

KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

**Marlina (SMAN 6 Kota Bengkulu), Aliman (Prodi MAP FKIP UNIB),
dan Manap Somantri (Prodi MAP FKIP UNIB)**

email : m19730327@gmail.com

Abstract : The purpose of the research is to describe how commitment and teachers work motivation in increasing teachers work performance seen from their job's implementation and in an effort to improve the quality of study result at SMAN 6 Bengkulu. The research method which is used is descriptive qualitative research method. The subject of this research is school principal and teachers at SMAN 6 Bengkulu. To collect the data, the researcher used observation, interview, and documentation. The result of the research showed that commitment and motivation of teachers performance at SMAN 6 Bengkulu is there were significant appropriateness standard of the teachers work performance we see it from the attendance, teachers act in doing their job and cooperation in increasing the quality of study result at SMAN 6 Bengkulu.

Keyword : commitment, work motivation, teachers performance

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana komitmen dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu telah sesuai standar kinerja guru.

Kata kunci : komitmen, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Sekolah terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga

administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah

dengan orang tua murid/masyarakat. Komitmen dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja seorang guru. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Studi ini penting dilakukan karena melihat masih ada guru yang

bekerja sampingan diluar sekolah, masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang datang terlambat, tidak masuk mengajar tanpa ijin, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.

Guru bisa memberikan kontribusinya terhadap kinerja melalui komitmen dan motivasi kerja. Sepanjang perjalanan karir, seorang guru perlu membuat pilihan mengenai tingkatan komitmen dan motivasi kerja yang akan mereka capai. Akankah guru tersebut menjadi guru yang pasif yang hadir setiap hari, menghabiskan hari, pulang ke rumah, dan mengumpulkan bon gaji setiap bulannya atau menjadi guru yang aktif yang ikut berpartisipasi secara profesional, kehidupan intelektual dari mengajar untuk menambah apa yang akan diberikan di dalam kelas atau sekolah.

Rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah “ Bagaimana komitmen dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu “?. Rumusan masalah khusus yang dijadikan fokus penelitian adalah : bagaimana komitmen guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu?, bagaimana motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu?, bagaimana komitmen dan motivasi guru dalam upaya meningkatkan mutu hasil belajar di SMAN 6 Kota Bengkulu?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu. Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan komitmen guru dalam meningkatkan kinerja guru, motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu dan kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu hasil belajar di SMAN 6 Kota Bengkulu

The concept motivation The first question that arises is: “why managers need to motivate employees?” (Herzberg, 1959). According to Smith (1994) it is because of the survival of the company. Amabile (1993) adds to this statement by arguing that it is important that managers and organisational leaders learn to understand and deal effectively with their employee’s motivation; since motivated employees are necessary to let the organisation being successful in the next century.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional (Husaini,2010).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Hendry Sumamora (2007: 27) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil atau

pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun non fisik maupun non material.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya sekolah namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas. Dengan motivasi tinggi, kemampuan yang memadai dan pengaturan tugas yang tepat akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan

penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru berdasarkan juknis penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja guru dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Integritas

Integritas merupakan kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang guru untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4. Disiplin

Disiplin merupakan kesanggupan seorang guru untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi sanksi.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kriteria adanya kerjasama dalam sekolah adalah: (1) Kesadaran karyawan bekerja dengan sejawat, atasan maupun bawahan. (2) Adanya kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas. (3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran. (4) Tindakan seseorang bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : (1) Kepemimpinan kepala sekolah, (2)

Fasilitas kerja, (3) Harapan-harapan, dan (4) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan tahun 2007, kinerja guru memiliki indikator antara lain: 1) menguasai bahan, 2) mengelola proses belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media atau sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) merencanakan program pengajaran, 7) memimpin kelas, 8) mengelola interaksi belajar mengajar, 9) melakukan penilaian hasil belajar siswa, 10) menggunakan berbagai metode, 11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, 12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 13) memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan sekolah. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan sekolah yang intinya mendahulukan misi sekolah dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen guru, diantaranya adalah : (1) Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan sekolah (2) Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan (3) Menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar (4) Prestasi siswa (5) Hadiah dan

otonomi tugas (6) Feedback dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan (7) Kepuasan kerja.

Untuk membangun komitmen sebagai guru yang profesional, guru dituntut berapa hal, antara lain : mampu mengembangkan ilmunya mengikuti proses perkembangan jaman, agar anak didiknya dapat menerima apa yang disampaikan oleh guru; disiplin dan tertib dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun konsepnya kalau tidak disiplin maka ilmu itu tidak akan sampai kepada siswa. Bermasyarakat dengan warga utamanya wali murid. Wawasan kemasyarakatan perlu dipupuk guru untuk mendapatkan metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan siswa. Guru dapat membimbing siswa dalam belajar. Belajar bagi siswa jangan hanya dibatasi dengan mata pelajaran yang ada, namun lebih dari itu hendaknya siswa dapat mengembangkan ilmunya dengan referensi lainnya Berperilaku sebagaimana layaknya orangtua, guru adalah orang tua kedua, dalam arti guru tempat berlindung, bertanya dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen guru adalah janji pada diri guru itu sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan yang mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja dalam menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik.

