
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat

Asmawati*

Guru SMAN 3 Mataram, Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: asmawatiank@gmail.com

Article History

Received : November 12th, 2022

Revised : November 20th, 2022

Accepted : December 10th, 2022

Abstract: Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat tenaga profesional seorang guru yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru serta faktor dominan yang mempengaruhi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat. Prosedur penelitian dilakukan wawancara dan angket yang meliputi 32 guru di 5 SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat sebagai sumber data serta kepala sekolah dan staf tata usaha. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru di Kabupaten Sumbawa Barat. Faktor tersebut terdiri dari Kebijakan Sekolah, Hubungan dengan rekan kerja guru dan kepala sekolah, Pendapatan (Gaji dan Honor), Jaminan Kesehatan, dan Kondisi lingkungan kerja. Sedangkan motivasi intrinsik sebagai pendorong guru-guru di Kabupaten Sumbawa Barat adalah Rasa tanggung jawab melaksanakan tugas sebagai guru, keinginan untuk aktualisasi diri untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan, serta keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas hasil karya dalam menjalankan tugas sebagai guru di sekolah.

Keywords: Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat merupakan Pendidikan umum yang sampai dengan tahun pelajaran 2008/2009 berjumlah 5 sekolah. Dalam operasionalnya Lembaga-lembaga Pendidikan tersebut diberikan kesempatan secara luas untuk mengatur organisasinya sendiri bersifat otonom namun tetap dalam kendali dan koordinasi Dinas Dikpora Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini sesuai dengan UU No.23 dan 25 tahun 1999 tentang otonom daerah yang menyatakan bahwa bila sebelumnya pengelolaan Pendidikan merupakan wewenang pemerintahan pusat, maka dengan berlakunya undang-undang tersebut kewenangannya berada pada pemerintahan daerah kota dan kabupaten, dengan penerapan kebijakan manajemen peningkatan mutu berbasis Sekolah (MPMBS) maka sekolah diberikan kesempatan yang lebih luas dalam pengambilan keputusan dan tetap melibatkan secara langsung semua warga sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan Pendidikan nasional.

Karena secara umum masalah rendahnya mutu Pendidikan khususnya Pendidikan dasar dan menengah merupakan permasalahan yang sampai saat ini belum ditemukan jalan keluarnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar (Mulyasa, 2004) bahwa pendidikan nasional dewasa ini sedang dihadapkan pada tujuh krisis pokok yaitu : menurunnya akhlak dan moral peserta didik, pemerataan kesempatan belajar, masih rendahnya efisiensi internal sistem Pendidikan, stastus kelembagaan, manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional dan sumber daya yang belum proporsional (Arsanti et al., 2021).

Persoalan Pendidikan semakin mendapatkan sorotan tajam Ketika memasuki abad 21 yaitu era yang ditandai dengan semakin berkuasanya teknologi komunikasi dan informasi yang berdampak langsung terhadap perubahan pola pikir dan pola tingkah laku (Somantri, 2021). Dalam era globalisasi ini pengaruh media masa demikian tajamnya yang salah satu dampak negatifnya adalah semakin menurunnya kualitas budi pekerti peserta didik (Hamid, 2016). Tuduhan kegagalan dalam penanaman budi

pekerti anak langsung diarahkan kepada guru (Rahayu et al., 2022). Walaupun tugas Pendidikan bukan semata-mata menjadi tanggung jawab guru melainkan orang tua (informal) dan masyarakat (non-formal) juga harus memikul tanggung jawab tersebut (Elitasari, 2022)t.

Sebagai tenaga profesional seorang guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta pengabdian kepada masyarakat (Darmadi, 2015). Selain itu juga berkewajiban menciptakan suasana pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM) yang mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan memberi teladan serta menjaga nama baik Lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepada (UU RI No.20 Tahun 2003 Bab XI ps.39 dan 41) Berat dan strategisnya peran pendidik sebagaimana dikemukakan (Drost, 1998) “Betapa luhur panggilan para pendidik yang membantu orang tua menunaikan tugas mendidik anak dan bertingkah atas masyarakat mempersiapkan kaum muda menjadi anggota masyarakat yang bermoral dan bertanggung jawab. Dengan demikian semua pendidik mengambil bagian yang besar dalam usaha meraih tujuan hidup sebagai makhluk berkebudayaan dan bermasyarakat (Aryana et al., 2022). Usaha ini dilakukan melalui perkembangan serasi kaum muda menurut sudut pandang, fisik, moral atau budi pekerti dan kemampuan berfikir atau intelektual” (Drost, 1998).

Mengingat beratnya beban yang dipikul oleh guru terutama dalam melaksanakan interaksi edukatifnya, maka dalam melaksanakan tugas profesinya harus dilandasi dengan motivasi kerja yang tinggi, yang dilandasi prinsip semangat kerja dan kepuasan kerja. Karena semangat kerja dan kepuasan kerja inilah nantinya berpengaruh terhadap kinerja guru (Gaol & Sinaga, 2020). Berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada guru yang kurang memiliki motivasi tinggi, misalnya kurang bersemangat dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dan ada juga yang terpaksa menjadi guru sehingga kompetensinya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam kegiatan belajar mengajar sarana dan prasarana di sekolah kurang memadai, jumlah beban mengajar yang terlalu banyak, kesejahteraan yang relatif rendah serta

kurangnya komunikasi yang harmonis baik dengan teman sejawat maupun dengan kepala sekolah. Tuntutan masyarakat terhadap produk Pendidikan yang sangat tinggi serta rendahnya tingkat kualitas kelulusan yang dihasilkan.

Dengan demikian tercapai tidaknya tujuan Pendidikan, khususnya pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat sangat ditentukan oleh motivasi kerja guru. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk menganalisis faktor-faktor Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. Selain itu masalah ini berkaitan langsung dengan upaya mewujudkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat.

METODE

Rancangan Penelitian ini yang digunakan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data di peroleh dengan Teknik wawancara dan angket dan dianalisis dengan triangulasi data (Semiawan, 2020). penelitian ini dilaksanakan pada 5 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat, yang terdiri dari SMA Negeri 1 Taliwang, SMA Negeri 1 Jereweh, SMA Negeri 1 Poto Tamo, SMA Negeri 1 Brang Rea, SMA Negeri 1 Sekongkang. Adapun yang menjadi parameter dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat yang berpangkat dan bergolongan III dengan masa kerja 6-14 tahun. Dalam penelitian ini diperoleh data utama melalui wawancara, pengamatan, dan kuisioner terhadap beberapa guru, ditambah dengan Kepala Sekolah dan Staf Tata Usaha. Analisis dalam penelitian ini dilakukan sejak awal dengan terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung yaitu pada bulan Desember 2009 sampai Februari 2010.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat

Dikabupaten Sumbawa Barat sampai dengan tahun 2009/2010 terdapat 5 Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) yang berlokasi di masing-masing Kecamatan yaitu : Kecamatan Taliwang, Kecamatan Jereweh, Kecamatan Brang Rea, Kecamatan Poto Tano dan Kecamatan Sekongkang. Secara Garis Besar tentang keadaan lokasi penelitian yaitu (1)

SMAN 1 Taliwang, (2) SMAN 1 Jereweh, (3) SMAN 1 Poto Tamo, (4) SMAN 1 Brang Rea, (5) SMAN 1 Sekongkang

Keadaan Guru

Tenaga Guru yang mengajar di SMAN 1 Taliwang pada Tahun Pelajaran 2009/2010 sebanyak 44 orang yang terdiri dari guru tetap (PNS) sebanyak 38 orang dan tenaga tidak tetap (NON PNS) sebanyak 6 orang. Adapun sumber data diambil dari Laporan Bulanan SMAN 1 Taliwang Tahun Pelajaran 2009/2010 sebagai berikut : untuk Golongan III/a sebanyak 7 orang, III/b sebanyak 15 orang, Golongan III/c sebanyak 9 Orang Golongan IV/a sebanyak 7 Orang

Tenaga Guru yang mengajar di SMAN 1 Taliwang pada Tahun Pelajaran 2009/2010 sebanyak 44 orang yang terdiri dari guru tetap (PNS) sebanyak 38 orang dan tenaga tidak tetap (NON PNS) sebanyak 6 orang. Adapun sumber data diambil dari Laporan Bulanan SMAN 1 Jereweh Tahun Pelajaran 2009/2010 sebagai berikut : untuk Golongan III/a sebanyak 7 orang, III/b sebanyak 8 orang, Golongan III/c sebanyak 11 orang dan Golongan IV/a sebanyak 2 Orang

Tenaga Guru yang mengajar di SMAN 1 Poto Tano pada Tahun Pelajaran 2009/2010 sebanyak 43 orang yang terdiri dari guru tetap (PNS) sebanyak 28 orang dan tenaga tidak tetap (NON PNS) sebanyak 11 orang. Adapun sumber data diambil dari Laporan Bulanan SMAN 1 Poto Tano Tahun Pelajaran 2009/2010 sebagai berikut : untuk Golongan III/a sebanyak 10 orang, III/b sebanyak 12 orang, Golongan III/c sebanyak 11 orang dan Golongan IV/a sebanyak 3 Orang

Tenaga Guru yang mengajar di SMAN 1 Brang Rea pada Tahun Pelajaran 2009/2010 sebanyak 30 orang yang terdiri dari guru tetap (PNS) sebanyak 21 orang dan tenaga tidak tetap (NON PNS) sebanyak 9 orang. Adapun sumber data diambil dari Laporan Bulanan SMAN 1 Brng Rea Tahun Pelajaran 2009/2010 sebagai berikut : untuk Golongan III/a sebanyak 16 orang, III/b sebanyak 1 orang, Golongan III/c sebanyak 3 orang dan Golongan IV/a sebanyak 1 Orang

Tenaga Guru yang mengajar di SMAN 1 Sekongkang pada Tahun Pelajaran 2009/2010 sebanyak 23 orang yang terdiri dari guru tetap (PNS) sebanyak 13 orang dan tenaga tidak tetap (NON PNS) sebanyak 10 orang. Adapun sumber data diambil dari Laporan Bulanan SMAN 1 Sekongkang Tahun Pelajaran 2009/2010 sebagai

berikut : untuk Golongan III/a sebanyak 7 orang, III/b sebanyak 4 orang, Golongan III/c sebanyak 1 orang dan Golongan IV/a sebanyak 1 Orang

Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi Sekolah

Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat merupakan bagian dari struktur organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumbawa Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.5 Tahun 2008. Sekolah Menengah Atas Negeri merupakan unit pelayanan teknis UPTD yang berada di 5 Kecamatan, yang memiliki tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi yang sama yang meliputi Kepala Sekolah, yang membawahi Wakil Kepala Sekolah yang membidangi Wakasek Kurikulum, Wakasek Kesiswaan, Wakasek Saran dan Prasarana, dan Wakasek Hubungan Kemasyarakatan (HUMAS) dan Wali Kelas serta Guru BP/BK. Disamping itu untuk menunjang kegiatan administrasi, terdapat bagian Tata Usaha, yang secara teknis berperan sebagai fasilitator kegiatan. Dalam artikel ini peneliti berturut-turut akan membahas dan menganalisis tentang (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat, dan (2) Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Sumbawa Barat.

Untuk membahas dan menganalisis faktor tersebut peneliti menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang diperoleh melalui penelitian oleh Herzberg sebagaimana dikutip oleh Anoraga (1995:75) yaitu: pertama Faktor Ekstrinsik yang meliputi (1) Gaji, (2) Jaminan Kesehatan, (3) Kondisi Kerja, (4) Hubungan dengan rekan kerja, (5) hubungan dengan penyelia dan (6) Kebijakan Organisasi. kedua Faktor Intrinsik yang meliputi (1) Promisi, (2) Tanggung Jawab, (3) Pengembangan, (4) Pengakuan, dan (5) pekerjaan itu sendiri.

Pembahasan

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat

Motivasi merupakan dorongan kuat yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Al, 2019). Motivasi yang dimiliki seseorang dapat juga berubah-ubah, dalam kondisi tertentu motivasi tersebut tinggi,

sedang bahkan menjadi tinggi (Muhammad, 2017). Motivasi seseorang dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana orang tersebut berada (Ar-raniry, 2015). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat dapat digolongkan sebagai berikut:

Faktor Ekstrinsik

Guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat sebagai besar (80%) melakukan tugas mengajar maupun tugas lainnya disekolah karena telah menjadi ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah atau ketentuan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan setempat. Akan hal ini dapat peneliti gambarkan dari hasil wawancara penelitian dengan sumber data sebagai berikut:

“Kami biasanya tidak mau bahkan tidak berani melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan sekolah atau oleh dinas, misalnya harus mengajar sekian jam, jadwal harus masuk jam sekian, atau kita harus tetap hadir disekolah meskipun tidak ada jam mengajar, karena mendapatkan giliran piket, nanti kalau tidak mengikuti ketentuan sekolah jam mengajar dikurangi atau dipindah, padahal disekolah ini sudah merasa enak” (Wawancara : Titin Andriani Tanggal 14 Desember 2009)” Selama pengamatan yang peneliti lakukan disetiap SMAN Kabupaten Sumbawa Barat yang dijadikan lokasi penelitian, rata-rata kehadiran sekolah tepat waktu khususnya pada saat jam pelajaran dimulai bahkan mengakhiri kegiatan pembelajaran di kelas juga tepat waktu.

Hal ini diperkuat lagi dengan hasil yang disebarkan kepada responden menunjukkan seluruh (100%) responden mengaku selalu melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Jika guru tidak dapat mengisi pelajaran karena hal -hal tertentu umumnya guru memberikan tugas bagi siswa. Terdapat 90,6% menyatakan selalu memberikan tugas kepada siswa jika berhalangan hadir, 6,3% menyatakan jarang meninggalkan tugas bagi siswa dan 3,1% menyatakan tidak pernah memberikan tugas jika berhalangan hadir.

Guru-guru juga melaksanakan tugas-tugas selain mengajar antara lain sebagai pembina pada kegiatan ekstrakurikuler, melaksanakan tugas piket yang telah dijadwalkan sekolah bahkan ikut serta dalam mempersiapkan siswa setiap siswa akan melaksanakan tugas pada apel bendera.

Tugas-tugas yang dilaksanakan diluar jam mengajar ini juga merupakan pelaksanaan tugas sebagai akibat telah ditetapkan ketentuan dan kebijakan oleh sekolah.

Kebijakan kepala sekolah dalam menetapkan guru sebagai pembina pada ekstrakurikuler adalah dengan mempertimbangkan kompetensi guru pada bidang ekstrakurikuler tersebut. Melalui tugas sebagai pembina ekstrakurikuler, guru memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi diri, serta menyalurkan keterampilan kepada siswa binaannya. Dengan kesempatan ini guru dapat meningkatkan prestasi kinerja secara individu, serta dapat mewujudkan cita-cita sekolah sebagai sebuah organisasi formal.

Disisi lain memperhatikan hasil angket menunjukkan sangat variative 28% guru mengaku mendapatkan tugas tambahan di antaranya sebagai pembina, 40.6% menyatakan jarang mendapatkan tugas tambahan, baik sebagai pembina ekstrakurikuler maupun tugas lainnya. Hal ini memang tidak semua guru menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler disekolah, kecuali guru yang dipandang keterampilan tertentu sesuai dengan kebutuhan siswa dalam mengembangkan minat dan bakatnya disekolah.

Ketentuan yang dimaksud oleh sumber data adalah kebijakan kepala sekolah maupun kebijakan Dinas Pendidikan dengan tujuan guru ikut terlibat aktif dalam semua kegiatan sekolah yang ditujukan untuk meningkatkan dan pengembangan sekolah.

Gambaran tentang faktor motivasi diatas menunjukkan kepada faktor ekstrinsik, dimana motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh kebijakan sekolah. Sekolah merupakan organisasi formal, sebagai satu kesatuan yang memiliki komponen-komponen kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha maupun komponen lainnya yang saling berkaitan. Kepala sekolah merupakan komponen yang bertanggung jawab atas keseluruhan proses yang terjadi disekolah. Oleh karena itu kepala sekolah juga berwenang untuk mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mengembangkan sekolah dan peningkatan sumber daya sekolah.

Kebijakan Sekolah dapat menjadi faktor yang sangat menentukan motivasi kerja guru khususnya bagi guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat. Akan tetapi kebijakan sekolah juga harus mendapatkan persetujuan dan berlaku

bagi seluruh komponen yang ada didalam sekolah tersebut.

Dalam mempersiapkan kegiatan mengajar, guru-guru di SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat diharuskan untuk membuat perencanaan mengajar agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Persiapan mengajar baik berupa silabus maupun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) telah dibuat guru sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan. Pembuatan persiapan mengajar ini sudah menjadi ketentuan yang harus dilaksanakan guru sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan. Petikan wawancara berikut menggambarkan tentang pernyataan diatas yaitu:

“Sebelum mengajar guru harus ada kesiapan yaitu membuat RPP ya, hasil dan evaluasi yang akan dilaksanakan....” (Wawancara: Kepala Sekolah 1 Taliwang, tanggal 03 Desember 2009)

Silabus dan RPP yang dikembangkan oleh guru adalah hasil usaha guru dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan karena kebijakan yang diberlakukan, baik kebijakan langsung dari kepala sekolah maupun kebijakan yang dikehendaki oleh Dinas. Kebijakan yang ditetapkan dimaksudkan agar guru dalam melaksanakan tugas sejak merencanakan, proses sampai dengan penilaian benar-benar dilaksanakan dengan penuh kesungguhan.

Faktor yang juga berpengaruh terhadap motivasi guru adalah rasa betah guru disekolah karena telah merasa akrab dengan rekan-rekan guru yang ada dilingkungan sekolah. Bahkan guru merasa sudah seperti bersaudara dengan guru-guru lain disekolah. Suasana ini terlihat dari bagaimana keakraban yang tercipta, misalnya suasana ramah, komunikasi yang tidak mengenal batas, bahkan dalam beberapa urusan dari kepentingan menyelesaikan tugas mengajar sampai dengan permasalahan di luar tugas mengajar sering saling membantu. Gambaran suasana saling membantu rekan kerja dapat dilihat dari hasil angket bahwa terdapat 72% guru menyatakan rekan guru maupun karyawan dengan sukarela memberikan bantuan bila sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, 25% guru menyatakan jarang dan hanya 3% guru menyatakan tidak pernah mendapatkan bantuan dengan rekan kerja.

Sebagian besar guru-guru di Kabupaten Sumbawa Barat merasa nyaman dalam

berkomunikasi dan menjalin hubungan kerja dengan kepala sekolah, tetapi tetap hubungan sebagai atasan dan bawahan. Bahkan seringkali jika diluar sekolah, kepala sekolah menjadi teman biasa, sehingga komunikasi menjadi sangat longgar.

Deskripsi mengenai kondisi hubungan antar guru di sekolah dapat digambarkan pula melalui hasil wawancara berikut:

“Kita disekolah sudah seperti saudara dengan teman-teman guru lainnya. Sehingga kalau ada teman guru yang tidak hadir mesti ditanyakan alasan mengapa tidak masuk... maka kalau tidak ada hal yang sangat penting tidak mungkin rasanya meninggalkan sekolah. Walaupun tidak mengajar yang penting ketemu dengan teman-teman guru” (Wawancara: Guru SMA Negeri 1 Jereweh, Tanggal 15 Desember 2009)

Keadaan ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin dengan baik antara guru-guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat menjadi motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar maupun tugas lainnya disekolah. Hubungan ini juga tidak terbatas hubungan yang terbina baik antara guru (hubungan horizontal) tetapi juga hubungan yang cukup akrab antara guru dan kepala sekolah (hubungan vertikal).

Hubungan antar rekan kerja (guru) dapat dijadikan sebagai kesempatan dalam melakukan konsultasi horizontal untuk menyelesaikan permasalahan dan persiapan dalam pembelajaran. Sedangkan hubungan kepala sekolah yang baik dapat dijadikan kesempatan yang strategis dalam melakukan konsultasi vertikal.

Peningkatan kualifikasi maupun kualitas diri dapat dilakukan guru dengan mengikuti Pendidikan kejejang lebih tinggi dan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan workshop. Pemberian motivasi bagi guru oleh kepala sekolah paling sering dilaksanakan melalui kesempatan dalam rapat guru. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah :

“Supaya guru-guru disini tidak merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki, saya menyarankan untuk banyak-banyak mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan guru.... Ya paling tidak harus memiliki bacaan-bacaan yang memiliki tugasnya atau sering-sering bertanya kepada guru-guru yang memiliki pengalaman lebih banyak... kalau ada misalnya yang ingin sekolah kita persihlakan saja asal jangan karena

sekolah terus meninggalkan tugas pokoknya.... toh nanti kalau sudah selesai sekolah yang untung.... (Wawancara: Kepala SMA Negeri Jereweh, Tanggal 04 Desember 2009).

Dorongan kepala sekolah dengan memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan tergambar dalam hasil angket yaitu 75% guru menyatakan kepala sekolah memberikan masukan dan mendiskusikan permasalahan yang dihadapi, 16 % guru menyatakan kepala sekolah jarang melakukan hal tersebut dan hanya 8% menyatakan kepala sekolah tidak pernah memberikan masukan dan mendiskusikan masalah yang dihadapi.

Umumnya setiap orang memiliki tujuan tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau Lembaga dimana ia bekerja. Salah satunya motivasi kerja sangat berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Seseorang dapat menjadi memiliki semangat kerja karena berharap mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilaksanakan.

Demikian pula halnya dengan guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat, mendapatkan “tambahan” secara finansial (honor) pada kelebihan jam mengajar (KJM) menjadi pendorong dalam melaksanakan tugas yang diberikan sekolah.

Kenyataan ini tergambar dari pendapat yang dikemukakan Moekijat dalam (Matutina, 1993) bahwa motivasi diungkapkan dalam tiga penjelasan , yaitu (1) setiap perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang sehingga individu didorong untuk bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan, dan (3) proses dalam menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepa tujuan-tujuan.

Temuan dalam penelitian ini yang merupakan motivasi agak berbeda dengan pengaruh motivasi lainnya adalah kondisi tempat kerjanya. Ada kejenuhan yang kadang-kadang dirasakan oleh guru, meskipun ini tidak dirasakan oleh seluruh guru yang menjadi sumber data. Kejenuhan ini dimungkinkan timbul dari rutinitas yang dirasakan guru tersebut. Setiap hari datang mengajar dan Kembali kerumah setelah jam mengajar usai. Sehingga jika disekolah diselenggarakan kegiatan-kegiatan lain selain proses pembelajaran yang rutin, dirasakan sebagai hal yang berberda.

Selain itu dalam hubungannya dalam lingkungan kerja ini guru SMAN di Kabupaten

Sumbaw Barat masih merasa memerlukan fasilitas yang dapat mendukung tugas-tugas disekolah secara efektif. Beberapa guru menyatakan saran yang tersedia belum cukup memadai untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif.

Oleh karena itu sekolah sebagai organisasi formal penting mencari berbagai terobosan agar kondisi lingkungan kerja menjadi pendorong bagi seluruh komponen sekolah terutama guru dalam melaksanakan tugas Pendidikan dan pembelajaran disekolah. Selain itu diperlukan pemberdayaan keterampilan guru untuk dapat menggunakan sumber daya lingkungan sekolah maupun masyarakat sebagai fasilitas pembelajaran pendukung.

Berdasarkan data dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa faktor eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAN di kabupaten Sumbawa Barat terdiri dari, (1) kebijakan sekolah, (2) hubungan dengan rekan guru dan kepala sekolah, (3) pendapatan (gaji dan honor), (4) jaminan Kesehatan dan (5) kondisi lingkungan kerja.

Faktor Intrinsik

Sebagaimana dipahami bahwa motivasi juga muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu Tindakan tertentu. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuha, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan pengakuan dari orang lain. Beberapa faktor intrinsik ini merupakan perubahan dari faktor ekstinstik. Misalnya seorang guru memilih pekerjaan sebagai guru karena dorongan dari orang lain, tetapi secara perlahan-lahan pekerjaan sebagai guru mulai disukai sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai guru dirasakan sebuah pemenuhan kebutuhannya.

Dalam penelitian ini tidak banyak peneliti temukan faktor dari dalam (intristik) yang mempengaruhi motivasi guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat dalam melaksanakan tugas disekolah.

Secara umum guru SMAN diKabupaten Sumbawa barat dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik disekolah, karena didorong oleh rasa tanggung jawab sebagai guru. Sebagai salah satu bukti yang dapat ditunjukkan dari hasil angket, bahwa terdapat 84% guru menyatakan selalu berupaya mengatasi permasalahan dalam melaksanakn tugas, 15%

menyatakan jarang berupaya mengatasi permasalahan dalam melaksanakan tugas dan hanya 1% menyatakan tidak pernah berupaya sendiri untuk menyelesaikan kesulitan dalam tugas. Hal ini menunjukkan bahwa Guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat sangat didorong oleh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Jika melihat dari sisi perkembangan, maka rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas oleh guru-guru di Kabupaten Sumbawa Barat karena memang guru-guru telah memiliki kematangan.

Selanjutnya sebagai ciri-ciri kematangan guru sebagai orang dewasa tetap saja memerlukan bantuan dari berbagai pihak, tetapi pengambilan tanggung jawab tetap ada pada dirinya. Demikian pula halnya dengan guru di Kabupaten Sumbawa Barat, tidak berarti bahwa dari orang lain terutama dengan sesama rekan kerja (guru lain). Gambaran tentang guru di Kabupaten Sumbawa Barat juga memerlukan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari hasil angket terdapat 72% guru menyatakan meminta bantuan pada rekan kerja, 25% guru menyatakan jarang meminta bantuan, dan hanya 3% guru menyatakan tidak pernah meminta bantuan dari rekan kerja maupun karyawan lainnya.

Bahwa motivasi yang muncul dalam bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas mengajar oleh guru, merupakan motivasi muncul secara internal. Tanggung jawab tersebut menjadi bagian untuk mempertahankan hidup yang mencirikan sebagai manusia dewasa. Seseorang yang mencirikan dirinya sebagai orang dewasa berusaha untuk memberikan kepercayaan kepada orang lain dengan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika tanggung jawab yang dibebankan oleh orang lain atau organisasi tertentu tidak dapat dijalanka, maka seseorang biasanya akan merasa hubungannya terganggu, baik hubungan dalam pekerjaan maupun hubungan sosial.

Tugas-tugas guru di Kabupaten Sumbawa Barat dilaksanakan karena dorongan motivasi dari dalam digambarkan dalam petikan wawancara berikut :

“Saya kira mengajar ini menjadi tanggung jawab yang tidak bisa kita limpahkan ke orang lain, kalau dari pertama kita menerima pekerjaan ini pastilah kita laksanakan dengan penuh

tanggung jawab. Nanti kalau kita lalai, terus tidak dipercaya lagi, pekerjaan-pekerjaan selanjutnya ya tidak dapat lagi, malu kalau tidak kita laksanakan dengan baik”. (Wawancara: uru SMA Negeri 1 Taliwang, Tanggal 14 Desember 2009).

Tanggung jawab diatas sebagai faktor motivasi intrinsik guru di Kabupaten Sumbawa Barat dalam melaksanakan tugas mengajar, secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap tujuan guru memperoleh peningkatan dalam jabatan fungsionalnya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan sumber data menggambarkan bahwa guru memiliki keinginan untuk memperoleh kenaikan pangkat dan golongan. Akan hal ini guru secara sadar dan mandiri berusaha untuk mendapatkannya. Upaya dilakukan baik dengan mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan profesional, maupun mengambil kesempatan untuk melanjutkan studi. Tetapi langsung maupun tidak langsung guru memiliki harapan dengan persyaratan kepangkatan yang dimiliki akan mendapatkan kesempatan sebagai kepala sekolah atau wakil kepala sekolah. Petikan wawancara peneliti dapat diungkapkan sebagai berikut:

“Kita guru ini sebenarnya juga ingin terus naik pangkat atau golongan secara normal, jadi kita sadarlah dengan melaksanakan tugas dengan baik dapat memberikan pengaruh yang positif untuk naik pangkat itu kalau misalnya kita malas-malasan nanti DP3 kita jelak, yang jelas kita punya tujuanlah yaitu tadi itu (Maksudnya naik pangkat dan golongan).

Gambaran hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru di Kabupaten Sumbawa Barat menilai adanya tujuan yang harus dikejar dalam melaksanakan tugas tersebut. Dalam mengejar tujuan secara tidak disadari didorong oleh kekuatan dari dalam, sehingga berbagai aktivitas dalam menjalankan tugas diarahkan untuk meraih tujuan. Selain itu sesungguhnya setiap orang membutuhkan pengakuan dari orang lain atas usaha yang dilakukan. Jika pengakuan atas hasil usaha yang diberikan kuat, maka dapat berdampak kepada semakin tingginya usaha seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam temuan data penelitian ini kurang separuh yaitu 47% guru mengatakan sering mendapatkan pengakuan dari kepala sekolah atas pekerjaan yang dilaksanakan, 28% menyatakan tidak pernah mendapatkan pengakuan atas

pekerjaan maupun hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Data yang diperoleh melalui angket tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah di Kabupaten Sumbawa Barat belum banyak memberikan penghargaan kepada hasil kerja yang diraih oleh guru-guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat.

Motivasi intrinstik sebagai pendorong guru-guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat ditemukan berupa dorongan yang berasal dari dalam diri guru tersebut. Adapupun motivasi intrinstik guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat adalah (1) rasa tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas sebagai guru, (2) keinginan untuk aktualisasi diri dengan jalan mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan, dan (3) keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas hasil karya dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru disekolah.

Faktor yang Dominan Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat

Motivasi merupakan proses psikologis yang memiliki sifat sangat mendasar. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan pendorong untuk memuaskan kebutuhan dan dapat menjamin ketercapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dalam kenyataannya motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang memiliki kekuatan sebagai pendorong pemenuhan kebutuhan tersebut.

Motivasi Eksternal

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas bahwa tinggi rendahnya motivasi juga dipengaruhi oleh interkasi seseorang dengan lingkungan dimana ia tinggal atau melaksanakan tugas-tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Akan tetapi untuk menyatakan apakah faktor eksternal atau faktor internal yang paling berpengaruh terhadap kinerja seseorang tidak dapat dipastikan.

Motivasi eksternal memang tidak dapat dilepaskan sebagai salah satu jenis motivasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat. Dari beberapa temuan motivasi eksternal yang berpengaruh, terhadap kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat, analisis peneliti menemukan bahwa

Pertama, faktor motivasi yang diakibatkan oleh kebijakan sekolah. Kebijakan sekolah

menjadi pendorong utama bagi guru-guru untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan dan berbagai sarana yang ingin dicapai. Pemberian motivasi melalui penerapan kebijakan berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan sasaran tersebut. Dalam kaitannya dengan hal ini, maka kepala sekolah harus menyakinkan kepada guru-guru bahwa tercapainya tujuan dan sasaran dari sekolah akan tercapai pada tujuan pribadi dari guru.

Kedua, faktor dominan kedua yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat adalah hubungan antara rekan kerja. Dengan hubungan kerja yang baik ini berdampak kepada peningkatan kualitas kerja, dimana antar guru dapat saling memberikan bantuan bagi rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Sebagai bukti hubungan kerja antar guru dalam satu sekolah di Kabupaten Sumbawa Barat adalah 72% guru menyatakan kerja antar guru maupun karyawan dengan sukarela memberikan bantuan bila sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, 25% guru menyatakan jarang dan hanya 3% guru menyatakan tidak pernah mendapatkan bantuan dengan rekan kerja.

Ketiga, Faktor lainnya yang termasuk faktor eksternal mempengaruhi motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat berdampak kepada motivasi kerja yang rendah, demikian juga sebaliknya. Guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat masih merasakan ada pengaruh lingkungan kerja dengan fasilitas yang kurang memadai terhadap motivasi kerja.

Motivasi Internal

Motivasi internal atau sering disebut juga dengan motivasi intrinsik merupakan daya pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang sehingga seseorang dapat dan rela menggunakan segala kemampuan baik berupa keahlian atau keterampilan (Rumhadi, 2017). Mengorbankan waktu dan tenaga untuk melaksanakan berbagai kegiatan sebagai tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Bagi guru-guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat, motivasi internal juga menjadi salah satu pendorong dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru. Berdasarkan hasil

penelitian ini faktor dominan dalam motivasi internal yang berpengaruh terhadap kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat adalah Pertama, Tanggung jawab sebagai guru. Tingginya persentase (84%) guru yang menyatakan selalu berusaha menyelesaikan kesulitan dalam pekerjaan, dapat dijadikan sebagai indikator rasa tanggung jawab yang tinggi dari guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat.

Tanggung jawab yang tinggi merupakan bentuk kepribadian yang kuat. Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan guru untuk beraksi dan melaksanakan tugas yang dibebankan oleh sekolah dimana ia bekerja. Dengan demikian dalam hal ini cara yang dimaksud adalah melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Kedua, dorongan internal berikut adalah adanya rasa untuk mengaktualisasikan diri. Bentuk yang menurut peneliti terkait dengan kebutuhan mengaktualisasikan diri sebagai motivasi adalah keinginan untuk mendapatkan kesempatan dalam kenaikan pangkat dan golongan. Hal ini sebenarnya berkaitan erat dengan keinginan dari sekolah sebagai organisasi agar gurunya terus berkarya sehingga akan memberikan pengaruh kepada pemenuhan kebutuhan pribadi guru berupa kenaikan pangkat dan golongan. Selain itu dengan banyaknya guru dengan pangkat dan golongan memadai prestise dan prestasi sekolah secara kelembagaan.

Ketiga, faktor yang peneliti anggap sebagai faktor internal berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat. Padahal menurut temuan penelitian guru juga mengharapkan adanya pengakuan berupa penghargaan baik secara verbal maupun dengan pemberian sesuatu yang sifatnya material. Telah ditunjukkan oleh data temuan bahwa kurang dari separuh (47%) guru yang mengaku mendapatkan pengakuan atas usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepala sekolah penting memberikan penghargaan meskipun hanya pemberian pujian kepada guru yang telah menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab bagaimanapun setiap orang termasuk guru membutuhkan penghargaan, apalagi telah menjadikan sekolah dapat berprestasi baik secara akademik maupun non akademik.

Dari analisis dan pembahasan data diatas dapat dilihat bahwa motivasi dapat bersumber

dari dalam diri seseorang yang dikenal dengan internal atau intrinsik, akan tetapi motivasi tersebut juga dapat bersumber dari luar diri seseorang atau sering disebut dengan motivasi eksternal atau ekstrinsik. Namun demikian harus dipahami bahwa faktor-faktor motivasi tersebut dapat positif maupun negatif.

