendidikan, seperti motivasi guru, pengembangan keterampilan, serta pengelolaan hubungan antar sesama guru dan pimpinan. Selain itu, teori ini harus memasukkan dimensi manajerial yang berkaitan dengan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, serta menyediakan fasilitas dan kesempatan yang diperlukan untuk mendukung proses pengembangan dan peningkatan hasil kerja.

Pendekatan ini menggabungkan teori motivasi, teori manajemen pendidikan, dan teori produktivitas dalam satu kerangka yang lebih komprehensif. Dalam kerangka ini, produktivitas tidak hanya dilihat dari segi output fisik atau kuantitatif, tetapi juga dari segi kualitas kerja, kepuasan kerja, dan perkembangan profesional guru. Oleh karena itu, modifikasi teori produktivitas ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua, serta memberikan dasar bagi kebijakan dan strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah pada umumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irfan Mujahidin (2021), judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Jawa Barat" Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi dengan budaya organisasi dan motivasi kerja (Irfan Mujahidin, 2021).

Berdasarkan hasil diskusi ini, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua melibatkan pendekatan yang holistik, mencakup faktor internal seperti pengembangan diri dan motivasi guru, serta faktor eksternal seperti kebijakan lembaga dan dukungan dari lingkungan pendidikan. Pimpinan sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa setiap guru dapat bekerja dengan maksimal, melalui penyempurnaan manajemen personalia, penempatan yang tepat, dan pengembangan kompetensi. Kedepan, pengembangan teori produktivitas yang mencakup aspek motivasi, penghargaan, serta pengelolaan sumber daya manusia akan sangat membantu dalam mencapai tujuan produktivitas yang lebih tinggi di lembaga pendidikan.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru SMP NW Jerua

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja di SMP NW Jerua. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat, sedangkan produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan output yang diinginkan. Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja dengan nilai $r = 0{,}72$ ($p < 0{,}05$), yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang mereka hasilkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik tenaga pengajar maupun staf administrasi, menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja di SMP NW Jerua.

Motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan yang ada, sehingga dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang produktif dan tidak mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Ini sejalan dengan perspektif Dimyati dan Mudjiono (2001) yang

menjelaskan bahwa sesuai dengan teori atribusi, persepsi individu terhadap penyebab perilakunya mempengaruhi cara kerjanya (Mugi Lestari, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharam Yamlean dan Ardin dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat, hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,298 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,247. Ini memberikan makna motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja (Muharam Yamlean dan Ardin, 2017). hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apjumisah Suriani, dkk., dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, temuan hasil penelitian ini adalah : 1)terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi ($X1$) terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan koefisien determinasi 0,230. 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ($X2$) terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan koefisien determinasi 0,172. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi ($X1$) dan dan Motivasi Kerja ($X2$) terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan koefisien determinasi 0,248. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Apjumisah Suriani, 2020).

Motivasi bukanlah faktor yang statis, melainkan dapat berubah seiring dengan situasi dan kondisi tertentu. Dalam konteks SMP NW Jerua, hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus selalu peka terhadap perubahan kondisi motivasi yang terjadi pada guru dan tenaga kependidikan dan melakukan penyesuaian strategi motivasi sesuai dengan kebutuhan individu. Sebagai contoh, bagi guru atau staf yang kurang termotivasi, kepala sekolah perlu mencari cara untuk memberikan dorongan, baik itu melalui penghargaan, pelatihan, atau pemberian kesempatan untuk pengembangan karier. Sebaliknya, bagi pegawai yang sudah memiliki motivasi tinggi, pemberian tantangan baru atau penghargaan atas pencapaian mereka dapat semakin meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil temuan ini, terdapat beberapa modifikasi atau pengembangan terhadap teori motivasi yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan. Teori

motivasi yang sering digunakan dalam pengelolaan SDM adalah teori motivasi kebutuhan Maslow, teori motivasi Herzberg, dan teori motivasi McClelland. Dalam konteks penelitian ini, dapat diajukan sebuah modifikasi teori motivasi berbasis konteks pendidikan, yang mengintegrasikan aspek-aspek kebutuhan dasar, pengakuan, serta pengembangan karier bagi guru dan staf di institusi pendidikan.