Komitmen seorang guru pada sekolah akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Komitmen yang efektif ditunjukkan dengan kehadiran guru yang tepat waktu, semangat guru dalam mewujudkan misi sekolah, semangat mengajar dan rasa kepemilikan atas sekolah.

George R. Terry (2000:43) mengartikan motivasi sebagai upaya mengusahakan agar seseorang dapat mengerjakan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya .

Sementara Hasibuan (2012:32) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Selanjutnya Siagian memaparkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga manusia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan sekolah dengan efisiensi dan ekonomis.

Dengan demikian motivasi seseorang ditentukan oleh kuat lemahnya motif, sedangkan motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati seseorang. Jika seseorang mendapat motivasi yang kuat dan kokoh, akan lahir kemauan yang kuat. Pada tataran ini seseorang akan mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan besar. "Saya pasti bisa asal saya mau".

Pemberian motivasi secara implisit berarti bahwa pimpinan sekolah harus seringkali berada di tengah-tengah para bawahannya, menjalin komunikasi yang baik serta interaksi yang bersifat horisontal. Dengan demikian, instruksi, bimbingan, nasihat dan koreksi bila diperlukan dapat berjalan secara alami. Dalam kondisi seperti ini telah tercakup pula upaya untuk mensikronisasikan tujuan sekolah dan tujuan pribadi dari gurunya. Dengan kata lain hubungan antara pimpinan dan bawahan berada di antara formal, akan menjadi kaku, dan jika hubungan bersifat informal, pimpinan kehilangan wibawa. Di sinilah perlunya seni memimpin agar hubungan antara atasan dan bawahan serasi. Pimpinan yang baik bukanlah yang ditakuti, tetapi yang disegani. Pada perkataan lain, dalam upaya meningkatkan motivasi, juga diperlukan insentif yang berkaitan erat dengan kebutuhan.

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh factor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu, antara lain : minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain : (a) faktor lingkungan pekerjaan, yaitu : gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervise, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) faktor dalam pekerjaan, yaitu : sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala sekolah dan tenaga guru SMAN 6 Kota Bengkulu. Dalam mengumpulkan data-data tersebut peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis deskriptif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan komitmen, motivasi kerja guru dan kinerja di SMAN 6 Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *pertama*, Komitmen guru SMAN 6 Kota Bengkulu sudah sesuai dengan indikator komitmen guru dimana tercermin dalam tindakan guru-guru yang mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja dalam menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam merencanakan karirnya sebagai guru, guru-guru di SMAN 6 Kota Bengkulu mengetahui bagaimana untuk bisa menjadi produktif dan menjadi guru yang aktif dalam profesinya.

Kedua, Motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu sudah sesuai dengan unsur-unsur motivasi kerja guru ditunjukkan dengan keadaan guru di SMAN 6 Kota Bengkulu mau bekerja dengan ikhlas dan bersemangat sehingga tujuan sekolah tercapai secara efektif. Mereka berupaya meningkatkan motivasi kerja guru agar mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap sekolah harus sejalan dengan kepentingan pribadi serta tujuan sekolah. Motivasi kerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu ditunjukkan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga semangat kerja tidak menurun dan keinginan untuk berprestasi terpacu secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah dan agar motivasi kerja guru tetap konsisten dan tidak gampang dipengaruhi oleh pihak lain untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan tujuan sekolah.

Ketiga, Komitmen dan motivasi guru dalam upaya meningkatkan mutu hasil belajar di SMAN 6 Kota Bengkulu dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan serangkaian proses yang teratur dan sistematis. Upaya meningkatkan mutu hasil belajar di SMAN 6 Kota Bengkulu melalui komitmen dan motivasi kerja guru antara lain : (a) Faktor personal/individual, meliputi unsur

pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru (b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru, (c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama guru, kekompakan dan keeratan guru (d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses sekolah dan kultur kerja dalam sekolah sehingga secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Pembahasan

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang guru untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan sekolah dengan mengutamakan kepentingan sekolah daripada kepentingan diri sendiri, seseorang ataupun golongan. Komitmen menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan sekolah. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan sekolah yang intinya mendahulukan misi sekolah dari pada kepentingan pribadi (Blogtopsites, 2016)..

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 6 Kota Bengkulu diketahui bahwa komitmen sebagai seorang guru adalah menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana tugas seorang guru. Menyukai aktivitas sebagai seorang pendidik yang ditandai dengan gairah dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dan aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.

Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah, dan individu berupaya serta berkarya dan

memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di sekolah tersebut.

Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas sekolah. Komitmen tinggi dari guru akan meningkatkan motivasi dan meningkatnya kinerja, komitmen tinggi berhubungan dengan kemandirian dan "*Self Control*". Komitmen tinggi ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Komitmen guru dimaknai sebagai komitmen guru merupakan faktor penentu yang mempengaruhi proses pengajaran dan belajar siswa.