Munculnya positif maupun negatif dari kedua jenis motivasi tersebut akan memberikan pula dampak positif maupun negatif tergantung dari cara menyikapinya. Guru yang mendapatkan penghargaan (positif) karena telah dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dapat berpengaruh makin tinggi usaha guru sehingga dapat meraih keberhasilan yang lebih besar. Tetapi jika guru tersebut merasa puas dan cukup atas hasil kerja karena telah mendapatkan penghargaan kemudian tidak lagi melanjutkannya, maka ia akan tertinggal dan tidak dapat meraih hasil dan tujuan yang lebih besar.

Contoh lainnya, jika seandainya ada guru yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu lalu mendapatkan teguran (negatif) dari kepala sekolah, maka dapat menjadi pemicu bagi guru tersebut untuk memperbaiki dan menekuni tugas sehingga dapat meraih keberhasilannya. Tetapi jika teguran kepala sekolah tersebut dianggap sebagai “kemarahan” maka guru tersebut dapat saja melepas dan meninggalkan tugas sehingga bukan keberhasilan yang diperoleh tetapi kegagalan.

Dengan demikian baik motivasi internal maupun eksternal keduanya menjadi daya dorong bagi seseorang untuk mengerahkan segala kemampuan dan keterampilannya untuk meraih tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Dengan tercapainya tujuan organisasi maupun pribadi memungkinkan seseorang akan mendapatkan pemenuhan kepuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan data, analisis dan pembahasan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat terdiri dari dua yaitu : (1) Motivasi Eksternal atau sering dikenal sebagai motivasi Ekstrinsik, yang terdiri dari Faktor kebijakan sekolah yang telah ditetapkan pihak sekolah maupun dinas Pendidikan, hubungan dengan rekan kerja, baik hubungan

dengan sesama guru maupun hubungan dengan kepala sekolah, faktor pemenuhan kebutuhan mendapat gaji dan honor, mendapatkan jaminan Kesehatan (askes), lingkungan sekolah sebagai lingkungan kerja. (2) motivasi internal atau sering dikenal dengan motivasi instrinsik yang terdiri dari rasa tanggung jawab sebagai guru, dorongan kenaikan pangkat dan golongan, dorongan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain (sesama guru dan kepala sekolah)

Kedua, faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat adalah (1) ditinjau dari motivasi ekstrinsik yang dominan adalah faktor kebijakan sekolah yang sangat kuat memberikan dorongan bagi guru melaksanakan sebagai tugas dan tanggung jawab, faktor hubungan dengan rekan kerja baik sesama guru maupun rekan kerja, ini dibuktikan dengan kepedulian antar sesama guru di sekolah cukup tinggi melalui upaya saling membantu kesulitan pekerjaan, lingkungan sekolah sebagai lingkungan kerja. Faktor ini dirasakan sangat diperlukan dukungan fasilitas memadai agar guru dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar menjadi efektif. Namun faktor ini masih dirasakan belum memadai. (2) ditinjau dari faktor internal atau dikenal dengan intrinsik faktor yang lebih dominan adalah rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru, pentingnya pengakuan dan penghargaan terutama dari kepala sekolah dan juga sesama rekan kerja. Faktor ini oleh guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat, belum banyak merasakan, padahal pengakuan berupa penghargaan menjadi salah satu pendorong kuat bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dari awal sampai akhir dan juga telah membantu biaya penelitian ini.

REFERENCES

- Al, S. et. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10–15.
- Ar-raniry, U. I. N. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Arsanti, M., Zulaeha, I., Subiyantoro, S., & Haryati, N. (2021). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana ISSN 26866404 Pascasarjana Universitas Negeri Semarang Tuntutan Kompetensi 4C Abad 21 dalam Pendidikan di Perguruan Tinggi untuk Menghadapi Era Society 5.0*. 319–324.
- Aryana, S., Subyantoro, S., & Pristiwati, R. (2022). Tuntutan Kompetensi Guru Profesional Bahasa Indonesia Dalam Menghadapi Abad 21. *Semantik*, 11(1), 71. <https://doi.org/10.22460/semantik.v11i1.p71-86>
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Jurnal Edukasi*, 13(2), 161–174.
- Drost, J. I. G. . (1998). *Sekolah : Mengajar atau Mendidik ?* Yogyakarta :Kanisius.
- Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9508–9516.
- Gaol, J. L., & Sinaga, S. (2020). Sosialisasi Disiplin Kerja Dan Sikap Inovatif Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 14 Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA MEDAN SUMATERA UTARA*, 1(1), 25–30.
- Hamid, S. A. (2016). Pengaruh Media Massa Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat. *E-Bangi*, 13(4), 20-34.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Matutina, D. C. (1993). *Metode Mengajar Matematika*. Jakarta : rineka Cipta.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi Pembelajaran Abad 21 dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099–2104.

- <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2082>
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Semiawan, C. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Grasindo.
- Somantri, D. (2021). Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(2), 188–196.
<https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>