TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4451

MOTIVASI KERJA SEBAGAI PONDASI PENINGKATAN KAPABILITAS PROFESIONAL GURU

Work Motivation as a Foundation for Enhancing Teachers' Professional Capabilities

Afifi Alfaniah & Ida Rindaningsih
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
alfaniahafifi@gmail.com; rindaningsih1@umsida.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 20, 2024	Dec 8, 2024	Dec 20, 2024	Dec 25, 2024

Abstract

The purpose of this study is to analyze the role of work motivation as a foundation for improving teachers' professional skills. Work motivation is recognized as an internal factor that encourages teachers to participate in the learning process and encourage innovation, which directly affects the quality of education students receive. The method used is a literature review, which examines various relevant journals and previous research. This research shows that work motivation not only helps maintain morale, but becomes the main driver to achieve optimal results at work. In addition, the study found that teachers' personal and professional development complement each other in their professional development. Motivated teachers are more likely to actively participate in training and development programs, which helps them improve their performance and performance. This study concludes that to improve teachers' professional skills, educational institutions need to create a supportive work environment, reward performance and provide training and development opportunities. Therefore, increasing teachers' work motivation is expected to contribute to the progress of

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

education in Indonesia and improve the quality of human resources in the field of education.

Keywords: Work Motivation; Foundation; Improvement; Professional Capability; Teacher

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran motivasi kerja sebagai landasan peningkatan keterampilan profesional guru. Motivasi kerja diakui sebagai faktor internal yang mendorong guru untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran dan mendorong inovasi, yang secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima siswa. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka, yaitu mengkaji berbagai jurnal yang relevan dan penelitian terdahulu. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya membantu menjaga semangat, tetapi menjadi pendorong utama untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan pribadi dan profesional guru saling melengkapi dalam pengembangan profesional mereka. Guru yang termotivasi lebih besar kemungkinannya untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan dan pengembangan, yang membantu mereka meningkatkan kinerja dan kinerjanya. Studi ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan keterampilan profesional guru, lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai kinerja, dan memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja guru diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pondasi; Peningkatan; Kemampuan Profesional; Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional. Guru merupakan garda terdepan dalam pendidikan dan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keterampilan profesional guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan profesional guru menjadi prioritas untuk meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam membangun landasan yang kokoh bagi peningkatan keterampilan profesional guru. Motivasi, salah satu faktor internal yang menggerakkan perilaku individu, merupakan kekuatan pendorong utama tidak hanya untuk menjaga semangat tetapi juga untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja (Erni et al., 2022)(Ramadan & Rindaningsih, 2024) (Juliani et al., 2024). Dengan motivasi yang tepat maka pegawai terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin.

Kapabilitas adalah proses memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman sumber daya manusia untuk melaksanakan strategi kerja tertentu dan memberi nilai tambah bagi suatu organisasi (Berliana & Arsanti, 2018). Kapabilitas guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap profesionalisme kinerja guru, karena kompetensi guru merupakan salah satu landasan bagi guru agar dapat melaksanakan tugas dan tugasnya dengan baik. Karena keberadaan profesi guru merupakan kewajiban kemanusiaan dan sosial, maka diperlukan profesionalisme dalam bidang pendidikan. Tergantung pada perannya, guru perlu berkembang secara pribadi dan profesional untuk mendukung kinerjanya agar dapat tetap hadir tepat waktu (Ainiyyah, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja untuk meningkatkan keterampilan profesional guru menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan perlu dikembangkan motivasi internal yang sesuai dan ternyata motivasi eksternal perlu diperkenalkan. sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas guru akan meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru. Guru bertanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa (Maullidina et al., 2023). Motivasi kerja guru juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pengajarannya, karena berbagai faktor seperti keahlian materi pelajaran, kepuasan kerja, dan masukan siswa dapat meningkatkan semangat belajar siswa (Juliani et al., 2024). Guru memiliki pengetahuan khusus dan harus menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaannya. Profesionalisme guru membantu mereka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme seorang guru dapat dilihat melalui hasil akhir belajar siswa, baik berupa hasil ujian nasional, hasil tes kinerja guru yang bersangkutan, atau penilaian kepala sekolah dan pengawas. Data faktual ini dapat dijadikan acuan untuk menilai profesionalisme guru (Kastawi et al., 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi guru dalam meningkatkan keterampilan profesionalnya didasarkan dengan membandingkan tema-tema yang diangkat dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan motivasi guru dalam berprestasi dan meningkatkan keterampilan profesional guru.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode literatur review dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian, literatur review merupakan sebuah aktivitas untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang akan kita teliti.(jurnal tinjauan pustaka). dalam menyusun penelitian dengan pendekatan literatur review ini adalah untuk mendapatkan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu dengan menemukan topik yang relevan dan permasalahan sekaligus jawaban dari tantangan yang ada untuk memulai sebuah penelitian.

HASIL

Dalam konteks pengembangan profesional kinerja guru, hal ini dapat dicapai dengan memberikan pengembangan profesional berkelanjutan dan kesempatan belajar dari rekan kerja guna meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Institusi pendidikan harus memberikan kesempatan yang cukup untuk pelatihan lebih lanjut dan pengembangan profesional. Program pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi membantu guru memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka serta memperkenalkan metode pengajaran yang baru dan inovatif. Hal ini penting agar guru tetap relevan dan efektif dalam perannya. Oleh karena itu peran lembaga pendidikan dan pemerintah menjadi landasan yang sangat penting dalam menciptakan kondisi peningkatan motivasi kerja guru. Meningkatkan kinerja guru dengan menyediakan sumber daya yang memadai, pelatihan yang relevan, dan sistem penghargaan yang adil.

Adanya teori motivasi ini memungkinkan kita memahami perlunya peningkatan kinerja sebagai landasan peningkatan keterampilan profesional guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, di bawah ini adalah beberapa jurnal yang digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan pendekatan literatur review ini. Kami juga menyajikan hasil review beberapa makalah terkait sebelumnya. Pertama, motivasi kerja yang tinggi memudahkan pengembangan profesionalitas guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih cenderung berpartisipasi dalam pelatihan, seminar, dan program pengembangan lainnya untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka.. Misalnya, penelitian oleh Yasmin Hadiyya Fatin Hana dan rekan-rekannya (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi pada performa mengajar yang lebih baik, yang menunjukkan bahwa ketika guru merasa termotivasi, mereka lebih aktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

Kedua, motivasi kerja juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk berinvestasi dalam pengembangan diri. Penelitian oleh Nur Fazria Masfufah dan Ida Rindaningsih (2024) menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kapabilitas profesional mereka.

Guru yang berkualitas dan terampil mampu menerapkan metode pengajaran yang efektif dan inovatif, meningkatkan pembelajaran siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Guru yang berkompeten dan berpengalaman di bidang pendidikan mampu menyampaikan konten secara jelas dan menarik dengan cara yang mudah dipahami siswa. Anda juga dapat memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa Anda, meningkatkan keterlibatan mereka dalam belajar, dan menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk belajar (Arimbi Pamungkas1, 2022).

Selain itu, peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Pemimpin sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi guru. Penelitian Edi Purwanto dan Ida Rindaningsih (2023) menegaskan bahwa pemimpin sekolah yang efektif membantu meningkatkan keterlibatan dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang positif ini mendorong guru untuk memperbarui dan mengembangkan keterampilan mereka, yang merupakan bagian penting dalam meningkatkan keterampilan profesional.

Hasilnya, motivasi kerja yang tinggi turut berkontribusi terhadap berkembangnya perilaku inovatif guru. Ketika guru termotivasi, mereka cenderung mencoba metode pengajaran baru dan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja mengajar tetapi juga mendorong guru untuk terus belajar dan mendorong inovasi.

Berikut tabel yang menjelaskan sebagian dari hasil penelitian literatur review. (Tabel 1)

Table 1. Tuliskan deskripsi table

No	Judul	Tahun Publikasi	Penulis	Hasil
1	Tren motivasi terkini dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan islam	2024	Wildan Rizki Ramadan, Ida Rindaningsih	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tren motivasi terkini, seperti fleksibilitas kerja, program pengembangan karir yang holistik, dan keterlibatan karyawan, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar	2024	Yasmin Hadiyya Fatin Hana, Rivia Juliani, Ryan Fajar Ramadani, Salsa Kusumadiniati, Gunawan Santoso	Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor penting yang mempengaruhi performa mengajar, dan meningkatkan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.
3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	2024	Nur Fazria Masfufah, Ida Rindaningsih	hasil penelitian ini menegaskan pentingnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Rekomendasi untuk praktik pendidikan mencakup pengembangan program yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di kalangan guru dan memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil kebijakan dan pemimpin pendidikan dalam merancang intervensi yang dapat mendukung guru dalam meningkatkan kinerja mereka.
4	peran kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru	2023	Edi Purwanto, Ida Rindaningsih	penelitian ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, kepala sekolah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, penelitian ini juga memberikan wawasan yang berharga bagi pengelolaan pendidikan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan

				strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif
5	Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	2022	Erna Angreani Manuain	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, dan memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia
6	Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan islam baiti jannati deli serdang	2023	Aldi Zibran	Hasil penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, serta perlunya perhatian terhadap beban kerja yang dialami oleh guru untuk mencapai kinerja yang optimal
7	Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru	2019	Rabukit Damanik	Hasil penelitian yang dibahas dalam jurnal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dan kinerja guru. Kompetensi guru, yang mencakup aspek kepribadian, profesionalisme, dan pedagogik, berkontribusi positif terhadap kinerja mereka di dalam kelas. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa
8	Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Soft Skill* Terhadap Profesionalitas Guru Di SMAK ST. Gabriel Maumere	2023	Elisabeth Kristanti Nona Novi	Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan soft skill terhadap profesionalitas guru di SMAK St. Gabriel Maumere menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan profesionalitas guru. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan soft skill terhadap profesionalitas guru, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.
9	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional	2023	Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi	penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru profesional (Y). Melalui analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 21% terhadap kinerja guru. Meskipun angka ini menunjukkan adanya pengaruh, kategori

				pengaruhnya tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator motivasi kerja yang tidak terpenuhi, terutama dalam hal menjaga hubungan positif dan bersahabat dengan rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja, meskipun dalam batasan tertentu
10	Peningkatan kinerja guru berbasis budaya sekolah dan motivasi kerja guru	2020	Abdul Komar	Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah harus di dasari oleh sikap, nilai-nilai, perilaku dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah.
11	Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru	2022	Rofiqah Al Munawwarah, Jamal Bahri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menemukan bahwa guru yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung memiliki motivasi mengajar yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka dalam pelaksanaan pembelajaran. indikator rendahnya kompetensi profesional guru sering kali terkait dengan manajemen waktu yang buruk, yang berdampak pada rendahnya motivasi mengajar dan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan yang tidak optimal. Hal ini mencakup persiapan administrasi, penyusunan rencana pembelajaran, dan penggunaan metode serta media pembelajaran yang relevan.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting. Mereka tidak hanya menjadi guru tetapi juga mentor dan motivator bagi siswanya. Untuk menjalankan peran ini dengan sukses, guru memerlukan keterampilan profesional yang tinggi. Salah satu faktor

penting dalam meningkatkan keterampilan profesional guru adalah motivasinya terhadap pekerjaannya. Esai ini membahas tentang pentingnya motivasi kerja dalam hal meningkatkan keterampilan profesional guru.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi guru, motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerjanya tetapi juga kualitas pendidikan siswanya. Motivasi setiap guru adalah untuk menginspirasi siswanya dan membuat mereka terus berjuang maju.(Fazria et al., 2024) Berdasarkan analisis penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah efikasi diri. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, lebih termotivasi, dan mencapai hasil belajar yang lebih baik. hasil. Bagus (Berliana & Arsanti, 2018). Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan inovatif dalam proses belajar mengajar. Mereka akan berusaha untuk terus memperbaiki metode pengajaran dan memperluas pengetahuan mereka.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
    1) Lingkungan Kerja, Lingkungan yang mendukung secara fisik dan mental dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Sekolah dengan peralatan yang memadai dan lingkungan kerja yang positif mendorong guru untuk berinovasi dan meningkatkan keterampilan mereka..
    2) Penghargaan dan Pengakuan, penghargaan atas prestasi kerja, baik dari rekan sejawat maupun dari pihak manajemen sekolah, dapat menjadi pendorong motivasi yang signifikan. Guru yang merasa dihargai akan lebih bersemangat untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.
    3) Pelatihan dan Pengembangan, Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya pelatihan, guru memiliki kesempatan untuk belajar metode baru, memperdalam pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan bidang pengajaran.

b. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:
    1) Intrinsik meliputi unsur-unsur yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi diri merupakan faktor utama bagi guru untuk mencapai kinerja unggul. Ketika guru memiliki motivasi yang tinggi, mereka bekerja lebih keras untuk

menyelesaikan tugasnya dan berusaha mencapai tujuan pembelajaran (Arimbi Pamungkas1, 2022).

2) Faktor eksternal meliputi faktor yang berasal dari lingkungan guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang penting. Kepala sekolah yang visioner dan inspiratif dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, budaya kerja sekolah juga mempengaruhi kinerja guru (Arimbi Pamungkas1, 2022).

2. Dampak Motivasi Kerja terhadap Kapabilitas Profesional

Ketika guru sangat termotivasi dalam pekerjaannya, mereka cenderung proaktif dalam mengidentifikasi dan menerapkan inovasi di kelas. Misalnya, seorang guru yang termotivasi akan mencoba menemukan cara baru untuk menjelaskan suatu subjek agar lebih menarik bagi siswa. Lebih jauh lagi, guru yang termotivasi juga terbuka terhadap masukan dan kritik, yang merupakan bagian penting dari proses pembelajaran profesional.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi hubungan guru-siswa. Guru yang mengajar dengan penuh semangat dan antusiasme menciptakan suasana yang positif dan mendukung di kelas, membuat siswa merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk belajar. Hal ini meningkatkan hasil belajar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif. Guru juga mempunyai tugas untuk memantau perubahan-perubahan yang terjadi selama pembelajaran. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Guru harus selalu memperbaharui bahan ajar dan topik terkini agar proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan bermakna. Selain itu, guru harus peka terhadap perubahan dunia pendidikan, seperti perubahan kurikulum 2013. Guru harus beradaptasi dengan cepat dengan mengikuti pendidikan berkelanjutan, pelatihan, dan lokakarya untuk memastikan mereka menyampaikan pembelajaran sesuai dengan persyaratan kurikulum terbaru (Elisabeth Kristanti Nona Novi et al., 2023).

Keterampilan profesional guru mempengaruhi kinerja guru dalam membina peserta didik yang mempunyai kemampuan berbeda-beda sesuai dengan keadaan peserta didik, sehingga memungkinkan terjadinya pembelajaran yang efektif dan dapat diterima oleh peserta didik yang mempunyai kemampuan berbeda-beda. Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya dan melaksanakan proses belajar mengajar, keterampilan atau kecakapan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam praktik (Bastian et al., 2022). Tanpa kinerja guru yang baik, pembelajaran tidak akan menghasilkan sesuatu

yang bermanfaat, dan siswa akan dihadapkan pada kemajuan dan tuntutan masyarakat yang selalu berubah. Secara sederhana, kinerja guru mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (efisiensi), kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang tercermin dalam perilaku (Purwanto & Rindaningsih, 2023).

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan profesional guru. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi keterampilan kerja. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan dari atasan, dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Organisasi yang menciptakan lingkungan positif, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan peluang pengembangan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan keterampilan profesional. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat pengembangan profesional. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau stres karena beban kerja yang berat dapat mengalami demotivasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan keterampilan profesionalnya.Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kapabilitas profesional. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan dari atasan, dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat motivasi seorang karyawan. Sebuah organisasi yang menciptakan lingkungan yang positif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta peluang untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang selanjutnya meningkatkan kapabilitas profesional mereka.