Modifikasi teori yang bisa diajukan adalah teori motivasi berbasis kolaboratif dan pengembangan diri, yang menekankan pada pentingnya hubungan sosial dan kesempatan untuk pengembangan profesional dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dalam hal ini, penting untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka, memberikan penghargaan atas kontribusi yang nyata, serta menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Pendekatan ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, teori motivasi yang ada dapat dimodifikasi untuk lebih menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam memahami kebutuhan dan kondisi individu, serta bagaimana kepala sekolah dapat menggunakan keterampilan manajerialnya untuk memberikan dorongan yang sesuai dengan keadaan masing-masing pegawai. Dalam hal ini, kepala sekolah yang memahami motivasi gurunya dan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif akan lebih mampu mengelola produktivitas kerja secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil diskusi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja di SMP NW Jerua. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan dan keinginan guru, serta penerapan strategi yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan motivasi tersebut. Melalui pendekatan yang berbasis pada pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan pemberian kesempatan untuk belajar, produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua dapat ditingkatkan secara signifikan. Kedepan, modifikasi teori motivasi dalam konteks pendidikan yang lebih fokus pada pengembangan profesional dan hubungan sosial di tempat kerja akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas kerja di institusi pendidikan.

KESIMPULAN

Motivasi kerja guru di SMP NW Jerua menunjukkan tingkat yang signifikan dalam mendorong kinerja mereka. Motivasi kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pembagian tugas yang sesuai dengan keterampilan, dan penghargaan bagi guru yang berkinerja baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung untuk bekerja dengan penuh semangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja mereka secara positif.

Produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua juga menunjukkan hasil yang memadai, dengan tercapainya target-target pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Hal ini terkait erat dengan penerapan metode yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pemanfaatan potensi guru secara maksimal. Upaya pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berkinerja baik dan menempatkan mereka pada posisi yang tepat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja guru.

Hubungan yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja guru di SMP NW Jerua. Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik produktivitas yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, lembaga pendidikan perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja, melalui pemberian dukungan yang tepat, pengembangan karier, serta penghargaan yang adil. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan hasil yang dicapai oleh SMP NW Jerua.

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng Safitri Mustofa. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru dI MTsN 1 KEDIRI. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *1(3)*, 1(3), 136–152. https://doi.org/org/10.55606/jupsim.v1i3.673

Anoraga, P. (2016). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.

Apjumisah Suriani, dkk. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *8*, *No 1*, 41–50. https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index

Boma Jonaldy Tanjung. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, *15*, *No 2*, 1–8. https://doi.org/org/10.46975/aliansi.v15i2.60

Boma Jonaldy Tanjung. (2022). Analisis Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas

Kerja Guru. *Jurnal Web Informatika Teknologi(J-WIT)*, *7*, *No.2*, 58–78. https://ejurnal-wit.ac.id/index.php/J-WIT/article/view/107

Hasibuan. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.

Ibrahim, M., & Bin Sulaiman, H. (2021). Motivation and productivity in educational settings: A multi-theory approach. *International Journal of Educational Management*, *35(5)*, 811–824. https://doi.org/10-2020-0456

Ida Safrina. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Pada Implementasi Bimbingan Individual Di SMP Negeri 3 Muntok. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *1*, *No.5*, 96–132. https://doi.org/org/10.59841/intellektika.v1i5.428

Irfan Mujahidin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Jawa Barat. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, *2 NO. 2*, 95–108. https://doi.org/10.54150/thawalib.v2i2.24

Jones, L. A., & McCarter, P. (2022). Motivation and leadership in public schools: Bridging Herzberg and McClelland's theories. *Journal of Educational Leadership, 12(2)*. https://doi.org/10.1080/19404476.2022.212736

Kaswan. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*.

Menges, G., & Deci, R. (2019). Employee motivation and productivity: Integrating Herzberg's and McClelland's theories. *Journal of Organizational Behavior, 40(3)*, 213–229. https://doi.org/10.1002/job.2345

Mugi Lestari, dkk. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Publikasi Ilmiah Guru PNS di SMP Negeri 1 Rembang Dan SMP Negeri 3 Pengadegan Kabupaten Purbalingga. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, *4*, *No 1*, 1–21. http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/index

Muhammad Ilham Fadilah. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru DI SMP Negeri 8 Tambun Selatan,. *Jurnal Economina*, *2 No. 11*, 3315–3327. https://doi.org/org/10.55681/economina.v2i11.974

Muharam Yamlean dan Ardin. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Guru SMP Negeri Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat. *Serambi Akademica*, *V*, *No. 2*, 113–120. https://doi.org/org/10.32672/jsa.v7i2

Pratiwi Lesmanawati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang. *Buana Ilmu*, *2 No 1*, 164–178. https://doi.org/10.36805/bi.v2i1.281

Samudin., dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia*, *2 (1)*, 126–139. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai

Sinungan, M. (2019). *Produktivitas apa dan bagaimana*. PT. Bumi Aksara.

Smith, J., & Clarke, R. (2020). Applying Herzberg's motivator-hygiene theory in schools: Challenges and successes. *Educational Management Administration & Leadership, 48(6)*, 1234–1250. https://doi.org/10.1177/1741143220918927

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwandi. (2018). Kontribusi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, *1 No. 2*, 225–252. https://doi.org/org/10.30738/mmp.v1i2.3258

Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara.