

**PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTS IHYAUUL ULUM MANYAR
LAMONGAN
SKRIPSI**



**INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
SURABAYA**

Oleh:

ELSA VIANA DEWI

NIM: 202112120495

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AL FITHRAH SURABAYA
2025**

**PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTS IHYAUL ULUM MANYAR
LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Elsa Viana Dewi

NIM. 2021.12.12.0495

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AL FITRAH SURABAYA

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elsa Viana Dewi

NIM : 2021.12.12.0495

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Peran *Work Motivation* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Manyar Lamongan” adalah observasi, pemikiran, dan pemaparan asli yang merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan baik secara keseluruhan maupun sebagian, dalam bentuk jurnal, *working paper*, atau bentuk lain. Karya ilmiah ini sepenuhnya merupakan karya intelektual saya dan seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam karya ilmiah ini telah saya sebutkan sesuai kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penelitian,

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Surabaya, 24 Juli 2025

Yang Menyatakan,


Elsa Viana Dewi

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal skripsi berjudul "PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS IHYAUL MANYAR LAMONGAN" yang ditulis oleh Elsa Viana Dewi (202112120495) ini telah disetujui pada tanggal 25 Juli 2025.

Oleh :
Pembimbing



Pratama S.B Kusuma, S.Pd.I., M.Si

NIDN. 2129048601

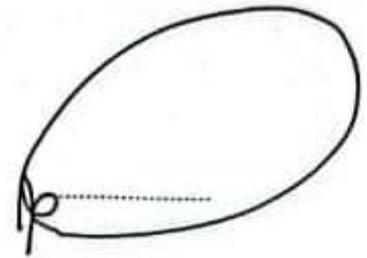
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul "PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS IHYAUL MANYAR LAMONGAN" yang ditulis oleh Elsa Viana Dewi ini telah diuji pada tanggal 31 Juli 2025

Tim penguji:

1. Ali Mastur, M.Pd.I.

:(Ketua/Penguji)



2. Pratama S.B Kusuma, S.Pd.I., M.Si

:(Sekretaris/Penguji)



3. Aris Imawan, M.Pd.I.

:(Penguji Utama)



Surabaya, 31 Juli 2025

Fakultas Tarbiyah

Dekan,



H. M. Faiz Al Arif, M.Pd.I
NIDN: 2128047501

FAKULTAS TARBİYAH
INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
SURABAYA

ABSTRAK

Elsa Viana Dewi, NIM 202112120495, Peran *Work Motivation* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ihyaul Manyar Lamongan.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan proses belajar-mengajar. Hasil observasi dan wawancara di MTs Ihyaul Ulum menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru belum merata. Beberapa guru masih kurang disiplin, kurang konsisten dalam mengajar, serta minim persiapan perangkat pembelajaran, sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sesuai tuntutan tugasnya.

Penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan yaitu, 1) Apa bentuk *work motivation* guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan? 2) Bagaimana kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan? 3) Apa peran *work motivation* dalam peningkatan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menggambarkan obyek penelitian secara verbal melalui data yang telah terkumpul dengan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi, serta mengadakan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan pihak-pihak yang kompeten. Kemudian hasil dari wawancara tersebut direkam dalam perangkat audio kemudian diolah dengan hasil olah pikir yang logis kemudian dapat disajikan dalam bentuk tulisan.

Hasil penelitian menunjukkan bentuk *work motivation* guru dibagi menjadi dua, yaitu 1) motivasi intrinsik (aktualisasi diri seperti: pelatihan, seminar dan workshop, kepuasan dalam mengajar seperti: menyelesaikan tugas dengan baik, tujuan karir dan pencapaian : masuk dalam struktural, lingkungan sosial dan religius, dan tanggung jawab terhadap tugas) dan motivasi ekstrinsik (penghargaan: berbentuk piagam sertifikat, kebutuhan fisiologis: tunjangan , dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja: saling mendukung sesama guru, insentif dan kesejahteraan: gaji, dan kompetisi). 2) Kinerja guru berupa perencanaan seperti: RPP, silabus, bahan ajar, pelaksanaan pembelajaran: tanya jawab dan diskusi, penilaian pembelajaran atau evaluasi, kedisiplinan dan tanggungjawab: datang tepat waktu dan menyiapkan materi, hubungan sosial (komunikasi), serta pengembangan profesional: mengikuti kegiatan MGMP. 3) Peran *work motivation* dan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan membuahakan guru-guru yang dapat mencerminkan kedisiplinan, berkualitas dalam mengajar, produktif dalam bekerja, mampu mengembangkan diri, dan dapat berkolaborasi serta loyal.

Kata kunci: motivasi, *work motivation*, kinerja guru

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah suatu upaya penyalinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam abjad bahasa lain. Tujuan utama upaya transliterasi ini adalah untuk menampilkan kata-kata asal agar terhindar dari salah lafadz yang bisa menyebabkan kesalahan dalam memahami makna asli dari kata-kata yang disalin. Pedoman transliterasi Arab-Indonesia di lingkungan Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya, adalah sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	Th	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Dh	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sh	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (*madd*), caranya ialah dengan menuliskan coretan horisontal (*macron*) di atas huruf, seperti ā, ī, dan ū). Contoh: al-Islām (الإسلام), al-Hadīth (الحديث), al-Mā‘ūn (الماعون). Bunyi hidup dubel (*diphthong*) Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw”, seperti *khayr* (خير), dan *khawf* (خوف). Kata yang berakhiran *tā’ marbūtah* (ة) dan berfungsi sebagai sifat (*modifier*) atau *mudāf ilayh* ditransliterasi dengan “ah”, seperti *dirāsah islāmiyah* (دراسة إسلامية), sedangkan yang berfungsi sebagai *mudāf* ditransliterasikan dengan “at”, seperti *dirāsah al-Qur’ān*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil 'Alamiin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, magfiroh, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Work Motivation* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Ihyaul Ulum Manyar Lamongan” Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Habibillah, Rasulillah Nabi Muhammad SAW, sebagai sosok makhluk yang paling utama, utusan Allah Tuhan semesta alam, pemimpin para Nabi dan Rasul, Nabi pembawa lentera kebenaran bagi umatnya, semoga tetap tercurahkan kepada para keluarga dan para sahabatnya sampai hari kiamat.

Amiin Ya Allah Aamiin.

Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Al Fithrah Surabaya. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan itu, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan penyempurnaan.

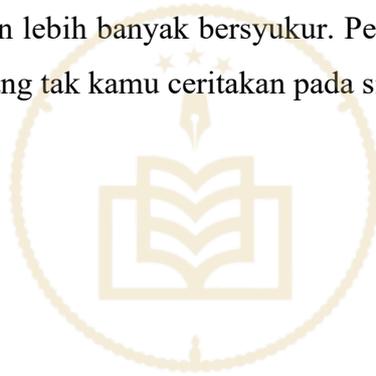
Suatu kebahagiaan bagi penulis atas terselesaikannya tugas akhir akademik ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tidak akan terwujud tanpa pertolongan Allah SWT serta bimbingan doa, tuntunan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Beliau *Sayyidina Wa Murabbi Ruhina Sayyidina As Syaikh Achmad Al Ishaqy RA.*, sebagai pemimpin dan penutup hidup, guru besar, motivator sekaligus pengasuh Pondok Pesantren Assalafi Al Fithrah Surabaya dimana penulis berteduh. Pembimbing Ruhani serta jasad kami dalam melangkah menuju

keselamatan dunia dan Akhirat. Semoga Allah SWT senantiasa mengangkat derajat beliau serta keluarga beliau, *Aamiin Ya Allah Aamiin*.

2. Dr. H. Rosidi, S.Pd.I., M.Fil.I., selaku Rektor Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya.
3. H. M. Faiz Al Arif, M.Pd.I., Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan juga Dosen Bahasa Arab pada semester 1 dan 2
4. Ali Mastur, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah STAI Al Fithrah Surabaya
5. Pratama S.B Kusuma, S.Pd.I., M.Si, Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar atas dedikasi dan dorongan motivasi yang sangat berarti selama proses penulisan skripsi ini. Terimakasih telah memberikan banyak inspirasi ilmu, membimbing dan mengarahkan dari awal penulisan skripsi saya sampai selesai.
6. Fatekur Rohman bin Kastipan pahlawanku, kekuatanku dalam setiap membuka mata, tanpa bimbingan dan cinta, do'a dari beliau penulis tidak akan sampai sejauh ini. Cinta pertamaku yang selalu mengusahakan segalanya demi putri kecilnya.
7. Mutmainah binti Sogi bidadari surgaku yang selalu memanjatkan doa dalam diam, yang tak pernah lelah mendampingi dalam setiap musim perjuangan, yang ketulusan hatinya telah menjadi pondasi dalam setiap langkah penulis. Semoga Allah selalu melindungi keluarga kita dan juga selalu memberikan keberkahan disetiap kesempatan hidup ini.
8. Selvia Nur Rohimah sepupu kembaran, terimakasih telah menyemangati dan memotivasi saya.
9. Kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya dan yang saya sayangi, terimakasih sudah menjadi yang terbaik, selalu memberi semangat, mau di repotkan, dan tempat berkeluh kesah. Semoga Allah selalu memberimu kesehatan dan kelancaran rezeki.
10. Terima kasih penulis sampaikan kepada sahabat sekaligus penulis anggap saudara yaitu Khulud yang selalu memberikan semangat, dukungan tiada henti dan bantuan dalam segala hal hingga penulis bisa bertahan sampai titik ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan MPI Arus Bawah.

12. Kepada teman-teman pondok “wanita-wanita hebat/ MDTJ 2021” dan juga anak kembang “*flower crew*” terima kasih sudah menjadi tempat berbagi cerita.
13. Kepada teman-teman B2 RA Al Fithrah, terimakasih telah menjadi *mood* pagi ceria bagi penulis, memberi ruang untuk belajar, bertumbuh, dan berkembang memberikan banyak pengalaman.
14. Terakhir untuk seseorang yang namanya 3 kata semoga dapat menjadi berkat Elsa Viana Dewi, terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini. Meski sering merasa ragu, jatuh, bahkan ingin menyerah, namun tetap memilih melangkah. Lelah dan tangisan yang tak terlihat, ada kekuatan yang terus tumbuh diam-diam. Semoga setiap perjuangan ini menjadi pijakan untuk menjadi pribadi yang lebih kuat, lebih bijak, dan lebih banyak bersyukur. Percayalah, Allah selalu melihat usahamu, bahkan yang tak kamu ceritakan pada siapa pun.



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

MOTTO

“Bekerja dengan niat karena Allah, termotivasi untuk memberi manfaat, dan berkinerja demi keberkahan. Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

— HR. Ahmad



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

DAFTAR ISI

COVER DALAM	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
MOTTO	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan masalah.....	8
C. Rumusan masalah.....	10
D. Tujuan penelitian.....	10
E. Manfaat penelitian.....	10
F. Penelitian terdahulu.....	11
G. Metode penelitian.....	14
H. Sistematika Pembahasan	19
BAB II PERAN <i>WORK MOTIVATION</i> DAN KINERJA GURU	21
A. <i>Work Motivation</i>	21
1. Pengertian <i>Work Motivation</i>	21

2.	Jenis <i>motivation</i>	22
3.	Teori <i>motivation</i>	25
4.	Indikator <i>work motivation</i>	30
B.	Kinerja Guru.....	31
1.	Pengertian kinerja.....	31
2.	Indikator kinerja	33
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	35
C.	Hubungan <i>Work Motivation</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	37
 BAB III PERAN <i>WORK MOTIVATION</i> DAN KINERJA GURU DI MTS		
IHYAUL ULUM MANYAR LAMONGAN		
		39
A.	Profil Sekolah.....	39
1.	Letak geografis MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	39
2.	Sejarah MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	39
3.	Profil MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	42
4.	Visi dan misi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.....	43
5.	Struktur organisasi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.....	45
6.	Data guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	47
B.	Penyajian data	50
1.	Bentuk <i>Work Motivation</i> Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan 50	
2.	Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.....	61
3.	Peran <i>Work Motivation</i> dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.....	71
 BAB IV PERAN <i>WORK MOTIVATION</i> DALAM MENINGKATKAN		
KINERJA GURU DI MTS IHYAUL ULUM MANYAR LAMONGAN		
		81
A.	Analisis Bentuk <i>Work Motivation</i> Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar	81

B. Analisis Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar	98
C. Analisis Peran <i>Work Motivation</i> dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar	104
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120



**PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH**

DAFTAR GAMBAR

Gambar III 1. Struktur organisasi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	45
Gambar III 2. Sertifikat Guru	52
Gambar III 3. Kegiatan Rutin Doa Bersama Siswa Baru	59
Gambar III 4. Musafahah Sebelum KBM	72
Gambar III 5. Sertifikat Pelatihan	77
Gambar III 6. Pramuka	80



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel III.2 Data Guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	47
Tabel III.3. Data peserta didik MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan	49
Tabel III.4. Data Sarana prasarana MTs Ihyaul Ulum manyar Lamongan	49



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam keseharian, istilah motivasi bisa dimaknai dengan bermacam cara, baik dalam konteks perilaku pribadi maupun perilaku dalam organisasi. Pendidikan sendiri akan selalu menjadi topik yang penting dan relevan sepanjang waktu, karena merupakan salah satu kebutuhan dasar orang. Perihal ini diakibatkan Pembelajaran mempengaruhi kepada kemajuan orang. Bumi Pembelajaran merupakan lingkungan yang dinamis dan kompleks. Selain tugas mengajarnya, pendidik juga harus melakukan banyak tugas lain, mulai dari merancang kurikulum hingga mengelola kelas dan berinteraksi dengan berbagai jenis siswa dan orang tua.¹ Dalam situasi seperti ini, berarti untuk pendidik guna mempunyai etos kegiatan yang kuat serta menangani tugas dengan antusias dan penuh dedikasi.

Bersumber pada UU No 14 Tahun 2005 diklaim kalau guru ataupun daya pengajar ialah handal di aspek pembelajaran yang mempunyai tanggung jawab penting buat ceria, membimbing, memusatkan, melatih, dan melaksanakan evaluasi serta penilaian kepada partisipan ajar pada tahapan pembelajaran anak usia dini, pembelajaran bawah, sampai pembelajaran menengah dalam rute pembelajaran resmi. Pembelajaran bawah serta

¹Lucky Salama Dkk, “*Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Work Motivation In An Effort To Improve Teacher Performance*”, Dalam Jurnal Manajemen Modern, (No. 3, Vol. 6, Juli 2024), 245.

Pembelajaran menengah. Oleh sebab itu, guru yang dinaikan selaku daya handal pada tahapan pembelajaran cocok dengan determinasi peraturan perundang-undangan mempunyai 3 kewajiban utama, ialah di aspek pembelajaran, riset, serta dedikasi pada warga. Tetapi, kemampuan guru tidak bisa berhasil dengan cara maksimal tanpa terdapatnya dorongan kegiatan yang kokoh.

Guru yang profesional senantiasa berinovasi dan mengembangkan kompetensinya di berbagai aspek yang berkaitan dengan perannya sebagai pendidik, yaitu sebagai fasilitator dalam cara berlatih partisipan ajar. Salah satu bentuk jelas dari profesionalisme guru merupakan kemampuannya dalam menata fitur penataran, semacam kompendium, sistem evaluasi, program tahunan serta semester, dan Konsep Penerapan Penataran (RPP). Tidak hanya itu, guru pula bertanggung jawab dalam melakukan cara penataran, melaksanakan penilaian, serta menganalisa hasil penilaian itu. Tugas-tugas ini ialah bagian dari peranan penting guru begitu juga diatur dalam Peraturan Penguasa No 74 Tahun 2008 mengenai Guru, Pasal 52 bagian 1.²

Kinerja adalah elemen krusial dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan atau instansi. Bila karyawan mempunyai kemampuan yang bagus, hingga tujuan badan hendak lebih gampang berhasil. Kemampuan bisa dimaksud selaku hasil kegiatan ataupun hasil kegiatan (*performance*). Secara umum, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian atas target atau hasil yang

²Amril Mustofa, "Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Aisyiyah Medan," (No. 02, Vol. 3, Desember 2018),

harus diraih oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, selaras dengan peran serta kewajibannya.³

Sebab guru mempunyai kedudukan, peran, serta guna yang amat berarti selaku daya guru, hingga dibutuhkan dorongan kegiatan serta kemampuan yang bagus buat mendukung kenaikan mutu pangkal energi orang. Dalam aspek Pembelajaran, motivasi kerja merupakan landasan terpenting yang mendorong para Pendidikan dan tenaga pendukungnya untuk berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan Pendidikan kepada peserta didik.

Motivasi ialah salah satu aspek kunci yang pengaruhi kemampuan serta kesuksesan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi seluruh pegawai untuk bekerja menyelesaikan tugasnya terutama pada guru. Ketika guru termotivasi, mereka merasa puas dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan signifikan dalam organisasi.⁴

Motivasi kerja guru berperan sebagai pedoman atau motivator buat menggapai tujuan ataupun angan-angan dalam diri guru. Dorongan datangnya dari dalam diri seorang dan berasal dari suatu kebutuhan yang dirasakan.

³Khaeruman, St., Dkk., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banten: Cv. Aa Risky, 2021), 7.

⁴Danang Sunyoto, Dan Wagiman., *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023), 1.

Keinginan ini yang memotivasi seorang untuk mengambil Tindakan menuju tujuan.⁵

Pada tahun 2020, berbagai sekolah di Indonesia menghadapi permasalahan terkait menurunnya motivasi kerja guru. Penurunan semangat dalam mendidik, mengajar, dan membimbing siswa ini merupakan salah satu akibat dari pandemi Covid-19. Pembatasan dalam proses pembelajaran dan penghentian kegiatan tatap muka menyebabkan kejenuhan serta penurunan motivasi di kalangan guru. Kondisi ini turut berdampak pada budaya sekolah yang seharusnya diterapkan, di mana banyak siswa menjadi kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas maupun mengikuti kegiatan pembelajaran.⁶

Rendahnya motivasi kerja guru juga kerap disebabkan oleh tidak terpenuhinya hak-hak mereka, seperti keterlambatan pembayaran upah bulanan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya semangat guru dalam mengajar, membimbing, dan mengarahkan peserta didik. Tidak hanya itu, dorongan kegiatan yang kecil bisa dipengaruhi oleh bermacam aspek, bagus dalam semacam kepemimpinan, minat, bakat, kepuasan, dan pengalaman, maupun faktor eksternal seperti pengawasan, sistem penggajian, serta lingkungan kerja.

Isu mengenai rendahnya tingkat kesejahteraan guru di Indonesia, khususnya bagi para guru honorer, telah banyak disuarakan. Banyak di antara mereka mengeluhkan upah yang diterima masih jauh dari layak, bahkan berada

⁵Josua Manik Dan Marlinda Siahaan, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi", Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (No. 2, Vol. 9, Agustus 2021), 151.

⁶ Ibid., 934.

di dasar Imbalan Minimal Regional (UMR), walaupun sudah berbakti sepanjang belasan sampai puluhan tahun tanpa kejelasan status kepegawaian. Bagi Marianne Perie, dkk. dalam novel *Education Indicators: An International Perspective*,⁷ Pendapatan guru memantulkan standar kesejahteraan mereka serta menjadi indikator seberapa besar penghargaan masyarakat terhadap profesi di bidang pendidikan. Meskipun menerima upah yang tidak layak, banyak guru honorer tetap menjalankan tugasnya karena kecintaan terhadap profesi dan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Selain itu, tidak sedikit kasus di mana guru dipenjara atau mengalami kekerasan saat menjalankan tugas mendidik, seperti ketika menegur atau memberi peringatan kepada siswa, yang justru memicu kemarahan orang tua hingga dilaporkan ke pihak berwajib. Minimnya perlindungan hukum bagi guru serta pandangan negatif terhadap profesi ini menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya minat dan motivasi masyarakat untuk menjalani profesi guru.⁷

Motivasi kerja guru tidak cuma dipengaruhi oleh aspek dalam (motivasi intrinsik) seperti kebutuhan, tujuan pribadi, dan sikap individu, tetapi juga oleh faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) seperti penghargaan, suasana kerja, gaji, dan hubungan interpersonal. Kurangnya motivasi guru dapat dilihat dari ketidakpuasan terhadap tingkat kesejahteraan yang sering menjadi alasan utama rendahnya motivasi kerja guru honorer di Indonesia. Banyak guru honorer yang

⁷ Titi Stiawati Dan Ima Maisaroh, "Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Man 1 Kota Cilegon," Dalam Jurnal Pendidikan Dan Konseling, (No. 6, Vol. 4, November 2022), 954.

menerima upah di bawah standar, meskipun telah mengabdikan selama bertahun-tahun. Lebih jauh lagi, kasus-kasus yang merendahkan profesi guru, seperti minimnya perlindungan hukum terhadap guru yang menghadapi konflik dengan orang tua siswa, turut memengaruhi semangat mereka dalam menjalankan tugas. Guru membutuhkan dukungan, baik secara emosional maupun struktural untuk tetap termotivasi dan berkinerja baik.

Motivasi kerja merupakan elemen utama dalam fungsi "*Actuating*" dalam kerangka manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Dalam ranah pendidikan, fungsi *actuating* berkaitan erat dengan peran pimpinan seperti kepala madrasah dalam mendorong dan mengarahkan guru agar melaksanakan tugasnya secara optimal. Pemberian motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti penghargaan atas prestasi, maupun ekstrinsik seperti insentif atau fasilitas pendukung, bisa menghasilkan area kegiatan yang positif serta produktif. Tanpa dorongan yang mencukupi, proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan terlaksana secara maksimal karena pelaksana utama: yaitu manusia, tidak memiliki dorongan internal yang kuat. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi aspek kunci dalam fungsi *actuating* untuk menggerakkan seluruh elemen dalam lembaga pendidikan menuju pencapaian tujuan bersama secara efektif.⁸

Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti menemukan di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, diketahui bahwa pihak perguruan sudah

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Ed. Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 95–96.

melaksanakan sebagian tahap penting buat tingkatkan antusias kegiatan guru. Kepala perguruan dengan cara aktif sudah menyelenggarakan program penataran pembibitan serta kolokium dorongan, bagus dengan cara dalam ataupun lewat kegiatan serupa dengan badan eksternal. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup pelatihan peningkatan kompetensi, *workshop* pengembangan perangkat pembelajaran, serta seminar penguatan karakter guru. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan motivasi kerja guru, baik dari aspek intrinsik seperti tumbuhnya rasa bangga terhadap profesi, maupun dari aspek ekstrinsik seperti pengakuan dan dukungan dari lembaga.

Kepala madrasah juga secara rutin memberikan penguatan motivasi dalam rapat-rapat dinas, serta berusaha menghasilkan area kegiatan yang mendukung serta kekeluargaan, alhasil para guru merasa dinilai, didengarkan, serta termotivasi buat meningkatkan kinerjanya. Meski begitu, temuan awal juga menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru masih belum merata. peneliti juga menemukan bahwa di MTs Ihyaul Ulum terdapat indikasi kurang optimalnya kemampuan guru dalam melakukan tugasnya. Bisa diamati dari kejadian yang kita temui di MTs Ihyaul Ulum, semacam: minimnya patuh guru, minimnya pemahaman guru dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawabnya dan rasa perhatian kepada sekolah, contohnya: beberapa guru menunjukkan tingkat kehadiran yang kurang optimal, sering datang terlambat atau tidak konsisten dalam menjalankan tugas mengajar serta minimnya persiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP dan silabus, yang berakibat pada daya guna cara belajar-mengajar. Minimnya dorongan,

bagus dalam wujud dorongan esensial serta ekstrinsik bisa menimbulkan kurang bagusnya guru dalam mengatur penataran ataupun tindakan profesionalnya. Alhasil, dorongan kegiatan guru ialah aspek berarti dalam melakukan kewajiban pekerjaannya cocok determinasi yang legal.⁹

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS IHYAUL ULUM MANYAR LAMONGAN”**. Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih jauh bagaimana motivasi kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam membenahan sistem kerja di lingkungan madrasah, serta menjadi acuan bagi pengembangan kualitas pendidikan di masa depan.

B. Identifikasi dan Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dari uraian di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin dan dedikasi guru.
2. Motivasi kerja yang rendah. Beberapa guru cenderung hanya menjalankan tugas karena kewajiban, bukan karena dorongan intrinsik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. Kurangnya dukungan dan penghargaan bagi guru. Terutama pada guru honorer, masih menerima gaji yang rendah dan belum mendapatkan insentif

⁹ Sri Rahayu, Wawancara, Lamongan, 29 Oktober 2024.

yang layak. Selain itu, program pelatihan atau pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan semangat kerja guru juga masih sangat terbatas.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kurangnya fasilitas yang memadai untuk menunjang pembelajaran yang efektif.
5. Penurunan semangat para guru yang berasal dari dirinya sendiri karena kurangnya antusiasme dan inisiatif, serta rendahnya partisipasi dalam mengikuti kegiatan sekolah yang bersifat sukarelawan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti menetapkan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian ini difokuskan pada guru yang aktif mengajar di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.
2. Penelitian ini difokuskan hanya membahas *work motivation* yang meliputi motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik.
3. Penelitian ini akan dilaksanakan di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan sebagai objek penelitian pada semester ganjil tahun 2024/2025.
4. Kinerja guru yang diteliti hanya difokuskan pada aspek-aspek profesional dalam kegiatan pembelajaran, seperti manajemen kelas, penyusunan perangkat pembelajaran (RPP), pengembangan strategi pembelajaran, dan penggunaan media dan teknologi pada pembelajaran.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa bentuk *work motivation* guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan?
3. Apa peran *work motivation* dalam peningkatan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk *work motivation* guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan
3. Untuk mengetahui peran *work motivation* dalam peningkatan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat di tinjau dari dua manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Dengan cara teoritis hasil riset ini bisa berguna selaku salah satu referensi dalam Usaha menguasai dengan cara lebih jauh mengenai kedudukan *work motivation* dalam tingkatan kemampuan guru di MTS Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

2. Manfaat praktis

a. Bagi sekolah

Bisa bermanfaat selaku materi rujukan dalam usaha perbaikan serta kenaikan mutu kemampuan guru dan cara berlatih membimbing disekolah. Pula bisa membagikan bimbingan untuk kepala perguruan buat menghasilkan area kegiatan yang mendukung guru dalam melakukan kewajibannya dengan cara maksimum.

b. Bagi guru

Dapat memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi kerja sebagai faktor utama dalam mencapai kinerja optimal serta meningkatkan kinerja profesional mereka dan memberikan wawasan kepada guru tentang strategi untuk menjaga semangat kerja dan meningkatkan dedikasi mereka terhadap tugas pengajaran.

c. Bagi peneliti

Membagikan pengalaman empiris dalam menguasai ikatan antara dorongan kegiatan serta kemampuan guru, yang bisa jadi injakan buat riset berikutnya.

F. Penelitian terdahulu

1. Skripsi oleh Deva Darnitasari (2020)

Judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Sekota Makassar”¹⁰

¹⁰Deva Darnitasari, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar*”, (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2020).

Metode penelitian: kuantitatif

Hasil riset: dari hasil riset ini menciptakan kalau dorongan kegiatan mempengaruhi kepada penanganan kewajiban serta tanggung jawab guru.

Riset ini berpusat pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebaliknya riset ini lebih khusus pada madrasah.

2. Jurnal oleh Lucky Salama DKK (2024)

Judul penelitian: “Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru *Work Motivation In An Effort To Improve Teacher Performance.*”¹¹

Metode penelitian: studi kepustakaan (*liberary research*)

Hasil riset: dari hasil riset ini mendapatkan kesimpulan kalau dorongan kegiatan amat mempengaruhi dalam mendukung kesuksesan cara berlatih membimbing. Tetapi sebab bertabiat kesusastraan, riset ini tidak mengaitkan informasi empiris langsung, berlainan dengan riset ini yang hendak melaksanakan survey kepada guru madrasah.

3. Jurnal oleh Najwah Nadyanti (2024)

Judul penelitian: “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya.”¹²

Metode penelitian: kualitatif

Hasil riset: dari hasil riset ini mendapatkan kesimpulan kalau dorongan kegiatan amat mempengaruhi dalam mendukung kesuksesan cara berlatih

¹¹Lucky Salama Dkk, “*Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Work Motivation In An Effort To Improve Teacher Performance*”, Dalam Jurnal Manajemen Modern, (No. 3, Vol. 6, Juli 2024), 251.

¹²Najwah Nadyanti, “*Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smk di Kota Surabaya*”, Dalam Jurnal Penelitian Kelas Indonesia, (No. 3, Vol. 1, Mei 2024), 1-9.

membimbing. Tetapi sebab bertabiat kesusastraan, riset ini tidak mengaitkan informasi empiris langsung, berlainan dengan riset ini yang hendak melaksanakan survey kepada guru madrasah.

Tabel I.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Relevansi dan Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Deva Darnitasari (2020)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Sekota Makassar</i>	Kuantitatif	Motivasi kerja mempengaruhi kepada kemampuan guru dalam penanganan kewajiban serta tanggung jawab.	Fokus pada pengaruh, sedangkan penelitian ini fokus pada peran.
2	Lucky Salama Dkk (2024)	<i>Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru</i>	Studi kepustakaan	Motivasi kerja penting dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar.	Studi ini bersifat literatur, sedangkan penelitian ini akan melakukan survei langsung.
3	Najwah Nadyanti (2024)	<i>Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Di Kota Surabaya</i>	Kualitatif	Motivasi sangat dalam menaikkan peforma pendidik.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

G. Metode penelitian

Penelitian berasal dari *research*. Riset ialah sesuatu kegiatan objektif yang bermaksud buat mendapatkan wawasan yang cermat terpaut sesuatu kasus, baik berupa fakta, konsep, generalisasi, maupun teori. Sementara itu, metode penelitian adalah langkah atau pendekatan tertentu yang dipilih secara sistematis untuk memecahkan masalah yang dikaji dalam suatu studi.

1. Jenis penelitian

Jenis riset ini ialah riset alun- alun(field research) ialah salah satu riset yang mana periset dengan cara langsung turun ke alun- alun dengan tujuan mendapatkan data yang betul-betul bisa diyakini selaku materi amatan informasi.¹³ Riset ini memakai pendekatan kualitatif, yang bermaksud buat mendefinisikan subjek riset dengan cara lisan bersumber pada informasi yang didapat lewat observasi kepada kejadian yang terjalin. Tidak hanya itu, dicoba pula tanya jawab dengan pihak- pihak yang relevan untuk mengakulasi data yang berhubungan dengan kasus yang diawasi. Hasil tanya jawab direkam memakai fitur audio, kemudian dianalisis dengan cara masuk akal serta disusun dalam wujud tulisan.

2. Sumber data

Dalam riset ini, pengarang menganalisa informasi yang diperoleh alhasil antara penafsiran ataupun filosofi dan praktiknya bisa di buktikan dengan jelas serta relevan. Informasi merupakan hasil yang didapat ataupun dicatat oleh periset bagus berbentuk kenyataan ataupun nilai. Permasalahan

¹³ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1997), 7.

bisa dipecahkan dalam penerapan riset amat tergantung pada keakuratan informasi yang diperoleh.¹⁴ Dalam riset ini, pangkal informasi terdiri dari:

a. Data primer

Data primer ialah data yang didapat langsung oleh periset dari pangkal aslinya lewat tata cara semacam tanya jawab ataupun pemantauan. Informasi pokok didapat lewat tanya jawab langsung dengan pangkal pokok, ialah kepala sekolah serta guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan yang berhubungan buat mengenali kedudukan *work motivation* dalam tingkatkan kemampuan di sekolah itu.

b. Data sekunder

Data sekunder ialah informasi yang diperoleh dengan cara langsung dan digabungkan oleh periset buat mendukung dari pangkal informasi penting yang sudah terdapat. Bisa pula dibidang informasi yang tertata dalam wujud akta yang melingkupi rujukan yang relevan semacam harian, skripsi, novel, serta sumber- pangkal online. Pangkal informasi inferior dalam riset ini mencakup pemilihan dan memo hasil tanya jawab antara periset serta informan di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.¹⁵

¹⁴ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Pt Bumi Akasara, 2006), 57.

¹⁵ Dr. H. Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 161-162.

3. Teknik pengumpulan data

Dalam riset kualitatif, metode pengumpulan informasi yang penting merupakan pemantauan partisipan, tanya jawab mendalam riset pemilihan serta ikatan ketiganya ataupun triangulasi.¹⁶ Sebab tipe penelitiannya memakai field research, hingga tata cara pengumpulan informasi kali ini periset memakai 3 metode:

a. Observasi

Observasi merupakan metode memperoleh sesuatu informasi dengan observasi pada subyek riset serta dilakukan dengan cara merekam jawaban yang kemudian digunakan dan dianalisis oleh peneliti secara lebih mendalam. Teknik observasi adalah suatu pendekatan yang mendasarkan pengumpulan data pada pengamatan langsung terhadap objek atau subjek yang diteliti. Dalam konteks ilmiah, teknik observasi memiliki peran penting dalam menciptakan informasi yang cermat serta bisa diyakini. Pemantauan dalam riset ini dipakai buat mencermati dengan cara langsung sikap serta aktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan. Yang bertujuan untuk melihat bentuk nyata dari *work motivation* tersebut tercermin dalam kinerja sehari-hari guru.

b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu metode dalam mengumpulkan data-data dalam penelitian yang dilaksanakan dengan cara berkomunikasi, yaitu

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 293.

lewat obrolan yang dilaksanakan oleh 2 pihak ialah pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan serta terwawancara (*interviewee*) yang memerikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode tanya jawab yang dipakai dalam riset kualitatif merupakan tanya jawab mendalam.¹⁷ Dalam riset ini tanya jawab dilakukan dengan narasumber untuk menggali pandangan dan penilaian mengenai peran *work motivation* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ialah tata cara pengumpulan informasi yang melibatkan terkumpulnya data dari banyak jenis dokumen ataupun sumber tertulis, bisa dengan berbentuk teks, laporan, catatan, arsip, jurnal atau rekaman lainnya yang relevan dengan tujuan riset. Pemilihan dipakai buat memenuhi informasi yang didapat dari hasil tanya jawab serta pemantauan.¹⁸

Dokumentasi foto sering kali memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai kondisi tertentu. Dokumentasi tertulis juga digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai profil sekolah, visi serta tujuan, informasi daya pengajar serta kependidikan, informasi partisipan ajar serta informasi mengenai *work motivation* di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.

¹⁷Dr. Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat Upn "Veteran" Yogyakarta Press, 2020), 59.

¹⁸ Ibid., 150.

4. Analisis data

Analisis informasi merupakan jenjang dalam riset yang dicoba dengan metode memasak serta menata informasi dengan cara analitis, bagus yang didapat dari tanya jawab, catatan lapangan, ataupun pemilihan. Cara ini mengaitkan pengelompokan informasi ke dalam jenis, kategorisasi pola, filtrasi data berarti, dan pencabutan kesimpulan supaya informasi lebih gampang dimengerti. Dalam pendekatan kualitatif, analisa informasi bertabiat induktif, ialah diawali dari informasi yang terdapat buat setelah itu dibesarkan jadi sesuatu anggapan.¹⁹ Bagi Miles serta Huberman analisa informasi pada riset kualitatif dicoba lewat 3 jenjang:

a. Reduksi data

Reduksi data yakni sesuatu cara berasumsi sensitif yang butuh intelek dan kebebasan serta daya pengetahuan yang besar. Kerap kali informasi yang didapat dari lapangan jumlahnya lumayan banyak buat itu butuh dicatat dengan cara cermat serta rinci. Sepanjang cara ini periset hendak menjajaki bimbingan filosofi serta tujuan riset yang sudah diresmikan.

b. Penyajian data

Dalam riset kualitatif, informasi bisa dihidangkan lewat cerita pendek, bagan, ikatan dampingi jenis, ceruk kegiatan (flowchart), serta wujud yang lain. Penyajian informasi dengan metode ini menolong

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 320.

periset dalam menguasai situasi yang lagi diawasi dan merumuskan langkah-langkah berikutnya bersumber pada uraian yang sudah diterima.

c. Penarikan kesimpulan

Bagi Miles serta Huberman, langkah ketiga dalam analisa informasi kualitatif merupakan pencabutan kesimpulan. Dalam kondisi riset kualitatif, kesimpulan ialah hasil penemuan terkini yang belum sempat dibebaskan lebih dahulu. Kesimpulan ini berpotensi jadi balasan atas persoalan riset yang sudah diformulasikan semenjak pertama.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penulisan dalam penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran secara jelas berkenaan dengan susunan penelitian, yang ditulis secara garis besar riset ini terdiri dari 3 bagian, ialah bagian dini laman mencakup: laman kepala karangan, laman tutur pengantar, serta catatan isi. Sebaliknya bagian isi terdiri dari 5 bab:

Bab I kata pengantar yang terdiri dari kerangka balik permasalahan, pengenalan permasalahan, kesimpulan permasalahan, tujuan riset, khasiat riset, riset terdahulu, tata cara riset serta penataan ulasan.

Bab II membahas tentang mengenai alas filosofi yang mencakup rancangan dorongan kegiatan, rancangan kemampuan guru, serta ikatan antara dorongan kegiatan serta kemampuan guru

BAB III membahas mengenai cerminan biasa pada posisi riset yang mencakup: profil, asal usul berdirinya badan, visi, tujuan, bentuk badan MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan serta informasi yang sudah didapat.

BAB IV membahas terkait analisis data peran *work motivation* dalam meningkatkan kinerja guru, bentuk *work motivation* kerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.

BAB V yaitu penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran untuk MTs Ihyaul Ulum sebagai objek penelitian.



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

BAB II

PERAN *WORK MOTIVATION* DAN KINERJA GURU

A. *Work Motivation*

1. Pengertian *Work Motivation*

Work motivation artinya dorongan yang diterima seseorang untuk mengarahkan energi dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Motif juga disebut sebagai kekuatan pendorong dari dalam diri seorang buat melaksanakan kegiatan khusus untuk menggapai sesuatu tujuan. Corak apalagi didefinisikan selaku situasi dalam dalam diri seseorang (kesiapan).²⁰

Pada hakikatnya, dorongan merupakan perasaan ataupun kemauan seorang buat bertugas dalam situasi khusus untuk melaksanakan aksi yang berguna dari perspektif individu, paling utama badan. Dalam penafsiran kognitif, dorongan diasumsikan selaku kegiatan orang dalam memastikan kerangka bawah tujuan serta memastikan sikap buat menggapai tujuan itu. Dalam penafsiran afektif, dorongan berarti tindakan serta angka bawah yang dipegang oleh orang ataupun segerombol orang buat berperan ataupun tidak berperan.²¹

²⁰ Levita Marentina Gultom, "Analisis *Work Motivation* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* (Studi Pada Pks Aek Torop di Labuhanbatu Selatan)", Dalam *Journal Of Social Research*, (No. 1, Vol. 10, September 2022), 1199-1209.

²¹ Irma Br Tarigan Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMKNegeri 7 Medan", Dalam *Jurnal Global Manajemen*, (No. 1, Vol. 11, Juni 2022),199-211.

Motivasi kerja merupakan suatu yang bisa membangkitkan antusias ataupun desakan untuk orang ataupun golongan buat bertugas dalam menggapai tujuan. Sedangkan itu, dorongan kegiatan guru merupakan sesuatu situasi yang membuat guru mempunyai kemauan ataupun keinginan buat menggapai tujuan khusus lewat penerapan kewajiban. Dorongan kegiatan guru ialah aspek yang amat berarti dalam mempengaruhi kemampuan guru dalam menggapai tujuan pembelajaran. Dorongan kegiatan guru hendak membagikan tenaga buat bertugas ataupun memusatkan kegiatan sepanjang bertugas serta menimbulkan seseorang guru mengetahui terdapatnya tujuan yang relevan antara tujuan badan serta individu.²²

2. Jenis *motivation*

Jenis motivasi berbeda-beda menurut beberapa pakar diantaranya ialah:

Menurut Afandi terdapat 2 tipe dorongan kegiatan antara lain ialah:

a. Motivasi intrinsik (dalam diri)

Motivasi intrinsik ialah sesuatu desakan yang mencuat dari dalam diri orang buat menggapai sesuatu tujuan khusus ataupun dorongan yang mencuat dari dalam diri orang itu sendiri tanpa terdapatnya akibat dari luar orang itu.

²²Kompri, M.Pd.I. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 65.

b. Motivasi ekstrinsik (luar diri)

Ialah sesuatu desakan yang timbul dari area luar yang bisa mempengaruhi orang buat melaksanakan suatu.²³

Bagi Hasibuan dorongan yang diserahkan dibagi jadi 2 bagian:

a. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan suatu berupaya mempengaruhi orang lain supaya melaksanakan suatu yang kita mau dengan metode membagikan mungkin suatu memperoleh hadiah. Dalam memakai dorongan positif itu dapat memakai sebagian metode:

1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Mayoritas orang suka menyambut pengakuan kepada profesi yang dituntaskan dengan bagus.

2) Informasi

Mayoritas orang mau mengenali kerangka balik ataupun alibi sesuatu aksi. Begitu juga dikala kita berbicara, kita tidak cuma mengantarkan isi catatan, namun pula memastikan tingkatan koneksi interpersonal. Jadi kala kita lagi berbicara kita tidak cuma memastikan konten melainkan pula memastikan *relationship*.

3) Pemberian atensi yang ikhlas pada pegawai selaku seseorang individu.

²³ Rena Rismayanti, Dkk. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia", Dalam Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi. (No. 2, Vol. 2, 2 Juni 2023). 253

4) Persaingan atau kompetisi

Biasanya tiap orang suka bersaing dengan cara jujur. Ilustrasinya: seseorang partisipan ajar ataupun guru memandang orang lain selaku *patner* dalam memotivasi diri buat mencapai hasil berkilau.²⁴

5) Partisipasi

Kesertaan yang dipakai selaku salah satu wujud dorongan positif dapat diketahui selaku “*democraton management*” ataupun konsultatif “*consultative supervision*”. Dengan tutur lain, profesi yang dicoba oleh seseorang bos merupakan membagikan gagasan, antusiasme, serta desakan pada orang lain buat berperan. Desakan ini bermaksud buat tingkatkan antusias orang lain supaya mereka bergairah serta bisa menggapai hasil yang di idamkan.

6) Kebanggaan

Pemakaian kebesarhatian selaku perlengkapan dorongan ataupun overlap dengan kompetisi serta pemberian apresiasi.

7) Uang

Ialah sesuatu perlengkapan dorongan yang bermanfaat buat melegakan keinginan ekonomi pegawai ataupun karyawan.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan cara mempengaruhi seorang buat melaksanakan suatu yang di idamkan, namun metode dasarnya

²⁴ Dedi Wahyudi, “*Urgensi Prinsip Kerjasama Dan Kompetisi Dalam Pengelolaan Pengajaran*”, Dalam Jurnal Tarbiyah Islamiyah, Vol. 5, No. 2, (Desember 2020), 43.

merupakan lewat rasa khawatir. Bentuk dorongan ini pada dasarnya memakai bahaya buat memforsir seorang melaksanakan suatu, sebab bila mereka melaksanakannya, mereka hendak kehabisan pengakuan, duit, ataupun kedudukan.

3. Teori *motivation*

Teori motivasi merupakan filosofi yang menelaah dorongan serta mengkategorikannya ke dalam bermacam wujud dari durasi ke durasi. Dengan cara biasa, dorongan bisa didefinisikan selaku ambisi, desakan, atensi, ataupun antusiasme yang kokoh dalam diri seorang, yang bisa berawal dari dalam diri orang itu ataupun dari aspek eksternal yang lain.²⁵ Bagi Handari Nawawi dalam bukunya manajemen pangkal energi orang, Dorongan berarti sesuatu situasi yang mendesak ataupun menimbulkan seorang melaksanakan sesuatu aksi ataupun kegiatan yang terjalin dengan cara siuman. Dari penafsiran ini, bisa disimpulkan kalau seluruh filosofi dorongan didasarkan pada prinsip penting kalau orang (orang) cuma melaksanakan kegiatan yang mengasyikkan buat dicoba. Buat uraian lebih lanjut mengenai dorongan, banyak pakar sudah merumuskan teori- teori mengenai dorongan yang bisa dijadikan referensi, antara lain:

a. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow

Filosofi jenjang keinginan (*need hierarchy theory*) yang dibesarkan oleh Maslow ataupun kerap kali dikira selaku ayah ilmu jiwa humanistik.

²⁵ Herwati, Dkk. *Motivasi Dalam Pendidikan*, (Malang: PT.Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023).63

Filosofi ini menarangkan kalau orang memiliki kadar keinginan serta sikap hendak ditunjukkan buat penuhi keinginan itu, ada 5 kadar cakupan keinginan yang berentetan dari yang terendah hingga yang paling tinggi ialah:

- 1) Keinginan fisiologis (*physiological needs*), merupakan keinginan bawah yang wajib dipadati buat bertahan hidup. Semacam: santapan, air, hawa, tempat bermukim, serta busana.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yakni keinginan buat merasa nyaman serta aman. Misalnya, mempunyai rumah yang nyaman, keamanan kegiatan, agunan pensiun, serta asuransi kesehatan.
- 3) Kebutuhan sosial (*social or pshyological needs*), yakni keinginan hendak kasih cinta, dicintai serta menyayangi dan rasa mempunyai (merasa diperlukan), yang pada prinsipnya terpaut dengan interaksi dalam warga.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yakni keinginan harga diri semacam gengsi, nama baik serta pengakuan dari orang lain, tercantum rasa yakin diri, daya serta profesionalisme. Apresiasi yang tidak berubah-ubah serta diserahkan dengan cara seimbang bisa menghasilkan hawa sekolah yang positif.²⁶
- 5) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yakni keinginan harga diri semacam gengsi, nama baik serta pengakuan dari orang lain,

²⁶ Ranti Karmila Dan Miftahul Rohmah, "Dampak Penghargaan Dan Pengakuan Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia", Jurnal Motivasi Pendidikan Dan Bahasa, Vol. 2, No. 3, (September 2024), 122.

tercantum rasa yakin diri, daya serta profesionalisme. Apresiasi yang tidak berubah-ubah serta diserahkan dengan cara seimbang bisa menghasilkan hawa sekolah yang positif.²⁷

Dalam teorinya, Maslow melaporkan kalau tingkatan dorongan seorang di tempat kegiatan amat tergantung ataupun dipengaruhi oleh tingkatan keinginan yang diharapkan. Maksudnya, bila seorang mempunyai tingkatan keinginan yang besar, perihal ini hendak mengakibatkan tingkatan dorongan yang besar. Kebalikannya, bila keinginan seorang kecil, hingga orang itu pula mempunyai dorongan yang kecil. Maslow pula melaporkan kalau tingkatan keinginan bawah terendah seorang merupakan keinginan fisiologis, sebaliknya keinginan paling tinggi merupakan aktualisasi diri (dalam bertugas, seorang cuma termotivasi buat sanggup melakukan kewajiban sebaik serta sesempurna bisa jadi).²⁸

b. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ialah kerangka kegiatan lain buat menguasai keterkaitan motivasional dari area kegiatan serta terdapat 2 aspek dalam filosofi ini, ialah aspek motivasional serta aspek higienis(perawatan)

²⁷ Linda Schürmann, Robert Gaschler, Dkk, “*Motivation Theory In The School Context: Differences In Preservice And Practicing Teachers’ Experience, Opinion, And Knowledge*”, Dalam *European Journal Of Psychology Of Education*, Vol. 36, No. 2, (September 2020), 749.

²⁸ Muh. Hizbul Muflih, *Motivasi Kinerja*, (Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024), 15-16.

dalam filosofi Herzberg beriktikad kalau kebahagiaan kegiatan memotivasi kemampuan yang lebih bagus.

Bagi filosofi ini Aspek motivasional merupakan keadaan yang mendesak pendapatan hasil yang bertabiat esensial (dari dalam diri seorang) sedangkan aspek higienis (perawatan) merupakan faktor-faktor yang bertabiat ekstrinsik (dari luar diri seorang yang ikut memastikan sikap seorang dalam kehidupan seorang ataupun aspek area). Bagi Herzberg, faktor-faktor yang terkategori motivasional mencakup profesi seorang, kesuksesan yang dicapai, peluang buat bertumbuh, perkembangan karir, serta pengakuan dari orang lain. Sedangkan itu, aspek higienis (perawatan) mencakup: status seorang dalam badan, ikatan orang dengan atasannya, ikatan seorang dengan kawan kerjanya, metode pengontrolan yang diaplikasikan oleh bos, kebijaksanaan badan, sistem administrasi dalam badan, situasi kegiatan, serta sistem apresiasi yang legal.²⁹

c. Teori prestasi (*achievement*) dari Mc Clelland

Mengemukakan kalau dorongan seorang dipengaruhi oleh 3 keinginan penting, ialah:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

²⁹ Ibid., 25-26.

Seseorang guru yang mempunyai keinginan pendapatan besar hendak terdorong buat meningkatkan mutu penataran serta menggapai target-target pembelajaran.³⁰

Bagi Mc Clelland karakter orang yang berprestasi besar (*high achievers*) mempunyai 3 identitas biasa, ialah: preferensi buat melakukan tugas-tugas dengan tingkatan kesusahan lagi, lebih menggemari suasana di mana kemampuan mereka diakibatkan oleh upaya mereka sendiri, serta bukan sebab faktor-faktor lain.³¹

d. Teori harapan

Menurut Vrom orang termotivasi buat melaksanakan sikap khusus bersumber pada 3 anggapan, ialah:

- 1) Harapan (*Expectancy*): seberapa besar mungkin bila mereka melaksanakan sikap khusus yang hendak memperoleh hasil.
- 2) Pertautan (*Instrumentality*): Seberapa besar ikatan antara hasil kegiatan dengan hasil kegiatan yang lebih besar (misalnya pemasukan, bagus berbentuk pendapatan ataupun perihal lain yang diserahkan oleh industri semacam asuransi kesehatan, pemindahan serta serupanya).
- 3) Nilai (*Valence*): seberapa berarti pekerja memperhitungkan pemasukan yang diserahkan industri kepadanya.³²

³⁰ Siagian, S.P, *Teori Motivasi Dan Aplikasi Dalam Organisasi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2015).