Di sisi lain, kenyataan sehari-hari adalah guru menghadapi banyak permasalahan baik dalam kehidupan rumah tangga maupun dalam perannya sebagai anggota masyarakat. Misalnya, jika manajemen waktu buruk, guru mungkin terpaksa melakukan dua pekerjaan sebagai wirausaha atau bekerja paruh waktu karena gaji yang rendah, yang mengakibatkan mereka menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menutupi biaya hidup mereka. Akibatnya, guru kekurangan waktu dan tenaga untuk mempersiapkan dan memotivasi diri mereka sendiri untuk mengajar, dan mereka tidak punya waktu untuk terlibat dalam pengembangan pribadi. Perhatian mereka terhadap pelatihan menjadi semakin rendah. Dengan kata lain, guru belum mampu mengelola waktunya secara optimal atau mengoptimalkan manajemen waktunya sedemikian rupa sehingga meningkatkan keterampilannya dalam melaksanakan materi pembelajaran. Memberikan perhatian kepada guru dalam upaya pengembangan profesionalnya sangat penting untuk mendukung kemajuan, meningkatkan kualitas

pembelajaran, dan meningkatkan hasil pembelajaran sekaligus meningkatkan kualitas pengajaran (Al Munawwarah & Bahri, 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keterampilan profesional guru. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan menerapkan inovasi di kelas, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan siswa. Lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan atas kinerja, dan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional merupakan faktor penting yang memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya.

Lebih lanjut, pengembangan pribadi dan profesional guru saling melengkapi dalam pengembangan profesional. Guru yang termotivasi tidak hanya lebih sering mengikuti kursus pelatihan dan seminar, tetapi juga lebih mampu menciptakan suasana positif di kelas, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan pemerintah harus berperan aktif dalam menciptakan kondisi yang mendukung motivasi kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan motivasi guru diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ainiyyah, N. (2023). Peran Etika Profesi Dalam Upaya Penegakkan Profesionalisme Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *5*(1), 5779–5783. https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/12140/9260

Al Munawwarah, R., & Bahri, J. B. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Inspiratif Pendidikan*, *11*(1), 232–243. https://doi.org/10.24252/ip.v11i1.31447

Arimbi Pamungkas1, A. T. (2022). Attractive : Innovative Education Journal. *Students' Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability*, *4*(1), 1–12.

Bastian, A., Nasution, J. A., & Wahyuni, S. (2022). Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *14*(3), 3601–3612. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2189

Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *7*(2), 149. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364

Elisabeth Kristanti Nona Novi, Paulus Juru, & Walter Obon. (2023). Pengaruh Motivasi

Kerja Dan Soft Skill Terhadap Profesionalitas Guru Di SMAK ST. Gabriel Maumere. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *2*(3), 152–163. https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2119

Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*, *No 1*(1), 71–81. https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809

Fazria, N., M@gm, M. N., Fazria Masfufah, N., & Rindaningsih, I. (2024). *ELSE (Elementary School Education Journal) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: Literatur Review*. *8*(1), 244–252. https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/

Juliani, R., Santoso, G., Hana, Y. H. F., Ramadani, R. F., & Kusumadiniati, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *3*(2), 202–211.

Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *8*(1), 77–93. https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p77-93

Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. *Journal of Education Research*, *4*(4), 1731–1736.

Purwanto, E., & Rindaningsih, I. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, *2*(2), 248–256. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.155

Ramadan, W. R., & Rindaningsih, I. (2024). ACJOURE : Academic Journal ResearchVol. 01No. 01 (2024) : 68-78Journal homepage https://journal.antispublisher.com/index.php/acjoureACJOURE :Academic Journal ResearchVol. 01No. 01 (2024): 68-78TREN MOTIVASI TERKINI DALAM PENINGKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA . *ACJOURE : Academic Journal Research Vol.*, *01*(01), 68–78.