³¹ Ibid., 15.

³² Dr. K.H. U. Saefullah, M.M.Pd, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2014), 264.

e. Teori tujuan sebagai motivasi

Edwin Locke mengemukakan kalau dalam penentuan tujuan, ada 4 tipe metode dorongan, ialah tujuan yang memusatkan atensi, tujuan yang menata upaya, tujuan yang tingkatkan intensitas, serta tujuan yang mendukung strategi serta konsep aktivitas.

4. Indikator *work motivation*

Abraham Maslow menjelaskan Indikator motivasi kerja ada 5 indikator motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, keinginan ini melingkupi keinginan bawah. Semacam: santapan, minuman serta proteksi raga.
- b. Kebutuhan keamanan, keinginan hendak proteksi dari bahaya, ancaman serta area kegiatan. Semacam: asuransi musibah, agunan kesehatan serta anggaran pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, keinginan buat diperoleh dengan bagus di dalam golongan bagian kegiatan untuk terciptanya ikatan kegiatan yang serasi. Misalnya, interaksi yang bagus dampingi sesama pegawai serta interaksi yang bagus dengan pimpinan.³³
- d. Kebutuhan harga diri, keinginan buat dihormati, dinilai oleh orang lain, serta dinilai atas profesi yang sudah digapai. Semacam: pengakuan serta penghargaan.

³³ Desnirita, Dkk, "Motivasi, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja", (Dalam Jurnal Manajemen Dan Perbankan), (No. 1-18, Vol. 9, Oktober 2022), 3

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, keinginan buat meningkatkan diri serta kemampuan, mengekspresikan ilham, membagikan evaluasi, kritik, serta pendapatan. Semacam: kemampuan serta keahlian.

Bersumber pada filosofi di atas hingga yang berhubungan dengan wujud work motivation dalam riset ini mencakup: dorongan esensial serta dorongan ekstrinsik.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu tutur dalam bahasa Indonesia dari tutur bawah “kegiatan” yang menghasilkan tutur dari bahasa asing hasil. Kemampuan pula dapat berarti hasil kegiatan. Kemampuan tidaklah karakter seorang, semacam kemampuan ataupun keahlian, melainkan konkretisasi dari kemampuan ataupun keahlian itu sendiri. Terdapat sebagian opini hal arti kemampuan bagi para pakar, antara lain:

Septiawan, dkk menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual* (hasil kegiatan ataupun hasil sebetulnya yang digapai seorang). Kemampuan didefinisikan selaku totalitas cara kegiatan seseorang orang yang hasilnya bisa dijadikan bawah buat memastikan apakah orang itu ialah pekerja yang bagus ataupun tidak.

Kelvin beranggapan kalau *performance is the act or process of carrying in a satisfactory manner. In the case of teachers, performance can be seen punctuality, positive relationship with students and the like.* (Kemampuan merupakan aksi ataupun cara melakukan suatu dengan

metode yang melegakan, dalam permasalahan guru, kemampuan bisa diamati dari akurasi durasi, ikatan yang positif dengan anak didik serta sejenisnya).

Rorimpandey menerangkan kalau Penampilan ataupun performa kegiatan ialah pucuk dari 3 bagian yang silih terpaut: kompetensi, upaya, tindakan, serta situasi eksternal. Kompetensi merupakan modal bawah yang dibawa seorang ke tempat kegiatan, yang terdiri dari wawasan, keahlian, serta keahlian teknis. Upaya bisa ditafsirkan selaku dorongan yang mendesak seorang buat menuntaskan profesi serta meningkatkan kemampuannya. Situasi eksternal merupakan sepanjang mana situasi eksternal mendukung daya produksi pegawai.

Dari sebagian opini di atas bisa disimpulkan kalau penafsiran kemampuan merupakan hasil jelas dari cara kegiatan yang memantulkan gimana seorang melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya dengan cara maksimal. Kemampuan bukan cuma mengenai keahlian ataupun kemampuan yang dipunyai, namun lebih pada gimana keahlian itu direalisasikan dalam aksi yang terukur serta bisa ditaksir. Kemampuan melingkupi pandangan cara kegiatan, hasil yang digapai, dan dipengaruhi oleh aspek kecakapan, dorongan, serta situasi eksternal. Dalam kondisi khusus, semacam guru, kemampuan bisa diamati dari patuh durasi, ikatan bagus dengan anak didik, dan tindakan handal dalam membimbing.

Kinerja guru merupakan hasil kegiatan yang digapai oleh seseorang guru dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawabnya, yang

didasarkan pada kompetensi, patuh, serta profesionalisme. Bagi Hasibuan, kemampuan merupakan hasil kegiatan yang digapai oleh seorang dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan. Sedangkan itu, bagi Mangkunegara, kemampuan merupakan hasil kegiatan, bagus dengan cara mutu ataupun jumlah, yang digapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan.

2. Indikator kinerja

Buat mengukur tingkatan hasil sesuatu aktivitas, "penanda" dipakai selaku perlengkapan ataupun prinsip buat mengukur kemampuan sesuatu aktivitas. Tiap evaluasi pasti mempunyai patokan ataupun indikatornya sendiri. Bagi Darmadi terdapat sebagian penanda kemampuan guru, di antara lain:

- a. Perencanaan program pembelajaran: Kategorisasi langkah-langkah aktivitas yang hendak dilaksanakan buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Langkah ini berhubungan dengan keahlian guru dalam memahami modul didik. Perihal ini bisa diamati dari tata cara ataupun cara kategorisasi program aktivitas penataran, semacam: kategorisasi kompendium serta konsep penerapan penataran.³⁴
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran: Penataran di kategori ialah inti pembelajaran, yang diisyarati dengan pengurusan kategori, eksploitasi

³⁴ Abdul Majid Dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), 91.

alat serta pangkal berlatih, dan pemakaian tata cara serta strategi penataran. Penataran yang mengasyikkan terjalin kala terangkai ikatan yang bagus antara guru serta anak didik dalam aktivitas penataran, tanpa desakan ataupun titik berat, dan memakai tata cara penataran yang sanggup tingkatkan kesertaan anak didik dengan cara maksimal.³⁵

- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran: Aktivitas ataupun tata cara yang dipakai buat memastikan tercapainya hasil penataran serta metode penataran. Pada langkah ini, guru dituntut mempunyai keahlian buat memastikan pendekatan serta tata cara penilaian, meningkatkan fitur penilaian, dan mengatur serta memakai hasil penilaian.³⁶

Menurut Supardi indikator kinerja guru itu ada 6, yaitu:

- a. Keahlian menata konsep pembelajaran.
- b. Keahlian melakukan pembelajaran
- c. Keahlian melangsungkan ikatan dampingi pribadi
- d. Keahlian melakukan evaluasi hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan
- f. Keahlian melakukan remedial.³⁷

³⁵ Sungkono, "Pembelajaran Yang Efektif, Efisien, Dan Menyenangkan Dengan Media Pembelajaran Bagi Guru Sekolah Dasar di Wilayah Koordinator Pendidikan Bulu Sukoharjo", *Jurnal Abdi*, Vol. 9, No. 2, (Januari 2024), 198

³⁶ Muhammad Nur Efendi, "Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya", (Dalam Jurnal Edunomika), No. 2, Vol. 6, 2022., 9-10.

³⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 40.

Sebaliknya bagi Hamzah B. Uno serta Nina Lamatenggo penanda kemampuan guru merupakan selaku selanjutnya:

- a. Mutu kerja
- b. Kecekatan atau akurasi kerja
- c. Inisiatif dalam kerja
- d. Keahlian kerja
- e. Komunikasi.³⁸

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak aspek yang pengaruhi kemampuan guru, bagus yang berkaitan dengan daya guru ataupun area sekolah. Terdapat sebagian opini faktor-faktor yang pengaruhi kemampuan guru.

Bagi Ondi Soandi faktor-faktor yang pengaruhi kemampuan guru merupakan kepribadian serta pengabdian, pengembangan pekerjaan, keahlian membimbing, komunikasi, ketertiban serta hawa organisasi.³⁹

Sedangkan menurut Syafri Mangkuprawira faktor-faktor kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Aspek kemampuan golongan, semacam: keakraban regu, kepemimpinan, kedamaian serta kedudukan regu, norma.
- b. Aspek kemampuan perseorangan, semacam: wawasan, keahlian serta dorongan.

³⁸ Hamzah B. Uno Dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2005), 68.

³⁹ Ondi Sandi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 64.

- c. Aspek kemampuan badan, semacam: area, kepemimpinan, bentuk badan, teknologi serta cara badan.⁴⁰

Dari sebagian aspek yang sudah dipaparkan di atas ada aspek yang dibutuhkan guru buat mendukung kesuksesan kemampuan guru, semacam yang sudah di nyatakan oleh A. Tabrani Rusyan, antara lain:

- a. Dorongan kemampuan guru
- b. Etos kemampuan guru
- c. Lingkungan kemampuan guru⁴¹
- d. Kewajiban serta tanggung jawab guru.

Ini merupakan tindakan ataupun sikap yang membuktikan komitmen kepada badan, semacam tiba, kembali, ataupun apalagi tiba pas durasi. Patuh durasi bisa mempengaruhi kemauan pegawai buat menuntaskan kewajiban serta menggapai hasil kemampuan yang diharapkan.⁴²

Bersumber pada filosofi di atas hingga yang berhubungan dengan kemampuan guru yakni kalau kemampuan guru amat dipengaruhi oleh keahlian guru dalam mempraktikkan kompetensinya dengan cara handal serta terukur. Kemampuan tidak cuma berhubungan dengan keahlian ataupun wawasan yang dipunyai, namun pula dengan metode guru melaksanakan tugasnya dengan cara

⁴⁰ Syafrî Mangkuprawira Dan Aida Witayala, *Kinerja Guru Professional*, (Bandung: Rosda Karya, 2008), 43.

⁴¹ A. Tabrani Rusyan Dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2000), 38.

⁴² Tendi Rustandi dan Dede Jaelani, "Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru di SDN Sukasar (Studi di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu)", Dalam Jurnal Maneksi, (No.2, Vol. 13, Juni 2024), 421.

efisien, mulai dari mengonsep penataran, melakukan cara berlatih membimbing, sampai melaksanakan penilaian hasil berlatih anak didik.

C. Hubungan *Work Motivation* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan desakan intelektual yang mendesak antusiasme seorang buat menggapai tujuan serta ambisinya. Dorongan pasti saja mempengaruhi kemampuan, walaupun bukan salah satunya aspek yang membuat kemampuan.

Menurut Robbins melaporkan kalau Dorongan kegiatan merupakan desakan buat melaksanakan sesuatu profesi. Dorongan kegiatan berhubungan akrab dengan kemampuan seorang. Pada dasarnya, dorongan kegiatan tiap orang berbeda- beda. Terdapat dorongan kerjanya besar serta terdapat pula yang dorongan kerjanya kecil, bila seorang mempunyai dorongan kegiatan yang besar hingga perihal itu hendak mempengaruhi pada kemampuan yang besar, begitu pula, bila dorongan seorang kecil, kinerjanya juga hendak kurang baik. Bila seseorang pegawai ataupun guru mempunyai dorongan kegiatan yang besar, mereka hendak bertugas keras, giat, bahagia, serta berdedikasi besar, alhasil hasilnya hendak cocok dengan tujuan yang di idamkan.⁴³

Bersumber pada filosofi di atas hingga yang berhubungan dengan kedudukan work motivation dalam tingkatan kemampuan guru merupakan selaku aspek penganjur penting yang mempengaruhi antusias kegiatan, keseriusan, mutu, pengabdian, serta pendapatan tujuan guru dalam

⁴³ Radityo Yuda Wiharja, "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". Dalam Jurnal Penelitian Psikologi, (No. 02, Vol. 11, 2024.), 1221.

melaksanakan tugasnya dengan cara handal. Guru yang mempunyai dorongan kegiatan besar hendak membuktikan kemampuan yang lebih bagus, lebih bertanggung jawab, serta lebih produktif dibanding dengan guru yang mempunyai dorongan kecil.



**PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH**

BAB III

PERAN *WORK MOTIVATION* DAN KINERJA GURU DI MTS

IHYAUL ULUM MANYAR LAMONGAN

A. Profil Sekolah

1. Letak geografis MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ihyaul Ulum Manyar Lamongan terletak di dalam area Pedesaan, yang beralamat di Jl. KH Hasyim Asari No. 2, RT 01/RW 04, Kelurahan/Desa Manyar, kecamatan Sekaran, Kabupaten/Kota Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Wilayah MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan memiliki jarak lokasi tertentu sebagai berikut:

- a. Ke pusat ibu kota provinsi kurang lebih 50 Km
- b. Ke pusat kabupaten/kota 11-30 Km
- c. Ke pusat kecamatan 1-10 Km
- d. Ke Kanwil Kemenag provinsi >50km
- e. Ke RA terdekat >50km
- f. Ke MI terdekat >50km

2. Sejarah MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ihyaul Ulum ialah badan pembelajaran resmi tingkatan menengah awal. Selaku mana sudah dikenal penduduk desa Manyar yang agamis sejak zaman dahulu (zaman penjajah belanda sampai zaman sekarang zaman kemerdekaan) sudah ada tokoh agama (kyai) sebagai tempat menimba ilmu dan tumpuhan pemecahan bermacam kasus

agama untuk warga spesialnya ayah KH. Abdul Muthi yang kesimpulannya mendirikan MI Ihyaul Ulum, setelah itu diteruskan ke MTs kemudian MA Ihyaul Ulum.

Dari tahun ke tahun, terus menjadi banyak orang yang tiba buat berlatih kepadanya. Perihal ini jadi fakta kalau antusias keimanan warga terus menjadi berkembang. Perihal ini terus menjadi mendesak para orang berumur buat meneruskan pembelajaran kanak-kanak mereka di madrasah. Memandang realitas ini, muncullah buah pikiran dari para figur warga, yang dipelopori oleh Ayah KH. Abdul Muthi serta Kepala Dusun Manyar, buat mendirikan suatu badan pembelajaran formal.

Sekitar tahun 1950 M. Mulailah dirintis pengajian-pengajian kitab kuning secara klasikal, yang bertempat di rumah Bapak KH. Abdul Mu'thi dan Langgarnya (Musholla). Dari tahun ke tahun santri atau siswanya semakin bertambah banyak hingga tempatnya tidak mencukupi. Pada tahun 1983, sebuah Madrasah Ibtidaiyah (sekolah dasar Islam) didirikan, sebuah persyaratan modern. Setelah menyelesaikan pendidikan di MI, anak-anak Desa Manyar dapat meneruskan pembelajaran di MTsN Tebas (untuk yang sanggup). Mereka yang menganggur bisa bertugas di kebun ataupun berkelana ke luar Lamongan, apalagi ke Jakarta. Kemudian timbullah gagasan dari bapak KH. Abdul Mu'thi yang dimusyawarahkan bersama bapak Kepala Desa beserta perangkatnya untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah Ihyaul Ulum gedung yang digunakan merupakan bangunan

Bali Dusun lama yang posisinya sisi utara Langgar (saat ini telah tidak terdapat).

Persisnya pada bertepatan pada, 26 Juli 1983 Ayah. Moh. Fathul Aizi mengajukan permohonan ke Depag buat mendirikan Perguruan Tsanawiyah. MTs Ihyaul Ulum Manyar pada durasi berdirinya cuma memiliki 28 anak didik, yang terdiri dari 11 anak didik pria serta 16 siswi wanita dengan jumlah guru sebesar 8 orang. Satu tahun setelah itu kemudian mempunyai bangunan sendiri sebesar 3 posisi atas tanah hadiah Bpk. KH. Abdul Muthi yang dikala itu dipakai pula buat TK muslimat pada paginya. Pada tahun kedua jumlah siswanya menggapai 48 orang.

Dengan dicanangkanya Alami 9 tahun DIKNAS sampai saat ini MTs Ihyaul Ulum sedia menyambutnya, berkah tekad yang turut dari pengasuh TPII (halaman Pembelajaran Islam Ihyaul Ulum) serta seberinda masyarakat Warga dusun Manyar mereka sukses membuat bangunan berlantai II dengan swadaya asli warga pada tahun 1987. Dengan berdirinya bangunan MTs yang berlantai II ini menghasilkan orang berumur anak didik meningkat percaya buat, menyekolahkan kanak-kanak mereka di MTs Ihyaul Ulum yang dengan cara mutu serta kuantitasnya terus menjadi maju. Cagak lainnya yang membuat anak didik serta siswi kian meningkat merupakan kepawaian anak didik serta siswi dalam turut menyemarakkan bermacam adu ataupun kompetisi olah badan, Seni, serta Pelajaran bagus tingkatan Kecamatan ataupun tingkatan Kabupaten, senantiasa menemukan no ataupun pemenang. Perihal ini membuat para pengelola MTs Ihyaul

Ulum terus menjadi yakin diri serta bergairah menjunjung besar buat lalu tingkatkan mutu serta jumlah MTs Ihyaul Ulum ini.⁴⁴

3. Profil MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Nama Madrasah	: MTs Ihyaul Ulum
No. Statistik Madrasah	: 121235240051
No SK Akreditasi	: 1857/BAN-SM/SK/2022
Akreditasi Madrasah	: A
No. Sertifikat	: 00841/35/MTS/2023
Alamat Lembaga	: Jl. KH. Hasyim Asari No. 2
RT/RW	: 1/4
Desa/ Kecamatan	: Manyar
Kab/Kota	: Lamongan
Provinsi	: Jawa Timur
Kode Pos	: 62261
Titik Koordinat	: -7.0614117.112.2499004
Nama Kepala	: Dra. Sri Rahayu, M.Pd
No. Telp/ HP	: 081331164260
NPSN	: 69773643
Tahun Didirikan	: 1983
Tahun beroperasi	: 1990
Nama Yayasan	: LP. Ma'arif
SK Pendirian	: PW/1088/B-B/V/84

⁴⁴ Dokumen 1 Kurikulum MTs Ihyaul Ulum 2024-2025

Kepemilikan Tanah	: Yayasan
Status Tanah	: Milik Sendiri
Luas Tanah	: 2.300 m
Status Madrasah	: Swasta
Website	: http://www.ihyaululum.sch.id
Email	: mts.ihyaululumsekarang@yahoo.com
Jumlah siswa seluruhnya	: 197 ⁴⁵

4. Visi dan misi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Visi MTs Ihyaul Ulum Burung pintang Lamongan merupakan terwujudnya orang islami, bermutu menang serta berwawasan kebangsaan.

Tujuan MTs Ihyaul Ulum Burung pintang Lamongan dengan cara totalitas bermuara pada usaha menciptakan visi yang sudah diformulasikan ialah:

- a. Melakukan penataran serta pembelajaran agama Islam dengan cara efisien alhasil tiap anak didik sanggup menguasai, mendalami serta mengamalkan anutan Islam dengan bagus serta benar.
- b. Meningkatkan penataran IPTEK yang bermutu dalam bagan tingkatan energi saing serta independensi.
- c. Meningkatkan antusias kelebihan dengan cara intensif pada semua masyarakat perguruan buat memahami kemampuan dirinya, alhasil bisa bertumbuh dengan cara sepadan, handal serta optimal.

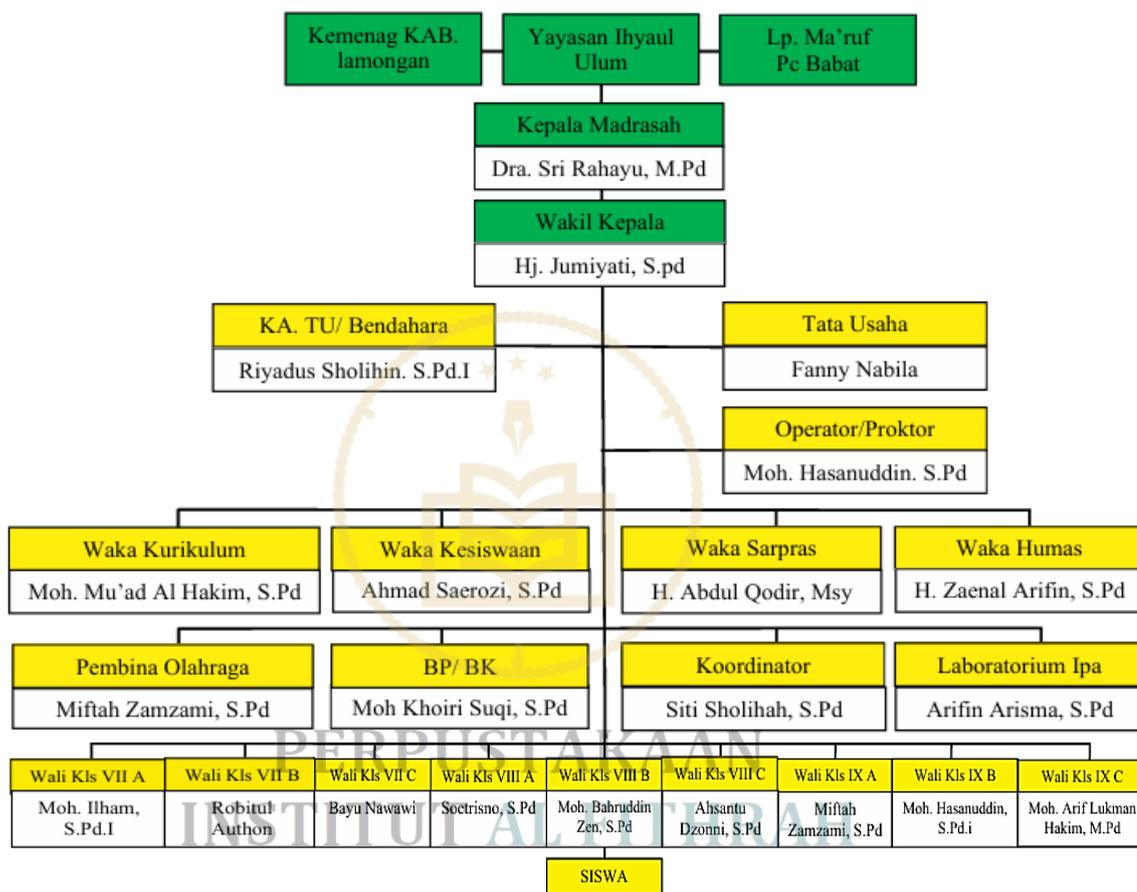
⁴⁵ Dokumen 1 Kurikulum Mts Ihyaul Ulum 2024-2025

- d. Meningkatkan pendalaman serta pemahaman kepada adat bangsa alhasil jadi pangkal kebajikan dalam kehidupan tiap hari.
- e. Mempraktikkan manajemen kelangsungan serta kontestan dengan mengaitkan semua perguruan serta stake holder perguruan.

Tujuan MTs Ihyaul Ulum Burung pintang Lamongan merujuk pada visi serta tujuan:

- a. Mengecap alumnus yang islami, berpendidikan agama Islam yang besar serta mengamalkan ilmunya dengan baik
- b. Mengecap alumnus yang menang dalam ilmu wawasan, alhasil sanggup hidup mandiri serta sanggup bersaing dalam kompetisi global
- c. Menciptakan perguruan yang bermutu serta menang dalam seluruh aspek, alhasil perguruan ini jadi opsi awal dalam menuntut ilmu
- d. Mengecap alumnus yang berwawasan besar, cinta tanah air, cinta adat bangsa, sedia membela negeri serta memuat dengan pembangunan
- e. Menciptakan manajemen perguruan yang modern, tembus pandang serta inovatif, yang menemukan sokongan seluruh komunitas perguruan, bagus *internal community* ataupun *ekstern community*.

5. Struktur organisasi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

STRUKTUR ORGANISASI MTs “IHYAUL ULUM MANYAR”**Manyar-Sekaran-Lamongan****Tahun Pelajaran 2024/2025**

Gambar III 1. Struktur organisasi MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan
sumber: dokumen 1 MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

6. Data guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Dalam dunia pendidikan, keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat krusial. Tanpa kehadiran pendidik, proses pembelajaran tidak dapat berlangsung dengan optimal, sebab peserta didik tidak mungkin belajar secara mandiri tanpa bimbingan dari seorang pendidik. Adapun guru dan tenaga kependidikan yang bertugas di MTs Ihyaul Ulum Manyar adalah sebagai berikut:

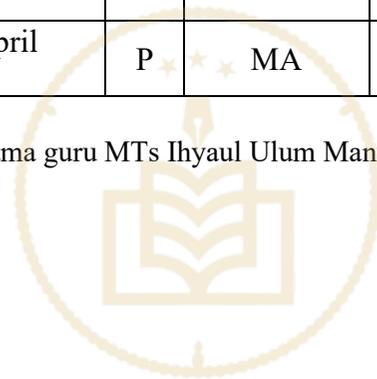
Tabel III.2 Data Guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

No	Nama Guru	Tempat Tgl Lahir	L/P	Pendidikan	NUPTK	Sertifikasi		Jabatan
						Sudah	Belum	
1	Dra. Sri Rahayu, M.Pd	Lamongan, 19 Juli 1968	P	S2	1051746649300013	Sudah		Kepala Madrasah
2	Hj. Jumiyati, S.Pd.I	Lamongan, 06 Juli 1963	P	S1	8038741644300003	Sudah		Wakil Kepala Madrasah
3	Drs. H. Mukarom NurHs	Lamongan, 18 Oktober 1970	L	S1	0350748650200013	Sudah		Guru
4	Moh. Mu'ad Al Hakim, S.Pd	Lamongan, 12 Maret 1980	L	S1	2644757661200002	Sudah		Kurikulum
5	H. Mahmudi Rowi	Lamongan, 31 Januari 1954	L	MA	5563732638200013		Belum	Guru

No	Nama Guru	Tempat Tgl Lahir	L/P	Pendidikan	NUPTK	Sertifikasi		Jabatan
						Sudah	Belum	
6	H. Abdul Qodir, M.Sy.	Lamongan, 13 April 1965	L	MA	5745743644200012		Belum	Guru
7	Soetrisno, S.Pd	Lamongan, 4 Februari 1956	L	S1	3524094240990002		Belum	Wali Kelas 8 A
9	Ahmad Saerozi, S.Pd	Lamongan, 12 Mei 1979	L	S1	0744757659200022	Sudah		Kesiswaan
10	Arifin Arisma, S.Pd	Lamongan, 08 Februari 1964	L	S1	0744757659200012	Sudah		Guru
11	Moh. Khoiri Suqi, S.Pd	Lamongan, 29 Desember 1974	L	S1	4561752655200013	Sudah		Bp/Bk
12	Moh. Hasanuddin, S.Pd.I	Lamongan, 16 Februari 1988	L	S1	20507116188001		Belum	Wali Kelas 9b
13	Moh. Ilham, S.Pd.I	Lamongan, 12 Mei 1985	L	S1	20507116185001		Belum	Wali Kelas 7a
14	Riyadus Sholihin, S. Pd.I	Lamongan, 21 Juni 1988	L	S1	1053766669200003		Belum	Operator
16	Hj. Mahbubah, S.Ag	Lamongan, 13 Januari 1977	P	S1	1450754656300022	Sudah		Guru
17	Ririn Fikri Yuliatin, S.Pd	Lamongan, 18 Juli 1977	P	S1	3514091304810002	Sudah		Guru
18	Siti Sholihah, S.Pd	Lamongan, 06 Juni 1986	P	S1	1938764665300022	Sudah		Guru
19	Muhammad, Lc	Lamongan, 22 Mei 1989	L		352409460660002		Belum	Guru

No	Nama Guru	Tempat Tgl Lahir	L/P	Pendidikan	NUPTK	Sertifikasi		Jabatan
						Sudah	Belum	
20	Robiotul Authon, S.Pd	Lamongan, 12 Mei 1985			3524091205850002		Belum	Guru
21	Arif Lukman Hakim, M.Pd	Lamongan, 21 Januari 1993	L	S1	0735765666200022		Belum	Guru
22	Bahrudin Zein, S.Pdi	Lamongan, 12 Agustus 1997	L	S1	1152745656200003		Belum	Guru
23	Fanny Nabila	Lamongan, 03 April 2002	P	MA			Belum	KTU

Sumber: daftar nama guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan 2024-2025



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

7. Data peserta didik MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Tabel III.3.Data peserta didik MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

No	Tahun Pelajaran	VII			VIII			IX			Total L+P
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	2022-2023	32	34	66	35	36	71	42	35	77	214
2	2023-2024	31	32	63	29	37	66	30	36	66	195
3	2024-2025	24	28	52	17	25	42	30	36	66	

Sumber: dokumen daftar nama siswa MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

8. Sarana prasarana

Sarana dan prasarana adalah suatu perlengkapan dan peralatan yang digunakan dan dibutuhkan dalam meningkatkan proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai akan menyebabkan terhambatnya proses pendidikan untuk mencapai kualitas yang di harapkan. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan sebagai berikut:

PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

Tabel III.4. Data Sarana prasarana MTs Ihyaul Ulum manyar Lamongan

no	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah sarana dan prasarana menurut kondisi	
		baik	rusak
1.	Ruang kelas	12	
2.	Ruang kepala sekolah	1	
3.	Ruang guru	1	
4.	Ruang tata usaha	1	
5.	Perpustakaan	1	
6.	Laboratorium serbaguna	1	

no	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah sarana dan prasarana menurut kondisi	
		baik	rusak
7.	UKS	1	
8.	Ruang serba guna (aula)	1	
9.	Toilet guru	1	
10.	Ruang OSIS	1	
11.	Laboratorium komputer	1	
12.	Kantin	1	
13.	Musholla	1	
14.	Lapangan	1	
15.	Tempat parkir	1	
15.	Pos satpam	1	

Sumber: dokumen 1 MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

B. Penyajian data

1. Bentuk *Work Motivation* Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan
 - a. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara *Work motivation* guru di MTs Ihayul Ulum Manyar Lamongan terbentuk dari kombinasi dua unsur utama, yang meliputi: motivasi intrinsik. Adapun bentuk motivasi intrinsik yang dimiliki oleh para guru di MTs Ihayul Ulum Manyar Lamongan, yaitu:

1) Aktualisasi Diri

Salah satu bentuk aktualisasi diri terlihat dari antusiasme guru dalam memperluas wawasan dan meningkatkan

kompetensinya secara mandiri, para guru tidak hanya bergantung pada pelatihan resmi yang diselenggarakan oleh madrasah, tetapi juga aktif menggali pengetahuan melalui berbagai sumber. Seperti: buku, forum diskusi pendidikan, dll. Hal ini seperti yang dikatakan oleh bapak Arifin Arisma, S.Pd selaku guru IPA yang menyatakan bahwa:

“Menjadi guru tidak cukup hanya mengajar, tetapi saya juga merasa punya tanggung jawab moral untuk terus belajar dan memperbarui pengetahuan. Saya merasa senang dan lebih percaya diri saat bisa mencoba hal baru dalam mengajar, apalagi kalau berdampak positif pada pemahaman siswa. Saya tidak hanya belajar dari pelatihan yang diselenggarakan oleh madrasah tetapi juga saya punya inisiatif sendiri untuk mengikuti forum diskusi pendidikan yang di adakan oleh lembaga-lembaga lain.”⁴⁶

Seperti juga yang disampaikan oleh ibu H. Mahbubah, S.Pd selaku guru bahasa Arab bahwa:

“Untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan kepada siswa ialah dengan terus belajar, saya dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan saya, sehingga saya dapat mengajar dengan lebih efektif dan membantu mencapai potensi mereka. Selain itu, saya juga ingin menjadi contoh yang baik bagi siswa, menunjukkan bahwa belajar adalah proses seumur hidup dan bahwa kita semua dapat terus tumbuh dan berkembang.”⁴⁷

⁴⁶ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁴⁷ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.



Gambar III 2. Sertifikat Guru

Sumber: Laporan Sertifikat Guru di MTs Ihyaul Ulum

2) Kepuasan dalam Mengajar

Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan guru, sebagian besar merasakan kepuasan yang tinggi terhadap kinerja mereka selama proses pembelajaran maupun setelah menyelesaikan proses pembelajaran, kepuasan tersebut muncul ketika siswa aktif dan antusias dalam pembelajaran, ketika guru berhasil menyampaikan materi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma bahwa:

“Saya merasa puas ketika melihat siswa memahami materi yang saya ajarkan dan dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Saya juga merasa puas ketika melihat siswa menunjukkan kemajuan dan perkembangan dalam proses pembelajaran.”⁴⁸

Hal ini juga di sampaikan oleh bapak Moh. Khoiri Suqi, S.Pd selaku guru bahasa Indonesia:

“Kalau siswa bisa memahami materi yang saya ajarkan dan berani bertanya, saya merasa senang dan lega, kenapa?

⁴⁸ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

Karna itu menunjukkan mereka memahami dan mendengarkan apa yang saya sampaikan selama proses belajar mengajar berlangsung.”⁴⁹

Namun berbeda dengan pendapat bapak Ahmad Saerozi,

S.Pd selaku guru matematika yang menyatakan:

“Saya terkadang merasa kurang puas ketika materi yang saya ajarkan belum bisa memahami anak-anak, apalagi materi yang saya ajarkan itu matematika Hanya sedikit siswa yang suka pada pelajaran matematika.”⁵⁰

3) Tujuan Karir dan Pencapaian

Sebagian besar guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan memiliki. Tujuan yang beragam, mulai dari keinginan untuk menjadi guru yang profesional, menjadi suri tauladan bagi siswa.

Hal ini dikatakan oleh guru IPA, bapak Arifin Arisma:

“Tujuan pribadi saya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan yang saya berikan kepada siswa itu ingin menjadi guru yang inspiratif dan dapat membantu siswa mencapai potensi mereka. Saya juga ingin terus mengembangkan keterampilan serta pengetahuan agar dapat memberikan pendidikan yang lebih baik.”⁵¹

Untuk selanjutnya juga merupakan pendapat dari Bapak Ahmad Saerozi yang tidak jauh berbeda, beliau mengatakan bahwa:

“Saya rasa, tujuan pribadi saya dalam mengajar bukan hanya sekedar menyampaikan materi, tetapi juga untuk melihat perkembangan dan perubahan pada siswa. Ada kalanya saya merasa lelah atau frustrasi, tapi saat saya melihat siswa saya mulai mengerti dan menerapkan apa yang saya ajarkan, itu memberi kepuasan luar biasa. Saya juga sering mengingat

⁴⁹ Moh. Khoiri, *Wawancara MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan*, 19 Juli 2025

⁵⁰ Ahmad Saerozi, *Wawancara, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan*, 15 Juli 2025

⁵¹ Arifin Arisma, *Wawancara, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan*, 16 Juli 2025.

kembali kenapa saya memilih menjadi guru sejak awal — untuk memberikan dampak positif bagi mereka. Itu yang terus memotivasi saya, terutama saat menghadapi tantangan besar dalam dunia Pendidikan.”⁵²

4) Lingkungan Sosial dan Religius

Mayoritas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan memiliki kesadaran tinggi, bahwa profesi sebagai pendidik membawa dampak sosial yang signifikan, baik bagi peserta didik maupun bagi masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh guru bahasa arab, Ibu Mahbubah:

“Peran saya dapat berkontribusi terhadap kemajuan masyarakat itu dengan beberapa cara, seperti: membantu siswa memahami nilai-nilai moral dan etika, sehingga mereka kelak dapat menjadi warga negara yang bertanggungjawab dan peduli terhadap masyarakat. Dan juga membentuk generasi berpengetahuan dan berkarakter baik yang dapat bersikap positif dalam masyarakat.”⁵³

Selain kesadaran sosial, motivasi guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan juga didorong oleh nilai-nilai religius. Banyak guru di sana memaknai mengajar sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Hal ini disampaikan oleh guru IPA dan guru bahasa arab:

“Saya itu ketika mengajar selalu diniatkan sebagai ibadah atau “tholabulilmi” semata-mata hanya ingin mendapatkan ridho Allah, jadi apapun kondisinya saya tetap berusaha hadir dan mengajar dengan ikhlas. Karna saya yakin setiap ilmu yang saya sampaikan akan menjadi amal jariyah bagi saya dan saya percaya bahwa peran guru tidak hanya

⁵² Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁵³ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

berdampak pada siswa tetapi juga pada masyarakat dan agama.”⁵⁴

5) Tanggung Jawab Profesi

Guru-guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas secara mandiri, dan menunjukkan konsistensi dalam mengajar, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas-tugas administrasi meskipun tidak diawasi langsung oleh kepala madrasah atau atasan. Hal ini disampaikan oleh guru IPA Bapak Arifin Arisma:

“Saya memiliki komitmen yang besar untuk menjalankan tugas secara konsisten dan profesional, meskipun tidak ada pengawas langsung dari atasan. Saya percaya bahwa tugas sebagai guru adalah untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan efektif kepada siswa dan saya akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.”⁵⁵

Pendapat di atas berbeda dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah, Ibu Sri Rahayu:

“Cuman ada beberapa guru mbak yang datang tepat waktu, kebanyakan guru itu datang ketika waktu mengajarnya saja, semisal mengajarnya pukul 09:00 ya mereka itu datangnya ketika waktu itu, padahal jam masuk sekolah itu pukul 06:30. Mereka yang datang terlambat maupun tidak sesuai jam itu karna mereka tidak mau mengikuti kegiatan sholat dhuha. Dan pulang juga awalan tidak sesuai peraturan yang sudah di tetapkan, saya juga sering mengobrak-obrak di grup agar mereka itu datang tepat waktu. Dan untuk masalah administrasi juga saya sering mengingatkan terus menerus.”⁵⁶

⁵⁴ Arifin Arisma Dan Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁵⁵ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁵⁶ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

b. Motivasi Ekstrinsik

1) Penghargaan

Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, diketahui bahwa sebagian besar guru pernah menerima bentuk apresiasi dari pihak madrasah. Bentuk apresiasi yang paling umum diberikan itu berupa piagam penghargaan, penugasan tanggung jawab tambahan sebagai bentuk kepercayaan terhadap kinerja guru dan hadiah-hadiah lainnya. Sebagaimana yang di sampaikan oleh guru IPA, bapak Arifin Arisma:

“Ya, saya pernah menerima apresiasi dan penghargaan dari madrasah, bentuknya berupa penghargaan, sertifikat, dan ada juga hadiah berupa barang. apresiasi yang diberikan sudah cukup baik, namun harapan saya ada lebih banyak kesempatan untuk pengembangan profesional dan pengakuan yang lebih spesifik atas kontribusi yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran.”⁵⁷

Sebagai kepala madrasah Ibu Sri Rahayu juga menambahkan bahwa:

“Setiap satu tahun sekali di MTs ini selalu memberikan penghargaan atau hadiah kepada satu guru yang dirasa mendapatkan predikat terbaik selama satu tahun mengajar itu. Dinilai berdasarkan rajinnya guru tersebut datang ke kelas sesuai jadwalnya, sampai ke sekolah tepat waktu atau tidak terlambat, belajar mengajar di kelas yang tidak monoton, artinya guru tersebut selalu menggunakan strategi dan metode yang berbeda-beda disesuaikan dengan materi yang akan disampaikan. Tahun kemarin yang dapat itu guru sepuh Namanya Bapak H. Mahmudzi. Kemarin hadiahnya

⁵⁷ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

berupa barang-barang yang bisa digunakan beliau serta mendapat sertifikat.”⁵⁸

2) Kebutuhan Fisiologis

Sebagian besar guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menyatakan bahwa gaji dan tunjangan memiliki pengaruh dalam meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, tetapi tidak menjadi faktor utama, Terutama dalam pemenuhan kebutuhan dasar seperti biaya hidup, transportasi dan pendidikan keluarga. Namun, beberapa guru menyatakan adanya kendala dalam sistem penggajian, dimana mereka tidak menerima gaji secara rutin setiap bulannya. Penggajian disana terkadang dilakukan dua bulan sekali, tergantung pada kondisi keuangan madrasah. Guru PAI, bapak Moh. Ilham menyatakan:

“Menurut saya gaji dan tunjangan memang memiliki pengaruh terhadap motivasi, akan tetapi tidak menjadi faktor utama. saya lebih termotivasi oleh keinginan untuk membantu siswa mencapai potensi mereka, namun gaji dan tunjangan yang adil serta memadai tentu dapat meningkatkan semangat sebagai guru.”⁵⁹

Guru bahasa arab, ibu mahbubah juga menyampaikan:

“Bagi saya gaji itu tidak memengaruhi semangat saya dalam mengajar, karna saya sudah tau kalau menjadi guru itu jangan mengharapkan gaji apalagi kita ini mengajar di madrasah swasta yang lebih tepatnya itu disini bukan gaji, melainkan bisyaroh, jadi ya gimana-gimana nya kita harus ikhlas menerimanya.”⁶⁰

⁵⁸ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

⁵⁹ Moh. Ilham, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 19 Juli 2025.

⁶⁰ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

Guru IPA, bapak arifin arisma juga menyatakan:

“Kalau saya mbk mengharapkan bisyaroh, sudah dari dulu saya tidak ingin mengajar disini dan menjadi guru, tapi karna saya itu di niatkan mencari amal jariyah bukan bisyaroh, jadi menurut saya bisyaroh kurang memengaruhi saya dalam menjalankan tugas saya sebagai guru.”⁶¹

3) Dukungan Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja

Mayoritas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan merasakan adanya hubungan kerja yang baik dan penuh dukungan, baik antara guru maupun kepala madrasah. seperti yang di katakan oleh Ibu H. Mahbubah selaku guru bahasa arab:

“Hubungan kerja saya dengan guru yang lainnya dan kepala madrasah sangat baik dan harmonis, kamu memiliki komunikasi yang efektif, saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah sendiri juga memberikan dukungan dan kepercayaan kepada guru, sehingga kamu dapat bekerja dengan profesional.”⁶²

Hal demikian juga dikatakan oleh bapak Arifin Arisma, S.Pd selaku guru IPA:

“Alhamdulillah hubungan saya dengan rekan-rekan dan kepala sekolah sangat baik. Dukungan dari mereka itu salah satu yang membuat saya semangat. Dan kita itu saling mengingatkan satu sama lain, seperti ketika ada salah satu guru yang kurang semangat saya terkadang memberi dukungan agar kita itu semangat kembali, begitu juga sebaliknya.”⁶³

⁶¹ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁶² Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁶³ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.



Gambar III 3. Kegiatan Rutin Doa Bersama Siswa Baru
Sumber: Observasi

4) Insentif dan Kesejahteraan

Sebagian guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menyampaikan bahwa insentif finansial yang mereka terima belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalani setiap harinya. Meskipun begitu, hal ini tidak serta merta mengurangi semangat dan tanggung jawab mereka dalam mendidik siswa. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Arifin Arisma, S.Pd selaku guru IPA:

“Insentif finansial yang saya terima saat ini masih perlu ditingkatkan untuk mencerminkan beban kerja dan tanggungjawab sebagai guru. meskipun demikian, madrasah telah berusaha menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan pembelajaran yang cukup. Namun masih ada beberapa kekurangan diantaranya kebutuhan teknologi pembelajaran yang lebih modern dan fasilitas pendukung lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.”⁶⁴

⁶⁴ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

Ibu H. Mahbubah, S.Ag selaku guru bahasa arab juga menyampaikan:

“Kalau bicara soal fasilitas menurut saya memang belum sesuai. Tetapi kami itu memaklumi karna madrasah swasta pasti memiliki keterbatasan, yang penting bagi saya itu ada perhatian dari pihak madrasah soal kesejahteraan guru.”⁶⁵

5) Kompetisi

Sebagian besar guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menyampaikan bahwa adanya persaingan sehat di lingkungan kerja. Para guru merasakan bahwa saat melihat rekan sejawat tampil dengan cara mengajar yang menarik, kreatif, atau inovatif, muncul dorongan dalam diri mereka untuk juga memberikan yang terbaik di kelas. Bapak Arifin Arisma selaku guru IPA menyatakan:

“Ya, menurut saya dengan adanya persaingan sehat di lingkungan kerja dapat mendorong saya untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran, berinovasi dan berprestasi.”⁶⁶

Hal ini juga disampaikan oleh Moh. Khoiri Suqi, S.Pd selaku guru bahasa Indonesia:

“Saya itu justru termotivasi ketika melihat guru lain bisa menyampaikan materi dengan menarik atau punya metode belajar yang kreatif, jadi bagi saya itu bagaimana caranya saya berusaha untuk tidak kalah aktif seperti guru-guru yang lain.”⁶⁷

⁶⁵ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁶⁶ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁶⁷ Moh. Khoiri Suqi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 18 Juli 2025.

6) Pujian

Mayoritas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menganggap bahwa apresiasi sederhana, seperti ucapan terima kasih atau pujian, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Mahbubah:

“Contohnya ucapan terima kasih itu kan bentuk pujian atau bisa dikatakan apresiasi sederhana. namun itu sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja saya. apresiasi tersebut dapat membuat saya merasa dihargai dan diakui atas usaha yang telah dilakukan, sehingga terciptalah semangat agar terus memberikan yang terbaik.”⁶⁸

Seperti yang dikatakan juga oleh Bapak Arifin Arisma selaku

guru IPA:

“Saya itu semangat ketika mengajar anak-anak, karna setiap saya masuk kelas terkadang saya mendapatkan pujian dari anak-anak. Itu yang membuat saya semangat.”⁶⁹

2. Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Berikut hasil observasi dan wawancara peneliti di MTs Ihyaul Ulum

Manyar kinerja guru terdapat beberapa kinerja:

a. Perencanaan

Pada awal tahun ajaran baru, guru melakukan berbagai perencanaan agar proses belajar mengajar yang akan dilakukan dapat berjalan dengan lancar. Adapun yang disampaikan oleh Bapak Ahmad Saerozi adalah sebagai berikut:

⁶⁸ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁶⁹ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

“Biasanya saya menyusun RPP, silabus, program tahunan, dan program semester yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan pada awal tahun ajaran baru atau semester. Kemudian diserahkan ke pihak sekolah untuk diperiksa dan disetujui termasuk kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di bidang kurikulum atau biasa disebut Wakakur di MTs, untuk memastikan sudah sesuai apa belum dengan standar kurikulum dan kebutuhan di sekolah. Hal ini juga sangat membantu saya dalam merencanakan maupun melaksanakan pembelajaran yang akan dilakukan secara efektif dan terstruktur.”⁷⁰

Kemudian Ibu Sri Rahayu mengatakan juga bahwa:

“Yang rajin mengerjakan administrasi sekolah itu mbak biasanya guru-guru sertifikasi. Ya maklum karena di sekolah kita itu Yayasan yang apapun berdasarkan Keputusan pihak Yayasan, jadi masih banyak guru yang hanya tamatan SMA saja tentunya kurang memahami akan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Tetapi, sebagai kepala sekolah saya berusaha untuk melatih semua guru agar bisa mengerjakan semua tugasnya yang sesuai dengan ketentuan Pendidikan yang berlaku.”⁷¹

Selanjutnya menyesuaikan perencanaan pembelajaran dengan berbagai latar belakang kondisi, dan kemampuan siswa yang berbeda-beda. Bisa dilihat dari yang akan dikemukakan oleh Bapak Arifin

Arisma yang mengatakan bahwa:

“Mudah saja, kuncinya itu kenali dulu masing-masing siswa dengan cara mencari tahu mereka berasal dari mana, apa kebiasaannya di rumah, dan bagaimana kebiasaan belajar sebelumnya. Ini bisa dari obrolan santai tetapi apabila dirasa terlalu lama memakan waktu bisa menggunakan angket sederhana saja. Kemudian melihat gaya belajar mereka pasti berbeda-beda. Ada yang suka mendengarkan, melihat gambar, praktek langsung. Atau bisa juga dilihat dari nilai tugas mereka. Dilanjutkan menentukan metode yang bervariasi. Biasanya saya mencampurkan antara ceramah, diskusi, kerja

⁷⁰ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁷¹ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

kelompok, atau bahkan permainan agar siswa selalu tertarik dengan pembelajaran yang sedang berlangsung. Membuat bahan ajar yang menarik bisa menggunakan buku, video, gambar atau bahkan aplikasi yang menarik.”⁷²

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran mencakup beberapa aspek, termasuk penyampaian materi, penggunaan strategi atau metode pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Mahbubah, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam mengajar di kelas, saya berusaha menggunakan berbagai metode yang bisa membuat siswa lebih mudah memahami materi dan juga merasa nyaman dalam belajar. Biasanya, saya kombinasikan beberapa pendekatan, tergantung pada jenis materi dan karakter siswa di kelas. Misalnya, saya sering menggunakan diskusi kelompok atau belajar berbasis proyek agar siswa bisa lebih aktif dan tidak hanya duduk mendengarkan. Saya juga mencoba pendekatan pembelajaran aktif, di mana siswa dilibatkan langsung dalam proses belajar melalui tanya jawab, praktik, dan presentasi. Ini membuat mereka lebih terlibat dan merasa punya peran dalam proses belajarnya. Kalau kelasnya cukup beragam dari segi kemampuan, saya juga menerapkan pembelajaran diferensiasi. Jadi saya sesuaikan materi atau cara mengajarnya dengan kebutuhan masing-masing siswa. Dengan begitu, semua siswa tetap bisa mengikuti, meskipun dengan kecepatan atau cara yang berbeda.”⁷³

Selanjutnya, Bapak Ahmad Saerozi menyampaikan hal serupa, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam proses pembelajaran di kelas, saya biasanya menggunakan beberapa metode tergantung pada tujuan dan karakter siswa. Kadang saya menyampaikan materi secara langsung, terutama saat memperkenalkan konsep baru. Tapi saya usahakan tetap interaktif, supaya siswa tidak hanya pasif mendengarkan. Saya senang

⁷² Arifin Arisma, *Wawancara*, Mts Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁷³ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

menggunakan metode diskusi, baik dalam kelompok kecil maupun kelas secara keseluruhan. Ini mendorong siswa untuk lebih aktif, mengemukakan pendapat, dan mendengarkan pandangan teman-temannya. Sering juga saya gunakan tanya jawab di tengah atau akhir pelajaran, untuk memastikan siswa memahami materi. Biasanya saya pancing mereka dengan pertanyaan terbuka agar mereka berpikir lebih kritis. Jadi, saya tidak terpaku pada satu metode saja. Saya pilih mana yang paling sesuai dengan kondisi kelas, materi, dan karakter siswa saat itu. Tujuannya tentu agar proses belajar lebih efektif dan menyenangkan.”⁷⁴

Kemudian Bapak Arifin Arisma menyatakan bahwa:

“Untuk menilai apakah metode pembelajaran yang saya gunakan efektif atau tidak, saya biasanya melihat dari respon dan keterlibatan siswa, saya perhatikan bagaimana respon siswa selama proses belajar. Kalau mereka terlihat antusias, aktif bertanya, berdiskusi, dan terlibat dalam kegiatan, itu jadi tanda bahwa metode yang saya gunakan cukup berhasil. Tapi kalau mereka pasif atau bingung, itu jadi signal bagi saya untuk mengevaluasi lagi pendekatannya. Biasanya setelah mengajar, saya sempatkan untuk merenung sejenak, apa yang berjalan baik hari ini, dan bagian mana yang perlu diperbaiki. Kadang-kadang, walaupun kelas terlihat aktif, saya merasa ada yang kurang, dan itu jadi bahan refleksi buat saya. Menilai efektivitas metode pembelajaran itu bukan hanya soal hasil ujian saja, tapi lebih ke keseluruhan proses. Apakah siswa menikmati belajarnya? Apakah mereka paham? Dan yang paling penting, apakah mereka bisa mengaplikasikan ilmunya. Saya percaya, proses belajar yang menyenangkan akan menghasilkan pemahaman yang lebih kuat.”⁷⁵

c. Penilaian Pembelajaran

Pentingnya kesesuaian *instrument* evaluasi atau penilaian pembelajaran dengan tujuan pembelajaran merupakan untuk memastikan bahwa proses evaluasi dapat mengukur pencapaian hasil

⁷⁴ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁷⁵ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

belajar yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mahbubah, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam menyusun soal atau evaluasi, saya selalu berusaha memastikan bahwa soal tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Jadi sebelum membuat soal, saya kembali lihat dulu kompetensi yang ingin dicapai misalnya apakah siswa diharapkan bisa memahami konsep, menerapkannya, atau menganalisis suatu kasus. Biasanya saya cocokkan satu persatu tujuan pembelajarannya apa, lalu saya sesuaikan jenis soal dan tingkat kesulitannya. Misalnya kalau tujuannya memahami konsep dasar, saya buat soal yang menguji pemahaman. Tapi kalau tujuannya menganalisis, saya akan buat soal yang menantang mereka berpikir lebih dalam. Saya juga mempertimbangkan kemampuan siswa secara umum di kelas. Misalnya, kalau saya tahu sebagian besar siswa masih kesulitan, saya akan mulai dari soal-soal yang lebih sederhana dulu, baru naik ke level yang lebih tinggi. Tujuannya bukan untuk membuat mereka bingung, tapi agar mereka bisa naik secara bertahap. Saya sering membuat soal dengan beragam bentuk, tidak hanya pilihan ganda. Ada soal uraian, studi kasus, bahkan soal yang berbasis situasi nyata. Dengan variasi ini, saya bisa melihat pemahaman siswa dari berbagai sisi. Kadang sebelum ujian, saya beri mereka soal latihan atau kuis singkat. Dari situ saya bisa lihat apakah soal yang saya buat terlalu sulit, terlalu mudah, atau justru sudah sesuai. Kalau ternyata banyak yang belum paham, itu jadi bahan evaluasi bagi saya. Setelah evaluasi, saya juga memberikan umpan balik ke siswa dan melihat hasilnya secara keseluruhan. Kalau banyak yang nilainya rendah, saya tidak langsung menyalahkan siswa. Saya refleksikan dulu: mungkin soal saya kurang sesuai, atau cara mengajarnya yang perlu diperbaiki.”⁷⁶

Kemudian Bapak Ahmad Saerozi juga berpendapat bahwa:

Saya percaya bahwa soal yang baik harus punya arah yang jelas. Karena itu, saya selalu mulai dari tujuan pembelajaran. Kalau tujuan pembelajaran menuntut siswa bisa "menjelaskan", maka saya hindari soal yang hanya menguji hafalan. Tapi kalau tujuannya “menganalisis” atau “menyimpulkan”, maka soal juga harus menantang mereka berpikir lebih dalam. Setiap kelas punya karakter yang berbeda-beda. Karena itu, saya menyesuaikan soal dengan

⁷⁶ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

kondisi dan tingkat pemahaman siswa saya sendiri. Saya tidak segan mengubah atau menyederhanakan soal jika saya rasa sebagian besar siswa masih butuh penyesuaian. Tujuannya tentu agar mereka tidak sekadar diuji, tapi juga terdorong untuk berpikir. Saya suka membuat soal yang punya kaitan dengan kehidupan sehari-hari siswa, supaya mereka bisa lebih mudah memahami maksud soal dan menghubungkannya dengan apa yang mereka pelajari. Selain itu, saya juga kombinasikan antara soal mudah, sedang, dan agak sulit agar bisa menggambarkan kemampuan siswa secara lebih menyeluruh. Biasanya sebelum evaluasi utama, saya memberi latihan-latihan kecil atau kuis. Dari situ saya bisa melihat apakah mereka sudah siap menghadapi soal yang lebih kompleks atau belum. Ini jadi bahan pertimbangan saya juga dalam menyusun evaluasi akhir. Kalau setelah ujian ternyata hasilnya tidak seperti yang diharapkan, saya tidak langsung menyimpulkan bahwa siswa tidak bisa. Saya evaluasi lagi, mungkin ada bagian materi yang belum tersampaikan dengan baik, atau mungkin soal yang saya buat terlalu tinggi tingkat kesulitannya. Dari situ saya belajar memperbaiki ke depannya. Jadi buat saya, soal atau evaluasi bukan hanya alat untuk memberi nilai, tapi juga sebagai sarana untuk memahami bagaimana proses belajar berlangsung apakah sudah sesuai jalurnya, dan apakah siswa benar-benar memahami materi. Saya ingin soal yang saya buat bisa jadi jembatan, bukan penghalang, dalam proses belajar mereka.⁷⁷

Selanjutnya Bapak Arifin Arisma juga mengatakan bahwa:

Biasanya, saya memberikan feedback secara langsung, baik secara lisan maupun tertulis, tergantung pada jenis tugasnya. Untuk tugas-tugas tertulis atau ujian, saya sering menuliskan catatan di bagian akhir tugas bukan hanya menilai angka, tapi juga memberikan komentar tentang apa yang sudah dikerjakan dengan baik, serta area yang masih bisa ditingkatkan. Jika memungkinkan, saya juga mengajak siswa berdiskusi secara singkat mengenai hasil tugas mereka, agar mereka bisa lebih memahami maksud dari feedback tersebut. Saya percaya bahwa feedback adalah bagian yang sangat penting dalam proses belajar. Bukan sekadar koreksi, tapi sebagai jembatan agar siswa tahu di mana posisi mereka sekarang dan apa yang bisa dilakukan untuk berkembang. Feedback yang tepat waktu, jelas, dan membangun bisa membantu siswa merasa lebih termotivasi, lebih percaya diri, dan yang paling penting, lebih sadar terhadap proses belajarnya sendiri. Saya juga selalu berusaha menggunakan bahasa yang mendukung dan tidak menghakimi, karena tujuan utamanya adalah membantu, bukan menghakimi.”⁷⁸

⁷⁷ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁷⁸ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

d. Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

Kehadiran dan ketepatan waktu serta etika profesi merupakan dua aspek penting dalam dunia Pendidikan. Guru profesional harus memiliki komitmen terhadap kehadiran dan ketepatan waktu, serta mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan kode etik profesi guru. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Mahbubah, beliau mengatakan bahwa:

“Saya sangat menyadari betapa pentingnya hadir tepat waktu di kelas, karena itu saya selalu berusaha untuk mempersiapkan segala sesuatunya jauh-jauh hari sebelum jam mengajar. Biasanya, saya atur alarm dan jadwal harian saya dengan disiplin agar tidak terlambat. Selain itu, saya selalu berusaha tiba lebih awal sedikit, agar bisa mempersiapkan materi dan suasana kelas dengan baik sebelum siswa masuk. Soal menjalankan tugas mengajar sesuai jadwal, saya berkomitmen penuh. Saya paham bahwa jadwal itu bukan hanya soal waktu, tapi juga bentuk tanggung jawab kepada siswa dan sekolah. Jika ada keadaan yang benar-benar mendesak dan membuat saya harus berhalangan, saya selalu berusaha menginformasikan lebih awal dan mencari solusi, misalnya dengan pengganti atau penjadwalan ulang. Tapi secara umum, saya berusaha keras untuk menjalankan tugas mengajar dengan disiplin dan penuh tanggung jawab agar proses belajar mengajar berjalan lancar dan efektif.”⁷⁹

Selanjutnya Bapak Ahmad Saerozi juga mengatakan bahwa:

Bagi saya, datang tepat waktu itu bentuk rasa hormat saya kepada siswa dan juga kepada proses pembelajaran itu sendiri. Untuk menjaga konsistensi, saya biasanya membiasakan diri untuk memulai hari lebih awal, sehingga saya punya waktu cukup untuk mempersiapkan diri tanpa terburu-buru. Kadang saya juga siapkan bahan ajar sehari sebelumnya supaya saat di kelas saya bisa fokus dan tenang. Mengenai jadwal mengajar, saya berusaha benar-benar mematuhi. Saya sadar betul bahwa keteraturan jadwal sangat membantu siswa agar mereka punya rutinitas belajar yang stabil.

⁷⁹ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

Kalau ada halangan yang tidak bisa dihindari, saya selalu berkomunikasi dengan pihak sekolah dan mencari cara agar tugas mengajar tetap berjalan tanpa mengganggu proses belajar siswa. Intinya, saya ingin memastikan setiap pertemuan di kelas memberi manfaat maksimal bagi siswa.⁸⁰

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma, beliau mengatakan bahwa:

Saya berusaha memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku di madrasah dengan sebaik mungkin. Sebagai bagian dari lembaga pendidikan, saya sadar bahwa aturan itu dibuat bukan untuk membatasi, tapi justru untuk menciptakan lingkungan belajar yang tertib, aman, dan kondusif bagi semua pihak baik guru, siswa, maupun tenaga kependidikan lainnya. Karena itu, saya selalu berusaha mengikuti kebijakan yang ada, mulai dari hal-hal administratif sampai tata tertib kegiatan harian. Terkait kode etik guru, saya memegang prinsip bahwa menjadi guru bukan hanya soal mengajar, tapi juga menjadi teladan. Saya berusaha menjaga sikap, tutur kata, dan tanggung jawab saya sebagai pendidik, baik di dalam maupun di luar kelas. Saya sadar bahwa apa yang saya lakukan bisa menjadi contoh bagi siswa. Maka dari itu, saya selalu berupaya untuk menjalankan tugas secara profesional, penuh integritas, dan menjunjung tinggi etika dalam setiap interaksi.⁸¹

Ya, saya merasa cukup terbuka dan nyaman dalam berkomunikasi, baik dengan pimpinan maupun sesama rekan guru. Menurut saya, komunikasi yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan saling mendukung. Saya selalu berusaha menjaga sikap yang sopan, terbuka, dan menghargai pendapat orang lain, karena saya percaya bahwa kerja sama yang baik dimulai dari komunikasi yang saling menghormati. Tentu ada kalanya perbedaan pendapat muncul, tapi selama kita bisa menyampaikannya dengan cara yang baik dan terbuka, justru itu bisa memperkaya sudut pandang kita. Saya juga merasa senang ketika bisa saling bertukar ide, berdiskusi soal metode mengajar, atau sekadar saling menyemangati di tengah rutinitas mengajar. Jadi, komunikasi yang hangat dan saling menghargai itu saya anggap sebagai bagian penting dari profesionalisme dan kebersamaan di lingkungan madrasah.⁸²

Selain itu Ibu Sri Rahayu selaku kepala madrasah juga menyampaikan beberapa hal yaitu:

⁸⁰ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁸¹ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁸² Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

Alhamdulillah, sejauh ini saya merasa cukup nyaman dan terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan-rekan guru. Saya menyadari bahwa membangun hubungan kerja yang baik itu sangat bergantung pada komunikasi yang jujur, terbuka, dan saling menghargai. Karena itu, saya selalu berusaha menjaga komunikasi yang positif, baik saat menyampaikan pendapat, menerima masukan, maupun saat berdiskusi soal pekerjaan. Saya juga merasa bahwa suasana kerja yang hangat dan saling mendukung sangat membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika ada hal-hal yang perlu dibicarakan, saya berusaha menyampaikannya dengan cara yang sopan dan bijak, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman. Saya percaya bahwa dengan saling terbuka dan menjaga komunikasi yang sehat, kita bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.⁸³

e. Pengembangan Profesional

Keterlibatan guru dalam pelatihan MGMP di MTs Ihyaul Ulum Manyar Sekaran Lamongan menjadi wadah untuk berdiskusi, bertukar pengalaman, dan mendapatkan informasi terbaru terkait pembelajaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu, kemampuan refleksi dan evaluasi diri memungkinkan guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam praktik pembelajaran, dan dapat merencanakan perbaikan berkelanjutan. Hasil wawancara dengan Bapak Arifin Arisma menyampaikan bahwa:

Ya, saya berusaha untuk rutin mengikuti kegiatan MGMP maupun komunitas profesional guru lainnya. Menurut saya, kegiatan seperti ini sangat bermanfaat, bukan hanya untuk menambah wawasan dan memperbarui metode mengajar, tapi juga sebagai ajang berbagi pengalaman antar sesama guru. Dari situ, saya sering mendapatkan inspirasi baru yang bisa saya terapkan di kelas. Memang, kadang jadwal mengajar cukup padat, tapi sebisa mungkin saya tetap menyisihkan waktu untuk ikut berpartisipasi. Saya merasa penting untuk terus belajar dan berkembang, apalagi dunia pendidikan terus bergerak. Dengan bergabung dalam komunitas guru, saya juga merasa tidak berjalan sendiri ada rasa kebersamaan dan dukungan yang membuat semangat mengajar tetap terjaga.⁸⁴

⁸³ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

⁸⁴ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

Kemudian Ibu Mahbubah menyatakan bahwa:

Saya berusaha untuk aktif mengikuti kegiatan MGMP maupun komunitas guru lainnya, walaupun memang kadang harus menyesuaikan dengan jadwal mengajar yang cukup padat. Tapi saya menyadari pentingnya ruang belajar bagi guru juga karena guru pun tetap perlu berkembang. Melalui MGMP, saya bisa bertukar pengalaman, berdiskusi tentang strategi mengajar, hingga membahas kurikulum yang sedang berjalan. Rasanya menyenangkan bisa belajar dari pengalaman rekan-rekan guru lain, apalagi ketika menghadapi tantangan yang serupa di kelas. Jadi menurut saya, kegiatan seperti ini bukan hanya untuk pengembangan profesional, tapi juga untuk menjaga semangat dan kualitas dalam mengajar.⁸⁵

Selanjutnya Bapak Ahmad Saerozi juga menanggapi, beliau mengatakan bahwa:

Saya cukup rutin melakukan evaluasi terhadap cara saya mengajar, biasanya setelah selesai satu topik atau setelah ujian. Saya mencoba merefleksikan apakah penyampaian materi sudah jelas, apakah siswa aktif terlibat, dan bagaimana hasil belajar mereka. Terkadang saya juga bertanya langsung kepada siswa, baik secara terbuka maupun lewat kuesioner sederhana, untuk mengetahui bagaimana mereka merasakan proses pembelajaran. Selain itu, saya juga memperhatikan respon siswa selama proses belajar berlangsung apakah mereka antusias, apakah banyak yang bertanya, atau justru terlihat bingung. Dari situ saya bisa menilai apakah metode yang saya gunakan sudah tepat atau perlu disesuaikan. Saya percaya bahwa sebagai guru, kita tidak hanya mengajar tapi juga terus belajar, termasuk belajar dari pengalaman kita sendiri di kelas.⁸⁶

Selanjutnya Ibu Mahbubah menambahkan lagi, beliau berpendapat bahwa:

Saya secara sering melakukan evaluasi terhadap cara saya mengajar, meskipun tidak selalu dalam bentuk formal. Biasanya setelah selesai mengajar, saya merenung sejenak apakah penyampaian materi hari ini sudah bisa dipahami siswa? Apakah mereka terlihat terlibat, atau justru pasif? Hal-hal seperti itu saya jadikan bahan evaluasi untuk pertemuan berikutnya. Untuk mengetahui apakah metode yang saya gunakan sudah efektif, saya mengamati respons siswa dari hari ke hari. Kalau mereka aktif, bertanya, dan bisa menjawab pertanyaan dengan baik, itu jadi salah satu indikator keberhasilan. Tapi kalau

⁸⁵ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁸⁶ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

banyak yang terlihat bingung atau kurang antusias, itu jadi sinyal bagi saya untuk mencoba pendekatan yang berbeda. Terkadang saya juga berdiskusi dengan rekan guru lain untuk bertukar pendapat dan mencari masukan. Intinya, saya berusaha terus terbuka untuk memperbaiki diri agar proses belajar jadi lebih bermakna bagi siswa.⁸⁷

3. Peran *Work Motivation* dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Ihyaul

Ulum Manyar Lamongan

Peran motivasi dalam peningkatan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan:

a. Peran Motivasi terhadap Kedisiplinan

1) Disiplin Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Disiplin kehadiran dan ketepatan waktu yang dilakukan oleh guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan yaitu dengan datang tepat waktu ke sekolah dan kelas, memulai serta mengakhiri pembelajaran sesuai jam pembelajaran, dan menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu. Hal ini dikatakan oleh guru IPA yaitu Bapak Arifin Arisma yang menyatakan bahwa:

Motivasi utama saya yaitu ingin memberikan contoh kepada siswa agar mereka dapat menghargai waktu ketika di sekolah yaitu dimulai dengan datang ke sekolah itu tepat waktu, dan datang ke kelas juga tepat waktu. Karena guru itu orang yang menjadi contoh atau panutan maka saya sebagai guru harus bisa mencontohkan sebaik yang saya bisa.⁸⁸

Seperti juga disampaikan oleh Ibu Mahbubah bahwa dalam disiplin waktu itu kita harus mencontohkan juga kepada siswa tidak hanya dengan memberi peraturan saja. Beliau menyatakan bahwa:

Ketika memutuskan menjadi guru saya sudah siap dengan tugas dan tuntutan apapun itu. Jadi, kalau hanya mengenai hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan baik, saya rasa itu sudah saya lakukan ya mbak selama menjadi guru di

⁸⁷ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

⁸⁸ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

sini. Dan karena siswa itu tidak bisa hanya diberi tahu saja. Maka, menurut saya sebagai guru harus memberikan contoh kepada mereka untuk belajar disiplin contohnya ya berangkat ke sekolah tepat waktu, datang ke kelas tepat waktu juga, dan mengakhiri proses belajar mengajar di kelas juga tepat waktu sesuai dengan jadwal dan jam Pelajaran yang ada.⁸⁹

Dari observasi yang peneliti lakukan pada 10 Juni 2025 pukul 06.30, terlihat guru-guru yang piket sudah hadir di madrasah untuk menyambut siswa di depan gerbang untuk bersalaman. Hal ini membuktikan bahwa guru telah memberikan contoh kepada siswa agar menjadi disiplin.⁹⁰



Gambar III 4. Musafahah Sebelum KBM
Sumber: Observasi

2) Kepatuhan terhadap Aturan Madrasah

Peran motivasi terhadap kedisiplinan selanjutnya ada kepatuhan terhadap aturan madrasah. Seperti yang disampaikan Bapak Ahmad Saerozi yaitu:

“Tentunya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan guru terhadap tata tertib dan kode etik profesi guru. Guru yang termotivasi cenderung akan lebih disiplin dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Saya rasa guru di sini sudah memenuhi standar itu.”

⁸⁹ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁹⁰ Observasi di Mts Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 10 Juni 2025.

Kemudian Bapak Arifin Arisma mengatakan pendapatnya bahwa:

Pastinya motivasi kerja bisa meningkatkan kesadaran dan kepatuhan guru terhadap aturan dan kode etik profesi. Apabila tidak ada motivasi agar dapat patuh dalam aturan. Maka, yang terjadi bisa-bisa guru tidak menjalankan profesi yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.⁹¹

b. Peran Motivasi terhadap Kualitas Mengajar

Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan sadar akan peran motivasi terhadap kualitas mengajar, mereka harus memiliki motivasi yang tinggi agar kualitas mengajarnya semakin meningkat atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Harus menguasai materi agar Ketika mengajar dapat menjelaskan atau menyampaikan dengan leluasa, serta selalu berinovasi menggunakan strategi pembelajaran yang berbeda-beda agar siswa tidak bosan.

1) Semangat Mengajar dan Penguasaan Materi

Bapak Arifin Arisma menyatakan bahwa:

Saya merasa semangat mengajar karena melihat perkembangan dan kemajuan siswa, serta antusiasme mereka dalam belajar. Selain itu, kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja juga membuat saya bersemangat.⁹²

Selanjutnya Bapak Ahmad Saerozi mengatakan bahwa:

“Guru harus menguasai materi yang diajarkan untuk memastikan kualitas mengajarnya apakah sudah efektif atau belum, apakah sudah memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa atau belum. Penguasaan materi itu memungkinkan guru untuk menyampaikan informasi dengan jelas, menjawab pertanyaan siswa dengan tepat, dan mengembangkan strategi pengajaran yang inovatif serta sesuai dengan kebutuhan siswa.⁹³

⁹¹ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁹² Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁹³ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

Kemudian Bu Sri Rahayu juga menambahkan bahwa:

Sebagai Kepala Madrasah saya harus ikut andil memberikan semangat kerja kepada guru biasanya yaitu dengan cara yang bermacam-macam seperti memberikan apresiasi dan pengakuan atas kinerja guru, dengan menyediakan kesempatan pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan dukungan dan motivasi secara langsung.⁹⁴

2) Inovasi dalam Metode dan Strategi Pembelajaran

Guru dituntut untuk selalu berinovasi dalam metode dan juga strategi pembelajaran agar siswa tidak bosan, belajar tidak monoton, serta menyesuaikan setiap materi yang akan disampaikan dengan metode apa yang cocok digunakan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma sebagai berikut:

Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang berbeda-beda. Awalnya tanya jawab untuk mengecek apakah siswa masih mengingat materi yang sebelumnya. Kemudian ceramah untuk menjelaskan materi yang baru. Dan juga sering menggunakan metode *role play* agar pembelajaran tidak monoton, dan siswa tidak bosan. Contohnya bermain peran drama, evaluasi siswa dengan bermain kartu yang berisi pertanyaan dan jawaban agar penilaian tidak selalu menulis di kertas saja.⁹⁵

Ibu Mahbubah juga menyampaikan pendapatnya bahwa:

Sebagai guru harus selalu berinovasi dalam mengajar karena siswa sekarang itu mudah bosan apabila hanya dijelaskan saja. Jadi, biasanya saya menggunakan strategi pembelajaran maupun bantuan media untuk pembelajaran di kelas. Media bisa berupa gambar, maupun video. Untuk strateginya banyak macamnya ada diskusi, *mind mapping*, bola pertanyaan disertai nyanyian, kalau yang ceramah itu biasa namun masih sering saya gunakan juga.⁹⁶

⁹⁴ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

⁹⁵ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

⁹⁶ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

c. Peran Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi meningkatkan produktivitas kerja dengan membuat guru lebih fokus, efektif, proaktif, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, inovatif, loyal, dan rajin masuk.

1) Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik

Bapak Ahmad Saerozi berpendapat mengenai peningkatan hasil belajar sebagai berikut:

Semangat mengajar yang tinggi membuat saya lebih kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi, sehingga siswa lebih termotivasi dan terlibat aktif dalam proses belajar. Saya juga memberikan perhatian individual kepada siswa dan memantau kemajuan mereka untuk memastikan setiap siswa mencapai potensi maksimalnya.⁹⁷

Kemudian Ibu Mahbubah juga mengatakan bahwa:

Jika termotivasi maka semangat mengajar tinggi pula yang membuat saya lebih antusias dalam menyampaikan materi, sehingga siswa juga lebih termotivasi dan bersemangat dalam belajar. Saya biasanya melakukan pendekatan personal kepada siswa, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuannya, dan memberikan apresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh siswa untuk meningkatkan prestasi mereka.⁹⁸

2) Konsistensi dalam Evaluasi dan Tindak Lanjut Pembelajaran

Evaluasi yang konsisten dan tindak lanjut pembelajaran sangat penting untuk memastikan efektivitas proses belajar mengajar. Evaluasi yang konsisten membuat guru memahami kekuatan dan kelemahan siswa, serta efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Tindak lanjut yang konsisten memastikan bahwa siswa mendapatkan dukungan yang tepat untuk mengatasi kesulitan belajar dan mencapai potensi mereka. Hal ini dikatakan oleh Bapak Arifin Arisma yang menyatakan bahwa:

⁹⁷ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

⁹⁸ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

“Setiap bertemu dengan siswa saya selalu berusaha mencatat perkembangan mereka. Misalnya pertemuan pertama si A sudah mencapai berapa persen dari target belajar, kurangnya dibagian apa, kemudian pertemuan yang kedua berapa persen, pertemuan ketiga, dan seterusnya, begitu juga ke siswa yang lain. Cara ini saya lakukan karena tidak ada kelas yang selalu diawasi, tidak adanya aturan agar guru selalu patuh pada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis dalam dunia Pendidikan, dan siswa di sini tidak terlalu banyak jadi mudah untuk diawasi satu persatu.”⁹⁹

Seperti juga disampaikan oleh Bapak Saerozi yang menyatakan bahwa:

Evaluasi guru biasanya dilakukan pengamatan langsung, baik oleh siswa ataupun sesama guru. Evaluasi siswa dapat dilakukan melalui tes, tugas, atau kuis. Setelah evaluasi dilakukan, diperlukan umpan baik yang sesuai untuk memperbaiki pembelajaran selanjutnya.¹⁰⁰

d. Peran Motivasi terhadap Pengembangan Diri

Motivasi berperan penting dalam pengembangan diri guru untuk terlibat dalam MGMP, berbagi pengalaman, dan belajar dari rekan sejawat, yang akan meningkatkan profesionalisme mereka.

1) Partisipasi dalam Pelatihan atau Kegiatan MGMP

Dari wawancara yang dilakukan dengan Ibu Sri Rahayu menyatakan bahwa:

“Guru-guru di sini secara aktif dan rutin mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti seminar, pelatihan dan juga *workshop* untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya dalam dunia Pendidikan. Hal ini membantu guru untuk selalu update dengan metode pengajaran terbaru

⁹⁹ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

¹⁰⁰ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.”¹⁰¹

Kemudian Ibu Mahbubah juga berpendapat bahwa:

“Saya mengikuti kegiatan MGMP secara berkala biasanya bisa tiga bulan sekali, tetapi tergantung kebutuhan dan kesepakatan guru-guru yang terlibat. Kegiatan ini membuat kami para guru termasuk saya mendapatkan kesempatan untuk saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan strategi. Juga membantu memecahkan masalah Bersama.”¹⁰²



Gambar III.5. Sertifikat Pelatihan
Sumber: Observasi

2) Keinginan Untuk Belajar dan Memperbaiki Kompetensi

Keinginan untuk terus belajar dan selalu memperbaiki kompetensi yang dimiliki seperti disampaikan oleh Bapak Ahmad Saerozi yang mengatakan bahwa:

“Sebagai guru memang harus selalu termotivasi untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan zaman yang semakin berkembang. Bisa melalui membaca buku, jurnal, artikel, serta publikasi lainnya. Bisa juga memanfaatkan teknologi seperti menggunakan platform pembelajaran

¹⁰¹ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

¹⁰² Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

online. Dan aktif dalam pengembangan kurikulum serta bahan ajar agar sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.”¹⁰³

Kemudian Bapak Arifin Arisma juga ikut serta menyampaikan pendapatnya yaitu:

“Guru yang sudah lama di sini yang masih tamatan SMA akan melanjutkan ke perguruan tinggi untuk memperbarui ilmu mereka, untuk yang sudah lulus sarjana mengikuti sertifikasi untuk membuktikan kompetensi profesional dan membuka peluang bagi pengembangan karirnya.”¹⁰⁴

e. Peran Motivasi terhadap Kolaborasi dan Loyalitas

Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong kolaborasi serta loyalitas guru. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan guru untuk bekerja sama dengan sesama guru dalam tim.

1) Semangat Bekerja Sama dengan Kolega

Di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan membangun hubungan dengan berbagai pihak seperti dengan siswa, wali murid, rekan sesama guru, dan pihak sekolah lainnya itu diperlukan.

Seperti yang telah disampaikan oleh Ibu Sri Rahayu yaitu:

“Sebagai guru, dalam berkolaborasi dengan pihak lain sangatlah penting. Contohnya dengan orang tua atau wali murid, guru perlu menjalin komunikasi yang baik untuk menyampaikan perkembangan siswa, mendiskusikan masalah yang ada serta mencari solusinya Bersama baik melalui media sosial, surat menyurat, atau bertemu secara langsung. Guru juga harus terbuka dengan orang tua terhadap masukan ataupun keluhan orang tua dan dapat memberikan pemahaman perspektifnya dalam mendidik

¹⁰³ Ahmad Saerozi, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 15 Juli 2025.

¹⁰⁴ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

anak. Soalnya tidak sedikit siswa itu sering tidak masuk tanpa keterangan, tidak mengerjakan PR, datang ke sekolah terlambat. Maka sebagai guru, harus bisa mendiskusikan hal tersebut dengan orang tua. Kalau untuk kolaborasi dengan sesama guru bisa melakukan penelitian Tindakan kelas untuk dapat memecahkan masalah pembelajaran yang sedang dihadapi siswa.”¹⁰⁵

Seperti juga disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma yang mengatakan bahwa:

“Kami para guru bekerja sama dengan orang tua untuk mendukung perkembangan siswa agar tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan anak. Kalau untuk yang kolaborasi antar guru misalnya guru sedang merencanakan agar siswa dapat selalu disiplin. Yang pertama semua guru mencontohkan seperti datang tepat waktu. Kemudian membuat peraturan yang jelas yang harus dipahami dan ditaati oleh semua siswa. Selanjutnya guru memberikan umpan balik seperti fokus pada perilaku siswa yang salah bukan pada siswa secara pribadi. Dan tidak lupa memberikan apresiasi bisa berupa pujian apabila siswa telat menaati peraturan yang telah disepakati.”¹⁰⁶

2) Komitmen terhadap Visi dan Misi Madrasah

Komitmen terhadap visi dan misi madrasah menjadi landasan utama dalam mencapai tujuan Pendidikan tidak hanya tercermin dalam pernyataan tertulis, tetapi juga dalam Tindakan nyata semua warga sekolah. Hal ini melibatkan berbagai aspek kegiatan sekolah baik akademik maupun non akademik, serta dalam pembentukan budaya sekolah yang bersifat positif. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Mahbubah yang mengatakan bahwa:

¹⁰⁵ Sri Rahayu, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 14 Juli 2025.

¹⁰⁶ Arifin Arisma, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 16 Juli 2025.

“Selain mengajar di kelas, guru juga berkontribusi pada kemajuan sekolah seperti membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Di MTs, ekstrakurikuler yang ditonjolkan yaitu pramuka salah satunya, karena setiap akhir tahun sekolah akan mengadakan kegiatan berkemah di alam yang wajib diikuti oleh seluruh siswa. Untuk melatih siswa agar dapat menghadapi tantangan hidup di alam bebas guru bergantian membimbing ekstrakurikuler pramuka ini. Biasanya dilakukan setiap hari Jum’at siang pukul 13.30 WIB sampai selesai.”¹⁰⁷

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada 20 Juni 2025 di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan ada kegiatan pramuka yang dilakukan oleh seluruh siswa dan dibimbing oleh kurang lebih ada 4 guru.¹⁰⁸



Gambar III 6. Pramuka
Sumber:Observasi

¹⁰⁷ Mahbubah, *Wawancara*, MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, 17 Juli 2025.

¹⁰⁸ Observasi 20 Juni 2025

BAB IV

PERAN WORK MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN

KINERJA GURU DI MTS IHYAUL ULUM MANYAR

LAMONGAN

Pada bab ini memaparkan analisis hasil penelitian di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan. Penelitian ini dilaksanakan pada guru yang mengajar di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan. Tujuan penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan peran *work motivation* dan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.

A. Analisis Bentuk *Work Motivation* Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar

1. Motivasi Intrinsik

a. Aktualisasi diri

Salah satu bentuk motivasi intrinsik yang menonjol pada guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan ialah dorongan untuk melakukan aktualisasi (pengembangan) diri. Hal ini terlihat dari antusiasme guru dalam memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensinya secara mandiri, para guru tidak hanya bergantung pada pelatihan resmi yang diselenggarakan oleh madrasah, tetapi juga aktif menggali pengetahuan melalui berbagai sumber. Seperti: buku, forum diskusi pendidikan, dll.

Akan tetapi, pelatihan yang diikuti para guru biasanya bukan berasal dari program internal madrasah, melainkan dari lembaga lain, seperti Kementerian Agama, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), atau

komunitas guru di luar sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar memiliki kesadaran tinggi untuk terus berkembang, meskipun fasilitas dari madrasah masih terbatas. Dorongan untuk selalu belajar ini menjadi bukti bahwa para guru tidak hanya sekadar menjalankan rutinitas mengajar. Mereka juga berusaha mengasah kemampuan diri agar bisa berinovasi, sehingga pembelajaran yang diberikan lebih bermakna dan bermanfaat bagi siswa.

Hal ini sesuai dengan referensi pada teori klasik meskipun SDT, versi mutakhirnya seperti Ryan & Deci telah disempurnakan untuk konteks pendidikan kontemporer. SDT atau *self determination theory* menegaskan bahwa motivasi intrinsik muncul dari terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan persis dengan guru yang belajar mandiri untuk mengembangkan diri dan memperluas wawasan secara sukarela dan berkesinambungan.¹⁰⁹

Kesimpulannya aktualisasi diri guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan berupa antusiasme memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensinya. Dengan cara mengikuti pelatihan ataupun belajar secara mandiri.

b. Kepuasan dalam mengajar

Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan guru saat melaksanakan proses pembelajaran dan setelah menyelesaikan tugas

¹⁰⁹ Linda Schürmann, Robert Gaschler & Claudia Quaiser-Pohl, "Motivation Theory In The School Context: Differences In Preservice And Practicing Teachers' Experience, Opinion, And Knowledge", Dalam Jurnal European Journal Of Psychology Of Education, Vol. 36, No. 2, (September 2020), 749.

dengan baik dalam proses pembelajaran merupakan bentuk motivasi intrinsik yang di rasakan oleh guru. Guru di MTs Ihayul Ulum Manyar Lamongan sebagian besar merasakan kepuasan yang tinggi terhadap kinerja mereka selama proses pembelajaran maupun setelah menyelesaikan proses pembelajaran, kepuasan tersebut muncul ketika siswa aktif dan antusias dalam pembelajaran, ketika guru berhasil menyampaikan materi.

Kebahagiaan memegang peranan penting dalam proses pembelajaran; ketika rasa bahagia tertanam dalam diri siswa, hal tersebut dapat menumbuhkan rasa ingin tahu terhadap materi yang disampaikan pendidik.¹¹⁰

Beberapa guru merasa tidak puas dengan proses pengajaran mereka karena merasa belum mampu memberikan pemahaman yang mendalam kepada murid-muridnya, meskipun sudah berusaha keras dalam menyampaikan materi. Dalam konteks motivasi intrinsik, ketidakpuasan ini muncul ketika seorang guru merasa tidak mencapai tujuan internal mereka, yaitu menginspirasi dan memastikan setiap siswa benar-benar memahami materi yang diajarkan. Menurut teori motivasi intrinsik, kepuasan kerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh perasaan kompetensi dalam mengajar dan hubungan positif dengan siswa. Jika guru merasa bahwa usahanya belum berhasil memahami

¹¹⁰ Sindi Antika, "Hubungan Kebahagiaan Dengan Motivasi Belajar Matematika Kelas V SDN 17 Pekanbaru", Dalam Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan, Vol. 3, No. 2, (Februari 2025), 67.

siswa, maka perasaan tidak kompeten ini dapat mengurangi kepuasan mereka, meskipun secara eksternal mereka sudah bekerja keras. Rasa tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan siswa sering kali menjadi motivasi utama bagi guru, dan ketika hasil tersebut belum tercapai, mereka merasakan ketidakpuasan yang mendalam terhadap pekerjaan mereka.

Seperti yang dikemukakan oleh Hanggar dan Dewi pada jurnal. Motivasi guru berperan penting dalam mengoptimalkan fungsi individu di lingkungan kerja, sebab guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya serta merasakan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dalam proses pembelajaran juga berdampak positif terhadap motivasi siswa. Sebaliknya, guru dengan motivasi rendah biasanya kurang berpartisipasi dalam aktivitas sekolah, tidak menikmati kegiatan, dan kurang terlibat dalam tugas pembelajaran.¹¹¹

c. Tujuan karir dan pencapaian

Sebagian besar guru di MTs Ihayul Ulum Manyar Lamongan memiliki tujuan pribadi yang menjadi pendorong utama dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik. Tujuan tersebut mencakup keinginan untuk menjadi guru yang profesional, inspiratif, dan mampu membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Guru-guru seperti Bapak Arifin Arisma dan Bapak Ahmad Saerozi menyampaikan bahwa

¹¹¹ Hanggar Budi Utomo Dan Dewi Retno Suminar, "Motivasi Mengajar Guru Ditinjau Dari Kepuasan Kebutuhan Berdasar Determinasi Diri", Dalam Jurnal Psikologi, Vol. 18, No. 1, (April 2019), 71.

motivasi mereka tidak hanya terletak pada penyampaian materi, tetapi juga pada kepuasan batin saat melihat siswa berkembang dan memahami pelajaran. Tekad untuk terus belajar, meningkatkan kualitas pengajaran, serta memberi dampak positif bagi siswa menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia pendidikan.

Dalam konteks struktur organisasi madrasah, Bapak Arifin Arisma yang menjabat sebagai penanggung jawab Laboratorium IPA menunjukkan bahwa tujuan karirnya tidak hanya terfokus pada pengajaran di kelas, tetapi juga pada pengembangan sarana praktikum agar siswa lebih mudah memahami materi sains secara aplikatif. Dedikasi ini mencerminkan komitmen beliau dalam meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis praktik serta mendukung siswa untuk memiliki pengalaman belajar yang lebih bermakna.

Sementara itu, Bapak Ahmad Saerozi yang menjabat sebagai Wakil Kepala (Waka) Kesiswaan menegaskan bahwa tujuan karirnya terletak pada pembinaan siswa secara lebih luas, tidak hanya dalam aspek akademik, tetapi juga kedisiplinan, tanggung jawab, dan pembentukan karakter. Beliau memandang bahwa pencapaian sebagai seorang guru bukan hanya diukur dari keberhasilan akademik siswa, melainkan juga dari kemampuan siswa dalam mengembangkan sikap positif, kemandirian, serta moralitas yang baik.

Sesuai dengan pendapat Sri Aisyah Yope dan Aam Azatil Isma, Motivasi kerja guru menjadi faktor penentu dalam tingkat kepuasan, komitmen, serta kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Berbagai aspek dapat memengaruhi motivasi kerja guru, salah satunya faktor intrinsik yang mencakup kepuasan pribadi, harapan, dan kebutuhan individu.¹¹²

d. Lingkungan sosial dan religius

Mayoritas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan memiliki kesadaran yang kuat bahwa profesi guru membawa dampak sosial dan spiritual yang luas. Mereka tidak hanya berfokus pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, nilai moral, dan etika generasi muda agar kelak menjadi individu yang bertanggung jawab di tengah masyarakat. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Mahbubah, guru bahasa Arab, pengajaran juga menjadi sarana untuk membangun generasi berpengetahuan dan berakhlak mulia. Selain kesadaran sosial, motivasi para guru juga ditopang oleh nilai religius yang mendalam. Banyak di antara mereka memaknai kegiatan mengajar sebagai bentuk ibadah dan amal jariyah, sebagaimana diungkapkan oleh guru IPA dan guru bahasa Arab, yang senantiasa mengajar dengan ikhlas demi memperoleh ridha Allah SWT.

¹¹² Sri Aisyah Yope Dan Aam Azatil Isma, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai”, Dalam Jurnal Ilmiah Administrasi, Vol. 13, No. 2, (Desember 2022), 75.

Hal ini mencerminkan bahwa motivasi mereka bersifat intrinsik, lahir dari kesadaran nilai, tanggung jawab moral, dan spiritualitas dalam menjalankan profesi. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Nurjamiah. Pengembangan kesadaran sosial tidak cukup hanya melalui pemberian pengetahuan, tetapi juga memerlukan pendekatan afektif dengan penanaman nilai melalui keteladanan. Guru yang memperlihatkan kepedulian, empati, dan keadilan dapat menjadi teladan nyata bagi siswa dalam berinteraksi dengan orang lain. Keteladanan tersebut berdampak besar karena siswa cenderung meniru perilaku yang ditunjukkan gurunya.¹¹³

e. Tanggung jawab profesi

Guru-guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan umumnya menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tanggungjawab tugas secara mandiri, seperti mengajar dengan konsisten, menyelesaikan administrasi, dan hadir sesuai jadwal, meskipun tidak selalu dalam pengawasan langsung. Hal ini terlihat dari pernyataan Bapak Arifin Arisma, guru IPA, yang menegaskan bahwa ia menjalankan tugas secara profesional sebagai bentuk tanggung jawab pribadi terhadap kualitas pendidikan. Namun demikian, kepala madrasah, Ibu Sri Rahayu, menyampaikan pandangan yang sedikit berbeda, bahwa masih ada sejumlah guru yang belum menunjukkan kedisiplinan penuh,

¹¹³ Nurjamiah Laila Pandiangan, "Peran Guru Pai Dalam Membentuk Kesadaran Sosial Siswa", Dalam Jurnal Komprehensif, Vol. 3, No. 1 (2025), 345.

khususnya terkait jam kedatangan dan kepulangan, serta keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi. Beberapa guru cenderung datang hanya menjelang waktu mengajar dan enggan mengikuti kegiatan tambahan seperti sholat dhuha, sehingga kepala madrasah merasa perlu memberikan pengawasan dan pengingat secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, praktik kedisiplinan belum merata di kalangan seluruh tenaga pendidik. Merujuk pada kejadian di atas.

Kondisi ini semakin menarik ketika dikaitkan dengan status sertifikasi guru. Dari seluruh tenaga pendidik di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, sekitar setengahnya telah tersertifikasi. Guru yang sudah tersertifikasi umumnya menunjukkan tingkat kedisiplinan dan profesionalisme yang lebih konsisten, baik dalam aspek pengajaran maupun tanggung jawab administratif. Sementara itu, sebagian guru yang belum tersertifikasi masih menghadapi tantangan dalam menjaga kedisiplinan, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pelaksanaan tanggung jawab profesi secara menyeluruh.

Maka, menurut teori Maslow, tingkat motivasi seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan yang ingin dicapai. Semakin tinggi kebutuhan yang dimiliki, semakin tinggi pula motivasinya, dan sebaliknya. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan

tertinggi adalah aktualisasi diri, yakni dorongan untuk melaksanakan tugas sebaik dan sesempurna mungkin).¹¹⁴

2. Motivasi Ekstrinsik

a. Penghargaan

Sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru, pihak madrasah di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan secara rutin memberikan apresiasi dalam berbagai bentuk. Apresiasi tersebut meliputi piagam penghargaan, sertifikat, ucapan resmi saat rapat, hadiah berupa barang, hingga penambahan tanggung jawab sebagai wujud kepercayaan terhadap profesionalitas guru. Guru IPA, Bapak Arifin Arisma, menyampaikan bahwa bentuk penghargaan yang diterimanya sudah cukup baik, namun ia berharap adanya kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan profesional serta pengakuan yang lebih spesifik atas kontribusi dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah, Ibu Sri Rahayu, menjelaskan bahwa setiap tahun pihak madrasah memberikan penghargaan kepada satu guru yang dianggap terbaik berdasarkan beberapa kriteria, seperti kedisiplinan, ketepatan waktu, dan inovasi dalam mengajar. Guru terpilih akan menerima sertifikat dan hadiah sebagai bentuk motivasi serta apresiasi atas dedikasi dan kinerja yang ditunjukkan selama satu tahun ajaran.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan, pemerintah melalui Undang-Undang Sisdiknas memberikan penghargaan kepada guru dan

¹¹⁴ Muh. Hizbul Muflihini, *Motivasi Kinerja*, (Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024), 15-16.

dosen. Penghargaan bagi guru dapat diberikan pada berbagai tingkatan, mulai dari satuan pendidikan, desa atau kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, hingga internasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 36 ayat 1, menegaskan bahwa guru yang berprestasi, memiliki dedikasi tinggi, serta bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.

Penghargaan dan pengakuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi serta profesionalisme guru Bahasa Indonesia. Apresiasi terhadap kinerja, baik dalam bentuk formal seperti sertifikat dan trofi maupun informal seperti pujian dari kepala sekolah maupun rekan kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mengajar. Guru yang merasa dihargai umumnya menunjukkan antusiasme lebih tinggi dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pembelajaran siswa.

Selain itu, pemberian penghargaan mendorong guru untuk senantiasa mengembangkan kompetensi dan pengetahuan melalui pelatihan maupun pendidikan lanjutan, sehingga mutu pengajaran dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Penghargaan yang diberikan secara konsisten dan adil juga mampu membangun iklim sekolah yang positif,

di mana para guru saling mendukung serta termotivasi untuk bekerja sama demi kepentingan siswa.¹¹⁵

Dengan kata lain, pemberian penghargaan dan pengakuan tidak hanya mendorong motivasi serta profesionalisme guru, tetapi juga turut berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

b. Kebutuhan fisiologis

Pandangan para guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, namun bukan menjadi faktor utama dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Dukungan finansial dianggap penting terutama untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti biaya hidup, transportasi, Pendidikan anak dan keluarga. Bapak Moh. Ilham, guru PAI, menyampaikan bahwa meskipun gaji memiliki peran, motivasi utamanya adalah keinginan untuk membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Sementara itu, guru lain seperti Ibu Mahbubah dan Bapak Arifin Arisma mengungkapkan bahwa semangat mereka lebih didorong oleh keikhlasan, niat ibadah, dan keyakinan bahwa profesi guru merupakan ladang amal jariyah. Mereka menyadari bahwa di lingkungan madrasah swasta, penghasilan lebih tepat disebut sebagai “bisyaroh” daripada gaji, sehingga penerimaan atas kondisi tersebut menjadi bagian dari pengabdian. Meski demikian, beberapa guru juga

¹¹⁵ Ranti Karmila dan Miftahul Rohmah, “Dampak Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia”, Dalam Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa, Vol. 2, No. 3, (September 2024), 122.

menyampaikan adanya kendala dalam sistem penggajian, di mana pembayaran tidak selalu rutin setiap bulan, melainkan bergantung pada kondisi keuangan madrasah, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi kesejahteraan guru.

Seperti halnya tertera dalam jurnal yang ditulis oleh Subhan Akbar Abbas. Kebutuhan dasar manusia pada hakikatnya tidak selalu menjadi pendorong motivasi, namun kegagalan dalam memenuhinya dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Oleh karena itu, dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan mendorong individu berupaya mendapatkannya. Faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status serta keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, lingkungan kerja, hingga kehidupan pribadi dapat membentuk motivasi seseorang. Selain itu, pengakuan dan penghargaan dari atasan maupun rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.¹¹⁶

c. Dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja

Mayoritas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan merasakan adanya hubungan kerja yang baik dan saling mendukung di antara sesama guru maupun dengan kepala madrasah. Suasana di lingkungan madrasah digambarkan sebagai akrab, kekeluargaan, dan penuh rasa hormat. Seperti yang disampaikan oleh Ibu H. Mahbubah, guru bahasa

¹¹⁶ Subhan Akbar Abbas, "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 5, No. 1 (2023), 52.

Arab, hubungan dengan rekan guru dan kepala madrasah terjalin dengan komunikasi yang efektif dan kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Arifin Arisma, guru IPA, yang menyebutkan bahwa dukungan dan semangat dari sesama rekan guru serta kepala madrasah menjadi faktor yang mendorongnya untuk bekerja lebih baik, bahkan dengan saling mengingatkan dan memberi dukungan saat ada yang kurang semangat.

Dalam praktik sehari-hari, dukungan dari rekan kerja sering kali menjadi salah satu sumber semangat bagi para guru. Dalam konteks teori Job Demands–Resources (JD-R), dukungan ini dipandang sebagai salah satu sumber daya penting di tempat kerja yang mampu memperkuat motivasi dan keterlibatan guru dalam mengajar. Ketika guru merasa didukung oleh rekan sejawat baik melalui kerja sama, saling berbagi pengalaman, atau sekadar memberi semangat hal ini tidak hanya membuat beban kerja terasa lebih ringan, tetapi juga mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sejawat dapat memperkuat efek positif dari dukungan pimpinan, mengurangi kehadiran yang tidak produktif, dan meningkatkan motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.¹¹⁷

¹¹⁷ Alper Uslukaya, & Zulfu Demirtas, “*The Relationships Between Supervisor And Colleague Support Interaction With Teacher Presenteeism And Work Engagement: A Multilevel Moderated Mediated Analysis*”, Dalam Jurnal Psychology, Vol. 43, (April 2024), 20948-20963.

d. Insentif dan kesejahteraan

Sebagian guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menyampaikan bahwa insentif finansial yang mereka terima saat ini dirasa belum sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka jalani setiap hari. Tugas sebagai pendidik bukan hanya mengajar di kelas, tetapi juga mencakup perencanaan pembelajaran, penilaian, pembinaan karakter siswa, hingga berbagai tanggung jawab administratif. Meskipun demikian, keterbatasan finansial yang ada tidak serta merta menyurutkan semangat mereka untuk tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan dedikasi terhadap dunia pendidikan masih menjadi penggerak utama.

Bapak Arifin Arisma, guru IPA, menyampaikan bahwa meskipun insentif yang diterima masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan beban kerja, pihak madrasah sudah berupaya menyediakan fasilitas dasar yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan perlengkapan pembelajaran. Namun, ia juga menyoroti kebutuhan akan pembaruan teknologi pembelajaran dan fasilitas pendukung lainnya yang dirasa masih kurang. Sementara itu, Ibu H. Mahbubah, guru Bahasa Arab, menekankan pentingnya perhatian dari pihak madrasah terhadap kesejahteraan guru. Ia memahami keterbatasan madrasah swasta, tetapi menilai bahwa bentuk perhatian meskipun sederhana

dapat menjadi penyemangat bagi para guru untuk terus mengabdikan dengan ikhlas.

Sesuai dengan pernyataan Sarwoto yang menyatakan bahwa Insentif merupakan alat motivasi yang dapat diartikan sebagai rangsangan atau dorongan yang sengaja diberikan kepada pekerja agar tumbuh semangat lebih tinggi untuk berprestasi demi kepentingan organisasi.¹¹⁸ Apabila insentif diberikan sesuai kebutuhan dan berjalan sebagaimana mestinya, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, pemberian insentif juga menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung terwujudnya tujuan perusahaan sebagaimana diharapkan.

Pemberian insentif atau kompensasi kepada pegawai maupun guru bertujuan meningkatkan kinerja sekaligus mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi biasanya berkaitan dengan perbedaan jabatan atau posisi dalam suatu instansi. Insentif yang layak dapat menjadi faktor pendorong semangat guru, mencegah munculnya sikap negatif, serta mendorong pelaksanaan tugas sesuai aturan sekolah. Dengan insentif yang memadai, guru tidak terdorong mencari tambahan penghasilan di luar sekolah sehingga dapat lebih fokus melaksanakan tanggung jawabnya dan meningkatkan kinerja.¹¹⁹

¹¹⁸ Sarwoto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Akademi Pustaka, 2015), 144.

¹¹⁹ Sonya Liani Nasution, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri", Dalam Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 10, No. 1, (2024), 378.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif dan kesejahteraan di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Meskipun keterbatasan finansial belum mampu memenuhi semua kebutuhan guru, dedikasi dan motivasi intrinsik tetap menjadi penggerak utama mereka dalam menjalankan profesi. Namun, untuk jangka panjang, pemberian insentif yang lebih layak dan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan guru sangat penting agar kualitas kinerja guru semakin meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

e. Kompetisi

Di lingkungan MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, para guru merasakan bahwa adanya persaingan sehat justru menjadi penyemangat dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik. Persaingan di sini bukanlah sesuatu yang menekan atau menimbulkan jarak antar guru, melainkan tumbuh secara alami dari rasa kagum dan saling menginspirasi. Ketika melihat rekan sejawat mengajar dengan cara yang menarik, menggunakan metode kreatif, atau berhasil membangun suasana kelas yang hidup, sebagian guru terdorong untuk ikut berbenah dan berinovasi. Hal ini disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma yang merasakan bahwa persaingan sehat membuatnya semakin bersemangat untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran. Senada dengan itu, Bapak Moh. Khoiri Suqi mengungkapkan bahwa ia sering kali merasa terpacu ketika melihat guru lain aktif dan kreatif, sehingga muncul motivasi dari

dalam dirinya untuk tidak kalah aktif dan terus belajar. Semangat untuk tumbuh bersama inilah yang menciptakan suasana kerja yang positif, di mana guru saling memberi contoh, bukan saling menjatuhkan, dan saling menyemangati dalam menjalankan amanah mendidik generasi muda.

Kompetisi positif dapat berfungsi sebagai sarana motivasi diri sekaligus menjadi media untuk menggali dan mengembangkan keterampilan dalam menghadapi berbagai tantangan. Kompetisi semacam ini tidak hanya dipahami sebagai upaya meraih kemenangan atas lawan, melainkan sebagai proses pembelajaran. Dengan pemahaman yang tepat, peserta didik maupun guru dapat melihat kompetitor sebagai mitra yang mendorong tercapainya prestasi unggul. Inilah bentuk kompetisi sehat dan adil yang tidak menimbulkan permusuhan.¹²⁰

f. Pujian

Bagi para guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, pujian atau apresiasi sederhana seperti ucapan terima kasih atau pujian memiliki arti yang mendalam. Meskipun tampak sepele, bentuk penghargaan non-materi ini sering kali menjadi penyemangat di tengah padatnya aktivitas mengajar. Mereka merasa bahwa perhatian kecil semacam itu merupakan bentuk pengakuan atas usaha dan dedikasi yang telah

¹²⁰ Dedi Wahyudi, “Urgensi Prinsip Kerjasama Dan Kompetisi Dalam Pengelolaan Pengajaran”, Dalam Jurnal Tarbiyah Islamiyah, Vol. 5, No. 2, (Desember 2020), 43.

diberikan. Ibu Mahbubah, guru Bahasa Arab, mengungkapkan bahwa ucapan terima kasih bisa sangat berarti karena membuatnya merasa dihargai, sehingga mendorongnya untuk terus memberikan yang terbaik. Senada dengan itu, Bapak Arifin Arisma, guru IPA, menyampaikan bahwa semangatnya semakin tumbuh ketika mendapat pujian dari para siswa saat mengajar. Momen-momen sederhana seperti itu, yang datang dengan tulus, justru kerap menjadi sumber energi emosional yang kuat bagi guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

Sesuai pendapat Malinowski menyatakan bahwa pujian dapat dipandang sebagai bentuk komunikasi fatis, yakni komunikasi yang bertujuan membangun kontak sosial melalui penggunaan bahasa untuk menjalin hubungan, menjaga interaksi, serta mengekspresikan rasa persahabatan atau solidaritas sosial. Pujian merupakan tuturan penguatan positif yang diberikan sesuai harapan, sekaligus berfungsi sebagai bentuk pengakuan, penghormatan, dan penghargaan.¹²¹

B. Analisis Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar

1. Perencanaan

Perencanaan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan dilakukan dengan berbagai cara diantaranya yaitu menyusun tujuan pembelajaran, bahan ajar, RPP, silabus, program tahunan, dan program

¹²¹ Ahmad Fadilahtu Rahman, “*Tutur Pujian Guru Dalam Interaksi Pembelajaran di Kelas*”, Dalam *Jurnal Lingua*, Vol. 13, No. 1, (Maret 2016), 50.

semester. Biasanya guru menyusun semuanya ketika akan masuk tahun ajaran baru atau semester. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam perencanaan meliputi penyusunan program serta metode atau strategi yang terarah, mendorong perubahan pola pikir seluruh pemangku kepentingan, memberikan keteladanan yang baik kepada peserta didik, menanamkan nilai-nilai karakter, serta memanfaatkan instrumen evaluasi.

Sesuai dengan pendapat Abdul Majid yang menyatakan bahwa perencanaan adalah proses merumuskan langkah-langkah kegiatan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penyusunannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dalam periode tertentu sesuai kehendak perencana, namun yang terpenting ialah rencana tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan tepat sasaran.¹²²

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menyusun tujuan pembelajaran, bahan ajar, RPP, silabus, program tahunan, program semester, menyiapkan strategi dan juga bahan evaluasi.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menekankan pentingnya penggunaan berbagai macam metode pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan karakter dan

¹²² Abdul Majid Dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), 91.

kebutuhan siswa. Seperti diskusi, tanya jawab, dan pembelajaran berbasis proyek. Selain itu, mereka juga memperhatikan keterlibatan siswa sebagai indikator keberhasilan, dengan terus melakukan refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Intinya mereka percaya bahwa proses belajar yang menyenangkan dan interaktif akan membentuk pemahaman yang lebih mendalam, tidak hanya dari hasil ujian, tetapi juga dari keterampilan dan aplikasi pengetahuan dalam kehidupan nyata.

Seperti yang dikatakan oleh Rusman bahwa pembelajaran yang menyenangkan adalah dengan adanya pola hubungan yang baik antara guru dan siswa dalam kegiatan pembelajaran. Terdapat suatu kohesi, tidak adanya keterpaksaan, atau tertekan. Dan menggunakan metode pembelajaran yang dapat meningkatkan partisipasi siswa secara optimal. Karena proses pembelajaran yang menyenangkan dan adanya partisipasi keterlibatan siswa akan lebih bermakna.¹²³

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran yang menyenangkan dan lebih mementingkan keterlibatan siswa dinilai lebih efektif.

3. Penilaian Pembelajaran

Dalam menyusun penilaian atau evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru kepada siswa di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, mereka selalu memastikan kesesuaiannya dengan tujuan pembelajaran,

¹²³ Sungkono, "Pembelajaran Yang Efektif, Efisien, Dan Menyenangkan Dengan Media Pembelajaran Bagi Guru Sekolah Dasar di Wilayah Koordinator Pendidikan Bulu Sukoharjo", Dalam Jurnal Abdi, Vol. 9, No. 2, (Januari 2024), 198.

menyesuaikan tingkat kesulitan dengan kemampuan siswa, dan menggunakan berbagai jenis soal agar dapat mengukur dari berbagai sisi. Hal ini sesuai dengan Kesimpulan bahwa evaluasi pendidikan dilakukan untuk menilai sejauh mana peserta didik telah memiliki satu atau sejumlah karakter yang ditetapkan sekolah dalam jangka waktu tertentu.¹²⁴

Namun, mereka percaya bahwa evaluasi bukan hanya soal memberikan angka, tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung perkembangan pemahaman siswa. Selain itu, mereka menghargai *feedback* sebagai bagian penting dalam proses belajar, dengan memberikan umpan balik akan membangun kepercayaan diri siswa. Semua ini dilakukan dengan tujuan membantu siswa belajar dengan cara yang menyenangkan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan penjelasan mengenai evaluasi formatif dan umpan balik. Yang merupakan evaluasi yang dilakukan selama proses pembelajaran sedang berlangsung. Tujuannya untuk memberikan umpan balik yang berkualitas kepada siswa dan membantu guru dalam mengarahkan pembelajaran.¹²⁵

Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya digunakan untuk mengukur nilai dari hasil belajar dan pemahamannya terhadap materi. Tetapi juga dari karakternya.

¹²⁴ Dharma Kesuma, Cipi Triatna, Dkk, *Pendidikan Karakter Dan Praktek di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), 138.

¹²⁵ Moch. Rizal Fuadiy, “*Evaluasi Pembelajaran Sebuah Studi Literatur*”, Dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1, Desember 2021), 178.

4. Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

Kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan berbentuk datang ke sekolah tepat waktu, masuk kelas dan keluar sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, dengan menyiapkan materi beberapa hari sebelum waktunya mengajar, selalu berkomunikasi dengan atasan apabila ada halangan, selalu berusaha bersikap dan bertutur kata yang baik. Karena guru bukan hanya mengajar tetapi juga menjadi teladan bagi siswa.

Menurut Robbins Defiat, hal tersebut sesuai dengan tanggung jawab seorang guru kategori disiplin waktu yang merupakan sikap atau perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap organisasi ditunjukkan melalui ketepatan waktu dalam hadir, pulang, maupun melaksanakan tugas. Kedisiplinan terhadap waktu berpengaruh pada dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan serta mencapai kinerja sesuai harapan.¹²⁶

Dengan begitu guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan sudah menunjukkan tanggung jawab dalam hal disiplin waktu.

5. Hubungan Sosial (Komunikasi)

Untuk membentuk hubungan sosial atau komunikasi guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan antara kepala sekolah maupun guru selalu berusaha terbuka membahas berbagai informasi, pengalaman dan ide-ide baru cara mengajar atau bahkan hanya mengobrol santai, kemudian pada

¹²⁶ Tendi Rustandi Dan Dede Jaelani, "Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru di SDN Sukasar (Studi di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu), Dalam Jurnal Maneksi, Vol. 13, No. 2, (Juni 2024), 421.

saat pertemuan rutin atau rapat saling menyampaikan gagasannya, jika ada perbedaan pendapat mereka selalu berusaha menyampaikannya dengan cara yang baik. Komunikasi antara guru dengan guru, dan guru dengan kepala sekolah, dipandang cukup, artinya kondisi guru dan kepala sekolah terbina dengan baik.

Yang mana menurut Veithzal Rivai bahwa kepala sekolah itu seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan memiliki kewenangan penuh untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahannya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagai pusat kekuatan sekaligus penggerak organisasi, pemimpin tetap dituntut untuk menjalin komunikasi dengan seluruh pihak, terlepas dari kondisi apa pun.¹²⁷

Jadi dapat diambil Kesimpulan komunikasi efektif yang terjalin antara guru dan kepala sekolah di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan akhirnya tercipta lingkungan belajar yang positif dan produktif.

6. Pengembangan Profesional

Agar dapat mengembangkan keprofesionalannya guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar diikuti sertakan dalam kegiatan MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran dengan tujuan meningkatkan profesionalismenya sebagai guru. Selain itu juga mereka guru-guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan diikutsertakan dalam pelatihan atau workshop.

¹²⁷ Tri Putri Handayani, “Komunikasi Dan Kerjasama Antara Kepala Sekolah Dan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Pajah 1 Kec. Gapura Kab. Sumenep”, Dalam Jurnal Unigres, 4-5.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang disebut guru profesional adalah yang mengupayakan dan mengusahakan untuk selalu memperluas wawasan, menambah ilmu pengetahuan melalui berbagai penataran, mengikuti Pendidikan formal, mengikuti kegiatan MGMP, ikut serta dalam workshop atau pelatihan, atau juga belajar secara mandiri seperti membaca buku dan media masa.¹²⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesional guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan untuk meningkatkan kinerjanya sudah tepat dengan cara yaitu mengikuti pelatihan atau workshop, dan MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran untuk memperdalam ilmunya.

C. Analisis Peran *Work Motivation* dalam Peningkatan Kinerja Guru di

MTs Ihyaul Ulum Manyar

1. Peran Motivasi terhadap Kedisiplinan

Motivasi dalam peningkatan kinerja guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, disiplin waktu yang diterapkan oleh para guru sangat terlihat dari komitmen mereka untuk hadir tepat waktu di sekolah dan kelas, memulai serta mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal, dan menyelesaikan tugas administrasi dengan baik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Arifin Arisma, motivasi utama beliau dalam menjaga disiplin waktu adalah untuk memberikan contoh yang baik kepada siswa agar mereka juga dapat

¹²⁸ Fifit Firmadani, “Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas”, *Dalam Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, (Oktober 2021), 194.

menghargai waktu. Ibu Mahbubah pun menegaskan pentingnya keteladanan, di mana guru tidak hanya memberikan peraturan, tetapi juga menunjukkan perilaku disiplin yang dapat ditiru oleh siswa. Hal ini tercermin dalam observasi yang dilakukan pada 10 Juni 2025, saat para guru hadir lebih awal untuk menyambut siswa.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepatuhan guru terhadap aturan dan kode etik profesi, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Ahmad Saerozi dan Bapak Arifin, yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbins bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Tinggi rendahnya motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja individu. Setiap orang memiliki tingkat motivasi yang berbeda, ada yang tinggi dan ada pula yang rendah. Seseorang dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, sedangkan motivasi rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja. Bagi pegawai atau guru, motivasi kerja yang kuat akan membuat mereka bekerja dengan tekun, penuh semangat, dedikasi, dan kesungguhan sehingga hasil yang diperoleh sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.¹²⁹

¹²⁹ Radityo Yuda Wiharja, “*Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*”. (Dalam Jurnal Penelitian Psikologi), No. 02, Vol. 11, 2024., 1221.

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan menjalankan kedisiplinannya dengan baik karena didorong oleh motivasi yang tinggi kemudian memberikan dampak positif bagi dirinya dan siswanya.

2. Peran Motivasi terhadap Kualitas Mengajar

Kualitas mengajar sama dengan kualitas kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo Kualitas kerja mencakup penguasaan materi ajar, kemampuan mengelola proses serta kelas, pemanfaatan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, penyusunan program pengajaran, kepemimpinan dalam kelas, pengelolaan interaksi belajar-mengajar, pelaksanaan evaluasi hasil belajar siswa, penerapan berbagai metode pembelajaran, pemahaman serta penerapan fungsi bimbingan dan konseling, pengelolaan administrasi sekolah, serta kemampuan memahami dan menginterpretasikan hasil penelitian guna meningkatkan mutu pembelajaran.

Di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, guru-guru menyadari pentingnya motivasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Bapak Arifin Arisma mengungkapkan bahwa semangat mengajar beliau didorong oleh perkembangan dan antusiasme siswa, serta kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan membangun hubungan baik dengan siswa dan rekan kerja. Bapak Ahmad Saerozi menambahkan bahwa penguasaan materi adalah kunci untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan memberikan pengalaman belajar yang efektif. Selain itu juga, kepala

madrasah, Ibu Sri Rahayu, juga berperan dalam memberikan semangat dan motivasi kepada guru melalui apresiasi dan dukungan profesional.

Dalam hal inovasi, guru di MTs Ihyaul Ulum selalu berusaha menghadirkan metode pembelajaran yang bervariasi agar siswa tidak merasa bosan dan materi yang disampaikan lebih mudah dipahami. Bapak Arifin misalnya, menggunakan metode tanya jawab, ceramah, dan bermain peran, sementara Ibu Mahbubah juga memanfaatkan media gambar, video, dan berbagai strategi seperti diskusi dan *mind mapping*. Inovasi dalam metode ini penting agar pembelajaran tetap menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa, menciptakan suasana kelas yang dinamis dan interaktif.

3. Peran Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Benardin dan Russel menjelaskan produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku. Yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang selalu berubah-ubah karena dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, motivasi, dan lingkungan.¹³⁰ Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan capaian kinerja guru dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu dengan cara yang efektif dan efisien, tercermin melalui hasil proses pembelajaran dan pengajaran.

Motivasi yang dimiliki guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan sangat memengaruhi semangat mereka dalam mengajar, yang akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang

¹³⁰ Candra Wijaya, *Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Kencana, 2021), 26-27.

termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan fokus, sehingga siswa juga merasa lebih tertarik dan aktif dalam pembelajaran. Bapak Ahmad Saerozi mengatakan bahwa semangat mengajar yang tinggi membantunya lebih inovatif dalam menyampaikan materi dan memperhatikan kemajuan masing-masing siswa, agar mereka bisa mencapai potensi terbaiknya.

Ibu Mahbubah pun menambahkan bahwa dengan motivasi tinggi, dia lebih antusias dalam mengajar dan sering memberikan tantangan sesuai dengan kemampuan siswa serta apresiasi atas usaha mereka. Selain itu, evaluasi yang konsisten juga menjadi kunci penting. Bapak Arifin Arisma menjelaskan bahwa ia selalu memantau perkembangan siswa secara berkala, mencatat pencapaian mereka, dan memberikan perhatian lebih untuk memastikan mereka terus berkembang. Evaluasi yang dilakukan melalui tes atau tugas diikuti dengan umpan balik yang positif membantu siswa untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil belajar mereka.

4. Peran Motivasi terhadap Pengembangan Diri

Pengembangan diri guru menurut teori peningkatan kompetensi profesional yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru dalam berbagai aspek, seperti pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Seminar, pelatihan, dan *workshop* dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan guru agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan profesional.¹³¹

¹³¹ Candra Wijaya, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*, (Medan: Umsu Press, 2023), 95.

Di MTs Ihyaul Ulum Lamongan, motivasi guru sangat berperan dalam pengembangan diri mereka. Para guru secara rutin mengikuti seminar, pelatihan, dan *workshop* untuk memperbarui pengetahuan dan meningkatkan kualitas pengajaran. Ibu Sri Rahayu menjelaskan bahwa kegiatan MGMP juga memberi kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dan memecahkan masalah bersama.

Selain itu, Bapak Ahmad Saerozi menekankan pentingnya terus belajar melalui berbagai sumber, seperti buku dan platform *online*, agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Bahkan, guru yang sudah berpengalaman tetap berkomitmen melanjutkan pendidikan atau mengikuti sertifikasi untuk membuktikan kompetensi mereka, menunjukkan semangat besar untuk terus berkembang demi kemajuan siswa.

5. Peran Motivasi terhadap Kolaborasi dan Loyalitas

Di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan, motivasi guru sangat mendukung kolaborasi yang erat antara guru, siswa, dan orang tua. Ibu Sri Rahayu menjelaskan pentingnya komunikasi antara guru dan orang tua untuk memecahkan masalah. Guru biasanya menghubungi orang tua melalui surat, rapor, dan pada saat pertemuan dengan wali murid. Terkadang juga kunjungan langsung ke rumah, telepon atau melalui grup whatsapp, atau ketika orang tua mengantar atau menjemput anaknya. Sementara Bapak Arifin Arisma menekankan kerja sama antar guru dalam menciptakan disiplin dan lingkungan belajar yang positif.

Selain itu, guru juga menunjukkan komitmen terhadap visi madrasah dengan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, seperti pramuka, yang bertujuan membentuk karakter siswa. Hal ini tercermin dalam kegiatan pramuka yang dilakukan setiap Jumat siang, di mana guru berperan langsung membimbing siswa.

Melihat dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa seseorang memiliki motivasi yang berangkat dari kolaborasi dan loyalitas. Loyalitas guru merupakan salah satu aspek krusial yang menentukan mutu pendidikan di sekolah adalah peran guru. Guru yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih aktif dalam penyusunan kurikulum serta pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.¹³²

Antara kolaborasi guru dengan orang tua merupakan bentuk Kerjasama yang dilakukan oleh orang tua dan guru untuk mendidik, mengawasi, mengajari anak atau siswa di lingkungan sekolah dengan tujuan memperbaiki diri siswa. Bentuk kolaborasi guru dan orang tua dalam mengatasi masalah siswa diperlukan adanya hubungan Kerjasama antara guru dan orang tua. Melalui komunikasi guru dan orang tua berkolaborasi. Ada dua Teknik komunikasi yang digunakan yaitu formal yang meliputi pertemuan dengan wali murid, rapot, atau melalui surat. Dan ada Teknik komunikasi nonformal seperti mengirim pesan di whatsapp, berbicara

¹³² Isnaini Nurul Hidayati Dan Muh. Hanif, "Loyalitas Tenaga Pendidik: Faktor Penentu Dan Implikasinya Pada Sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu", Jurnal Karya Ilmiah Guru, Vol. 10, No. 1, (Januari 2025), 798-799.

langsung ketika orang tua menjemput atau mengantar anaknya, dan berkunjung ke rumahnya secara langsung.¹³³

Jadi dapat disimpulkan bahwa kolaborasi antara guru dan orang tua kuncinya ada pada komunikasi. Sedangkan pada loyalitas di sini lebih ke ekstrakurikuler. Meskipun sebenarnya loyalitas guru berkaitan dengan kesetiaan dan dedikasinya terhadap sekolah. Tetapi guru yang terlibat langsung pada ekstrakurikuler juga menunjukkan loyalitas.



PERPUSTAKAAN INSTITUT AL FITHRAH

¹³³ Dewi Purnama Sar, “Kolaborasi Guru Dan Orang Tua Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa di SDN 23 Ampenan”, Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol 8, No. 1, (Januari 2022), 422.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai Peran *Work Motivation* dan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk *work motivation* guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan saling melengkapi dalam mendorong kinerja dan dedikasi mereka. Secara intrinsik, motivasi guru tercermin dalam semangat aktualisasi diri, kepuasan mengajar, pencapaian karir, kesadaran sosial-religius, serta rasa tanggung jawab pribadi yang lahir dari dalam diri mereka. Namun, motivasi ini belum sepenuhnya merata sehingga masih diperlukan pembinaan yang konsisten.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik muncul dari faktor-faktor seperti penghargaan, dukungan lingkungan kerja, kebutuhan fisiologis, insentif, dan kompetisi sehat. Meskipun masih ada keterbatasan fasilitas dan finansial, apresiasi dan hubungan kerja yang positif mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Gabungan kedua jenis motivasi ini menjadi kekuatan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara menyeluruh.

2. Kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan tercermin dari perencanaan pembelajaran yang matang, pelaksanaan yang menyenangkan dan interaktif, serta penilaian yang membangun dan holistik. Guru menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab tinggi, menjadi teladan bagi siswa dalam sikap

dan integritas. Komunikasi yang terbuka antar guru dan pimpinan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, komitmen untuk terus belajar melalui MGMP, pelatihan, dan workshop menunjukkan semangat pengembangan profesional demi memberikan pendidikan yang bermakna dan berkualitas.

3. Peran *work motivation* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Motivasi kerja mendorong seseorang untuk bersemangat dan berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaan. Motivasi kerja guru memegang peran penting dalam membentuk kedisiplinan, kualitas mengajar, produktivitas kerja, pengembangan diri, serta kolaborasi dan loyalitas guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan. Guru yang termotivasi cenderung disiplin, hadir tepat waktu, dan menjadi teladan. Dalam pembelajaran, mereka aktif menerapkan metode yang inovatif dan interaktif, meningkatkan produktivitas serta mendorong keterlibatan siswa secara optimal. Motivasi juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan sertifikasi. Selain itu, motivasi memperkuat kolaborasi dengan orang tua serta menunjukkan loyalitas melalui partisipasi dalam kegiatan sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan berkelanjutan.

B. Saran

Merujuk pada temuan penelitian ini, peneliti dengan hormat memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan terkait peran *work motivation* dan kinerja guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan yaitu:

1. Bagi Guru MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan di madrasah diharapkan senantiasa menjaga dan meningkatkan motivasi kerja, baik dari dalam maupun dari luar. Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan diharapkan agar mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan, seminar, diskusi ilmiah, dan bentuk pengembangan profesional lainnya sebagai bentuk dari komitmen terhadap peningkatan kualitas kinerja. Guru juga diharapkan menjaga semangat kerja, membangun kerja sama yang baik dengan sesama rekan pendidik, serta menjaga komunikasi yang efektif dengan pimpinan dan peserta didik.

2. Bagi Kepala MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan

Diharapkan Kepala MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan untuk terus membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Kepala madrasah diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap kebutuhan guru, seperti penghargaan atas kinerja, pemberian kesempatan pengembangan profesional, serta menciptakan komunikasi yang umum dan terbuka. Selain itu, kepala madrasah juga diharapkan menjadi teladan dalam hal etos kerja dan kepemimpinan yang partisipatif, sehingga dapat menumbuhkan semangat dan loyalitas guru terhadap lembaga.

3. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat memperluas cakupan kajian dan melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam agar hasil temuan semakin relevan, aplikatif, dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar. "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 5, No. 1, 2023.
- Abdussamad, Dr. H. Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*, Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Andayani, Abdul Majid dan Dian. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Antika, Sindi. "Hubungan Kebahagiaan Dengan Motivasi Belajar Matematika Kelas V SDN 17 Pekanbaru." *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, Februari 2025.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1997.
- Darnitasari, Deva. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar", Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2020.
- Demirtas, Alper, Uslukaya & Zulfu. "The Relationships Between Supervisor And Colleague Support Interaction With Teacher Presenteeism And Work Engagement: A Multilevel Moderated Mediated Analysis." *Jurnal Psychology*, Vol. 43, April 2024.
- Desnirita, dkk. "Motivasi, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, No. 1-18, Vol. 9, Oktober 2022.
- Efendi, Muhammad Nur. "Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya." *Jurnal Edunomika*, No. 2, Vol. 6, 2022.
- Firmadani, Fifit. "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, No. 2, Vol. 3, Oktober 2021.
- Fuadiy, Moch. Rizal. "Evaluasi Pembelajaran Sebuah Studi Literatur." *Jurnal Pendidikan Islam*, No. 1, Vol. 3, Desember 2021.
- Gaschler, Linda Schurmann, Robert, dkk. "Motivation Theory In The School Context: Differences In Preservice And Practicing Teachers' Experience,

- Opinion, And Knowledge.” *European Journal Of Psychology Of Education*, Vol. 36, No. 2, September 2020.
- Gultom, Levita Marentina. “Analisis Work Motivation Dan Work Environment Terhadap Employee Performance (Studi Pada PKS Aek Torop di Labuhanbatu Selatan).” *Journal Of Social Research*, No. 1, Vol. 10, September 2022.
- Handayani, Tri Putri. “Komunikasi Dan Kerjasama Antara Kepala Sekolah Dan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Pojah 1 Kec. Gapura Kab. Sumenep.” *Jurnal Unigres*
- Hanif, Isnaini Nurul Hidayati dan Muh. “Loyalitas Tenaga Pendidik: Faktor Penentu dan Implikasinya Pada Sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu.” *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, No. 1, Vol. 10, Januari 2025.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ed. Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Herwati, dkk. *Motivasi Dalam Pendidikan*, Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- Isma, Sri Aisyah Yope dan Aam Azatil. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai.” *Jurnal Ilmiah Administrasi*, Vol. 13, No. 2, Desember 2022.
- Jaelani, Tendi Rustandi dan Dede. “Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru di SDN Sukasar (Studi Di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu).” *Jurnal Maneksi*, No. 2, Vol. 13, Juni 2024.
- Kesuma, Dharma Cepi Triatna, dkk. *Pendidikan Karakter dan Praktek di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Kompri, M.Pd.I. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Lamatenggo, Hamzah B. Uno dan Nina. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Manik, Josua, Dkk. “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai

- Variabel Mediasi”, Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, No. 2, Vol. 9, Agustus 2021.
- Muflihun, Muh. Hizbul. *Motivasi Kinerja*, Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024.
- Murdiyanto, Dr. Eko. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Yogyakarta Press, 2020.
- Mustofa, Amril. “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Aisyiyah Medan,” No. 02, Vol. 3, Desember 2018.
- Nadyanti, Najwah. “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smk Di Kota Surabaya”, Dalam Jurnal Penelitian Kelas Indonesia, No. 3, Vol. 1, Mei 2024.
- Nasution, Sonya Liani. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri.” Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 10, No. 1, 2024.
- Pandiangan, Nurjamiah Laila. “Peran Guru PAI Dalam Membentuk Kesadaran Sosial Siswa.” Jurnal Komprehensif, Vol. 3, No. 1, 2025.
- Rahman, Ahmad Fadilahtu. “Tutur Pujian Guru Dalam Interaksi Pembelajaran Di Kelas.” Jurnal Lingua, No. 1, Vol. 13, Maret 2016.
- Rismayanti, Rena, dkk. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.” Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi, No. 2, Vol. 2, 2 Juni 2023.
- Rohmah, Ranti Karmila dan Miftahul. “Dampak Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia.” Jurnal Motivasi Pendidikan Dan Bahasa, Vol. 2, No. 3, September 2024.
- Rusyan, A. Tabrani, dkk. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2000.
- Saefullah, Dr. K.H. U. M.M.Pd. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014.
- Salama, Lucky, Dkk. “Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Work Motivation In An Effort To Improve Teacher Performance”, Dalam Jurnal Manajemen Modern, No. 3, Vol. 6, Juli 2024.

- Sar, Dewi Purnama. "Kolaborasi Guru dan Orang Tua Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di SDN 23 Ampenan." *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, No. 1, Vol. 8, Januari 2022.
- Sarwoto. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Akademi Pustaka, 2015.
- Siagian, S.P. *Teori Motivasi dan Aplikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Khaeruman, Dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten: Cv. Aa Risky, 2021.
- Stiawati, Titi, Dkk, Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Man 1 Kota Cilegon," *Dalam Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, No. 6, Vol. 4, November 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suherman, Ondi Sandi dan Aris. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Suminar, Hangar Budi Utomo dan Dewi Retno. "Motivasi Mengajar Guru Ditinjau Dari Kepuasan Kebutuhan Berdasar Determinasi Diri." *Jurnal Psikologi*, Vol. 18, No. 1, April 2019.
- Sungkono. "Pembelajaran Yang Efektif, Efisien, Dan Menyenangkan Dengan Media Pembelajaran Bagi Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Koordinator Pendidikan Bulu Sukoharjo." *Jurnal Abdi*, Vol. 9, No. 2, Januari 2024.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- Tarigan, Irma Br, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan." *Jurnal Global Manajemen*, No. 1, Vol. 11, Juni 2022.
- Tika, Moh Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Wahyudi, Dedi. "Urgensi Prinsip Kerjasama dan Kompetisi Dalam Pengelolaan Pengajaran." *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 5, No. 2, Desember 2020.
- Wiharja, Radityo Yuda. "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Penelitian Psikologi*, No. 02, Vol. 11, 2024.

Wijaya, Candra. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Medan: UMSU Press, 2023.

Wijaya, Candra. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana, 2021.

Witayala, Syafri Mangkuprawira dan Aida. *Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya, 2008.



PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITHRAH

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Surat Tugas Dosen Pembimbing



INSTITUT AL FITHRAH SURABAYA

Jl. Kedinding Lor No. 30 Surabaya 60129

Telp. /WA : 031-37301276 / +62 857-7774-3199

Web. : www.alfithrah.ac.id - Email : admin@alfithrah.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 004/MPI-IAF/C/XII/2024

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Instansi yang memberi tugas | : Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S-1)
IAF Surabaya |
| 2. Nama | : Pratama, SBK, M.S.i |
| 3. NIY | : 1210800212108002 |
| 4. Jabatan Akademik | : Asisten Ahli |
| 5. Alamat yang diberi tugas | : Kwanyar Indah Residence Lok 14
Bangkalan |
| 6. Yang bersangkutan diberi tugas | : Membimbing Skripsi |
| 7. Nama mahasiswa | : Elsa Viana Dewi |
| 8. NIMKO | : 202112120495 |
| 9. Judul Skripsi | : Peran Work Mativation dalam
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Ihyaul Ulum Manyar Lamongan |
| 10. Tugas tersebut berlaku mulai | : Tanggal ditetapkan surat ini s/d selesai |
| 11. Tugas Pembimbing | : Mengoreksi, memperbaiki dan
mengesahkan skripsi. |

INSTITUT AL FITHRAH

Surabaya, 23 Desember 2024

A.n. Rektor IAF Surabaya

Ketua Prodi MPI



Ali Mastur, M.Pd.I.
12108054

B. Surat Izin Observasi dan Penelitian Penelitian



INSTITUT AL FITHRAH (IAF) SURABAYA FAKULTAS TARBİYAH

Jl. Kedinding Lor No. 30 Surabaya 60129
Telp. /WA : 031-37301276 / +62 857-7774-3199
Web. : www.alfithrah.ac.id - Email : ft.alfithrah@gmail.com

Nomor : 020/IAF/D.2/PP.06.03/X/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Observasi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Pimpinan MTs. Ihyaul Ulum Manyar Sekaran Lamongan
Di Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah wa syukurillah, limpahan nikmat-Nya, shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW. beserta keluarga dan para sahabat, sebagai manifestasi dari cinta kita kepada beliau dan harapan memperoleh syafa'atnya di hari kiamat. Semoga kita semua beserta keluarga dalam keadaan sehat wal'afiat dan serta mendapatkan limpahan rahmat dan karunia Allah SWT terjauhkan dari segala musibah, aamiin.

Dalam rangka memenuhi tugas perkuliahan Mata Kuliah Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah, kami bermaksud mengajukan permohonan bagi mahasiswa kami,

Nama : Elsa viana dewi
NIM : 202112120495
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

untuk melakukan Observasi di Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun permohonan ini kami ajukan untuk dilaksanakan pada tanggal 24 - 26 Oktober 2024.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, Atas perhatian, kerja sama, dan dikabulkannya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Mengetahui,
Dekan,

H. M. Faiz Al Arif, M.Pd.I.
NIDN. 2128047501

FAKULTAS TARBİYAH
INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
SURABAYA

Surabaya, 18 Oktober 2024
Hormat Kami,
Kaprodi,

Afi Mastur, M.Pd.I.
NIDN. 2101018204



INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
SURABAYA

INSTITUT AL FITHRAH (IAF) SURABAYA FAKULTAS TARBİYAH

Jl. Kedinding Lor No. 30 Surabaya 60129
Telp. /WA : 031-37301276 / +62 857-7774-3199
Web. : www.alfithrah.ac.id - Email : ft.alfithrah@gmail.com

Nomor : 97/IAF/D.2/PP.06.03/V/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pimpinan MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah wa Syukurillah, limpahan nikmat-Nya, shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW. beserta keluarga dan para sahabat, sebagai manifestasi dari cinta kita kepada Beliau dan harapan memperoleh syafa'atnya di hari kiamat. Semoga kita semua beserta keluarga dalam keadaan sehat wal'afiat, mendapatkan limpahan rahmat dan karunia Allah SWT., serta terjauhkan dari segala musibah, *aamiin*.

Dengan hormat, kami atas nama Fakultas Tarbiyah Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya mengajukan permohonan melakukan penelitian di instansi Bapak/Ibu bagi mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Elsa Viana Dewi
NIM : 202112120495
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Dosen Pembimbing : Pratama Surya Bagus Kusuma, S.Pd.I., M.Si.

dalam rangka penyusunan skripsi sebagai kewajiban memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi S-1 di Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya.

Adapun judul yang diambil adalah :

"Peran Work Motivation dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan".

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu Pimpinan untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna memperoleh data dan bahan yang diperlukan.

Adapun waktu yang diajukan yaitu tanggal 29 Mei - 29 Juni 2025.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan pemberian izin Bapak/Ibu Pimpinan, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Mengetahui

Dekan,

H. M. Faiz Al Arif, M.Pd.I.

NIDN. 2128047501

FAKULTAS TARBİYAH
INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
SURABAYA

Surabaya, 26 Mei 2025

Hormat Kami

Ketua Program Studi,

Ali Mastur, M.Pd.I.

NIDN. 2101018204

C. Surat Balasan Observasi dan Penelitian



YAYASAN PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM

MTs "IHYAUL ULUM"

TATUS : TERAKREDITASI "A"

SK. Kemenkumham RI, Nomor AHU-0006245.AHA.01.04 Tahun 2016

NSM : 121235240051

NPSN : 69773643

Alamat : Jl KH. Hasyim Asy'ari No.02 Manyar 62261 Tlp 081331164260 e-mail: mts.ihyaulumsekarang@yahoo.com

Nomor : MTs. 0589/ 389 / A-1 / X/ 2024

Perihal : Balasan Permohonan Observasi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah

INSTITUT AL FITRAH (IAF) SURABAYA

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 18 Oktober 2024 perihal perizinan tempat observasi dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama ELSA VIANA DEWI dengan judul, "Peran Work motivation Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ihyaul Ulum".

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
 2. Izin melakukan observasi diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
 3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 3 hari setelah tanggal ditetapkan
- Demikian surat balasan dari kami.

PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITRAH

Sekarang, 19 Oktober 2024

di Madrasah;



Dib: SRI RAHAYU, M.Pd

NIP.196807192005012002



YAYASAN PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM

MTs "IHYAUL ULUM"

TATUS : TERAKREDITASI "A"

SK. Kemenkumham RI, Nomor AHU-0006245.AHA.01.04 Tahun 2016

NSM : 121235240051

NPSN : 69773643

Alamat : Jl KH. Hasyim Asy'ari No.02 Manyar 62261 Tlp 081331164260 e-mail: mts.ihyaululumsekarang@yahoo.com

Nomor : MTs. 0589/ 389 / A-1 / VI/ 2025

Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah

INSTITUT AL FITRAH (IAF) SURABAYA

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 10 Juni 2025 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama ELSA VIANA DEWI dengan judul, "Peran Work motivation Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ihyaul Ulum".

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
 2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
 3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 3 hari setelah tanggal ditetapkan
- Demikian surat balasan dari kami.

PERPUSTAKAAN
INSTITUT AL FITRAH

Sekarang, 10 Juni 2025

di Madrasah,



Dt: SRI RAHAYU, M.Pd

NIP.196807192005012002

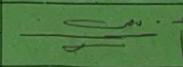
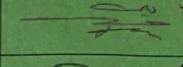
D. Kartu Bimbingan



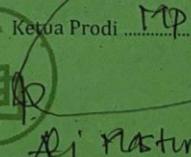
INSTITUT AL FITHRAH SURABAYA
 Jl. Kedinding Lor No. 30 Surabaya 60129
 Tlp. /Wa : 031-37301276/+62 857-7774-3199
 Web : www.alfithrah.ac.id Email : admin@alfithrah.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Eisa Viana Dewi
 NIM : 202112120495
 Semester : VII
 Prodi : manajemen pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah
 Dosen Pembimbing :

NO.	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	18/12/2024	Bimbingan judul	
2.	19/12/2024	Bimbingan proposal	
3.	27/01/2025	Bimbingan proposal	
4.	23/04/2025	Bimbingan	
5.	26/05/2025	Bimbingan bab II	
6.	10/07/2025	Bimbingan Kiri-Kiri	
7.	28/07/2025	Bimbingan bab 3	
8.	23/07/2025	Bimbingan bab 4 dan 5	
9.	25/07/2025	acc	
10.			
11.			
12.			

JUDUL SKRIPSI : Peran work motivation dalam meningkatkan kinerja guru di IAFS Inggau Uluu manyar Lamongan

Ketua Prodi MPI

 FAKULTAS TARBIYAH
 INSTITUT AL FITHRAH (IAF)
 SURABAYA

Catatan :
 Kartu ini wajib diserahkan kembali ke Akademik pada saat pendaftaran ujian Skripsi.

E. Instrumen wawancara

No	Pertanyaan Wawancara	
Bentuk <i>Work Motivation</i>		
1	Apa motivasi Bapak/Ibu untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi sebagai seorang guru?	
2	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan kinerja Bapak/Ibu sebagai pendidik setelah menyelesaikan suatu sesi pembelajaran?	
3	Apakah Bapak/Ibu memiliki tujuan atau sasaran pribadi yang membantu Bapak/Ibu tetap termotivasi dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan?	
4	Dalam hal apa Bapak/Ibu melihat bahwa peran Bapak/Ibu sebagai guru turut berkontribusi terhadap kemajuan masyarakat? Serta Sejauh mana Bapak/Ibu memandang aktivitas mengajar sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT?	
5	Seberapa besar komitmen Bapak/Ibu untuk menjalankan tugas sebagai guru secara konsisten, meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan?	
6	Apakah Bapak/Ibu pernah menerima bentuk apresiasi atau penghargaan dari pihak madrasah atas kinerja Bapak/Ibu? Serta apakah menurut Bapak/Ibu bentuk apresiasi yang diberikan oleh madrasah selama ini sudah sesuai dan adil?	
7	Sejauh mana gaji dan tunjangan memengaruhi motivasi Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas sebagai guru?	
8	Bagaimana Bapak/Ibu menilai hubungan kerja Bapak/Ibu dengan guru dan kepala madrasah selama ini?	
9	Apakah insentif finansial yang Bapak/Ibu terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab sebagai guru? Serta apakah sekolah menyediakan fasilitas kerja yang mendukung proses belajar-mengajar secara optimal? Jika belum, apa saja kekurangannya?	

10	Apakah Bapak/Ibu merasa adanya persaingan sehat di lingkungan kerja mempengaruhi motivasi Bapak/Ibu dalam mengajar?	
11	Menurut Bapak/Ibu, seberapa penting peran apresiasi sederhana (seperti ucapan terima kasih atau pujian) dalam meningkatkan motivasi kerja Bapak/Ibu?	
12	Apakah Bapak/Ibu pernah menerima bentuk apresiasi atau penghargaan dari pihak madrasah atas kinerja Bapak/Ibu? Serta apakah menurut Bapak/Ibu bentuk apresiasi yang diberikan oleh madrasah selama ini sudah sesuai dan adil?	

No	Pertanyaan Wawancara	
Kinerja Guru		
1	Apakah Bapak/Ibu secara rutin menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, program tahunan, dan program semester sesuai dengan materi yang diajarkan?	
2	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyesuaikan perencanaan pembelajaran dengan berbagai kondisi serta latar belakang, kemampuan, serta siswa?	
3	Metode pembelajaran apa saja yang biasanya Bapak/Ibu gunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran di kelas? Serta bagaimana Bapak/Ibu menilai efektivitas metode pembelajaran yang Bapak/Ibu gunakan selama ini?	
4	Bagaimana Bapak/Ibu menjalin komunikasi dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung? Serta apa saja upaya yang Bapak/Ibu lakukan untuk menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, dan menyenangkan di kelas?	
5	Sejauh mana Bapak/Ibu merasa telah menguasai materi pelajaran yang Bapak/Ibu ajarkan kepada siswa? Serta bagaimana cara Bapak/Ibu memperdalam pemahaman terhadap konten pelajaran sebelum mengajar di kelas?	

6	Bagaimana cara Bapak/Ibu memastikan bahwa soal atau evaluasi yang diberikan sesuai dengan tujuan pembelajaran, kemampuan dan tingkat pemahaman siswa?	
7	Bagaimana Bapak/Ibu biasanya memberikan feedback kepada siswa setelah mereka menyelesaikan tugas atau ujian? Serta seberapa penting peran feedback dalam membantu siswa meningkatkan hasil belajar mereka?	
8	konsistensi untuk hadir tepat waktu saat mengajar di kelas? Serta apakah Bapak/Ibu selalu menjalankan tugas mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan?	
9	Sejauh mana Bapak/Ibu memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku di madrasah tempat Bapak/Ibu mengajar? serta apakah Bapak/Ibu selalu berusaha menjalankan tugas sesuai dengan kode etik guru?	
10	Apakah Bapak/Ibu merasa terbuka dan nyaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan atau sesama guru?	
11	Apakah Bapak/Ibu rutin mengikuti kegiatan MGMP atau komunitas profesional guru lainnya?	
12	Seberapa sering Bapak/Ibu melakukan evaluasi terhadap kinerja mengajar Bapak/Ibu sendiri? Serta bagaimana cara Bapak/Ibu mengetahui apakah metode mengajar yang Bapak/Ibu gunakan sudah efektif atau perlu diperbaiki?	

No	Pertanyaan Wawancara	
Peran Work Motivation Dalam Peningkatan Kinerja		
1	Apa yang menjadi motivasi utama Bapak/Ibu untuk selalu hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan baik?	
2	Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepatuhan guru terhadap tata tertib dan kode etik profesi?	
3	Apakah Bapak/Ibu merasa motivasi kerja mempengaruhi semangat Bapak/Ibu dalam	

	menyampaikan materi kepada siswa? Serta bagaimana perasaan Bapak/Ibu saat mengajar dalam kondisi motivasi kerja yang tinggi?	
4	Apakah Bapak/Ibu merasa terdorong untuk mencoba metode atau pendekatan baru dalam pembelajaran ketika motivasi kerja Bapak/Ibu tinggi? Serta seberapa sering Bapak/Ibu mencari referensi atau mengikuti pelatihan untuk menemukan cara mengajar yang lebih efektif?	
5	Bagaimana hubungan antara semangat mengajar yang tinggi dengan peningkatan prestasi siswa di kelas Bapak/Ibu? Apa yang biasanya Bapak/Ibu lakukan untuk memastikan pembelajaran yang Bapak/Ibu berikan benar-benar berdampak positif bagi kemajuan belajar siswa?	
6	Apakah Bapak/Ibu merasa motivasi kerja mempengaruhi keteraturan dan ketelitian Bapak/Ibu dalam melakukan penilaian terhadap siswa? Serta bagaimana cara Bapak/Ibu memastikan bahwa proses penilaian yang Bapak/Ibu lakukan sudah terstruktur dan sesuai dengan prosedur?	
7	Apakah Bapak/Ibu merasa motivasi kerja mempengaruhi keaktifan Bapak/Ibu dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti seminar, pelatihan, atau workshop?	
8	Apakah Bapak/Ibu merasa motivasi kerja mendorong Bapak/Ibu untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sebagai guru? Serta bagaimana cara Bapak/Ibu biasanya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam bidang pendidikan?	
9	Bagaimana peran motivasi dalam mendorong Bapak/Ibu untuk berkolaborasi atau bekerja sama dengan guru lain?	
10	Bagaimana bentuk kontribusi yang biasanya Bapak/Ibu lakukan untuk mendukung kemajuan madrasah selain dalam proses pembelajaran di kelas?	

F. Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi 1. Foto bersama kepala sekolah dan guru bahasa Arab.
Ibu Dra. Sri Rahayu, M.Pd dan Ibu H. Mahbubah, S.Ag.



Dokumentasi 2. Foto bersama guru IPA. Bapak Arifin Arisma, S.Pd



Dokumentasi 3. Foto bersama Waka Kesiswaan. Bapak Ahmad Saerozi, S.Pd



Dokumentasi 3. Foto bersama Waka Kurikulum dan guru BK. Bapak Moh. Mu'ad Al Hakim, S.Pd dan Bapak Moh. Khoiri Suqi, S.Pd



G. Riwayat hidup



Penulis bernama Elsa Viana Dewi, lahir di Lamongan, 14 Juni 2002. Penulis merupakan anak ke-1 dari 1 bersaudara, pasangan dari Bapak Fatekur Rohman dan Ibu Mutmainah.

Penulis memulai pendidikan formal di:

MI/SD	: MI Hidayatul Ummah Surabaya	Th. 2008 s/d Th. 2010
MI/SD	: MINU Baros Pekalongan	Th. 2010 s/d Th. 2014
MTS/SMP	: MTs Ihyaul Ulum Lamongan	Th. 2014 s/d Th. 2017
MA/SMA	: PDF Ulya Al-Fithrah	Th. 2017 s/d Th. 2021

Dan pendidikan non formal di : MDTJ. Al Fithrah Th. 2021 s/d Th. 2024

Pada tahun 2021, penulis melanjutkan studi di Institut Al Fithrah, Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), hingga akhirnya menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran *Work Motivation* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ihyaul Ulum Manyar Lamongan.”

Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik, seperti: Anggota HMP-MPI periode (2022-2024) sebagai Bendahara dan sebagai Koordinator Divisi Kewirausahaan dan Bisnis (KEBI), Anggota UKM Al Khidmah pada tahun 2021-2024, UKM KITA pada tahun 2022-2023, dan KKN, kepanitian seminar.

Dengan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman organisasi, dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan, penulis berharap dapat terus mengembangkan diri serta memberikan kontribusi nyata dalam dunia pendidikan.