Apa yang didapatkan selama seorang guru menjalankan pendidikannya akan memberikan dasar bagi guru tersebut untuk mengajar, dimana hal tersebut diperlukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri guru untuk memulainya. Tetapi apapun profesinya tidaklah mungkin untuk mempelajari semua hal yang berkaitan. Tidak mungkin seorang guru mendapatkan semua informasi dari pendidikan formal yang dijalannya. Seorang guru diharapkan bisa memulai dengan tingkat kompetensi yang pasti dalam menciptakan kelas, menyusun instruksi, dan bekerja bersama siswa untuk mendukung pelajaran mereka. Untuk unggul dalam profesi ini, untuk menunjukkan bahwa seorang guru mengerjakan tugasnya dengan serius dan sungguh-sungguh, dan untuk menantang diri guru itu sendiri untuk meningkatkan keahliannya, penting untuk mengetahui bahwa mengajar merupakan pengalaman belajar yang berkelanjutan selama masa perjalanan karir guru tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen guru di SMAN 6 Kota Bengkulu, diantaranya adalah : (1) Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan sekolah (2) Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan (3) Menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar (4) Prestasi siswa (5) Hadiah dan otonomi tugas (6) Feedback dari

lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan (7) Kepuasa kerja.

Untuk membangun komitmen sebagai guru yang professional, di SMAN 6 Kota Bengkulu guru dituntut berapa hal, antara lain : Mampu mengembangkan ilmunya mengikuti proses perkembangan jaman, agar anak didiknya dapat menerima apa yang disampaikan oleh guru. Disiplin dan tertib dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun konsepnya kalau tidak disiplin maka ilmu itu tidak akan sampai kepada siswa. Bermasyarakat dengan warga utamanya wali murid. Wawasan kemasyarakatan perlu dipupuk guru untuk mendapatkan metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan siswa, guru dapat membimbing siswa dalam belajar. Belajar bagi siswa jangan hanya dibatasi dengan mata pelajaran yang ada, namun lebih dari itu hendaknya siswa dapat mengembangkan ilmunya dengan referensi lainnya Berperilaku sebagaimana layaknya orangtua, guru adalah orang tua kedua, dalam arti guru tempat berlindung, bertanya dan lain-lain.

Motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya dan tujuan atau akhir dari gerakan/perbuatan-perbuatan (Sadirman, 2005).

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Penggerakkan (*motivating*) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin untuk melakukan tugas/kegiatan yang diberikan kepadanya

sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek, untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Selain motif, dalam psikologi dikenal pula istilah motivasi. Motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti dorongan (daya penggerak) setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang berperilaku (Hidayati, 2016).

Dalam penentuan dan pelaksanaannya dipilih motif yang paling baik dan paling kuat untuk dilaksanakannya dengan segera. Berbagai eksperimen menunjukkan bahwa bekerja secara cepat dan bergabung, yaitu kerjasama secara kooperatif menambah besarnya usaha

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Selanjutnya Siagian memaparkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga manusia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan sekolah dengan efisiensi dan ekonomis.

Dengan demikian motivasi seseorang ditentukan oleh kuat lemahnya motif, sedangkan motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak

hati seseorang. Jika seseorang mendapat motivasi yang kuat dan kokoh, akan lahir kemauan yang kuat. Pada tataran ini seseorang akan mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan besar. "Saya pasti bisa asal saya mau".

Pemberian motivasi secara implisit berarti bahwa pimpinan sekolah harus seringkali berada di tengah-tengah para bawahannya, menjalin komunikasi yang baik serta interaksi yang bersifat horisontal. Menurut hasil penelitian Prananosa, Pestalozi, Adisel (2018) menjelaskan bahwasanya komunikasi menimbulkan dialogis antara bawahan dan atasan, dalam hal ini adalah kepala sekolah dan guru. Dengan demikian, instruksi, bimbingan, nasihat dan koreksi bila diperlukan dapat berjalan secara alami. Dalam kondisi seperti ini telah tercakup pula upaya untuk mensinkronisasikan tujuan sekolah dan tujuan pribadi dari gurunya. Dengan kata lain hubungan antara pimpinan dan bawahan berada di antara formal, akan menjadi kaku, dan jika hubungan bersifat informal, pimpinan kehilangan wibawa. Di sinilah perlunya seni memimpin agar hubungan antara atasan dan bawahan serasi. Pimpinan yang baik bukanlah yang ditakuti, tetapi yang disegani. Pada perkataan lain, dalam upaya meningkatkan motivasi, juga diperlukan insentif yang berkaitan erat dengan kebutuhan. Di SMAN 6 Kota Bengkulu, hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Motivasi kerja guru sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga semangat kerja tidak menurun dan keinginan untuk berprestasi terpacu secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah. Motivasi kerja guru diperlukan agar guru tetap konsisten dan tidak gampang dipengaruhi oleh pihak lain untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan tujuan sekolah (Brent,2010).

Guru SMAN 6 Kota Bengkulu menyadari bahwa betapa pentingnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru, agar guru melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan ikhlas dan bersemangat sehingga tujuan sekolah yang sudah ditetapkan dicapai maksimal.

Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun non fisik maupun non material.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya sekolah namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki (Solomon, 2007).

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu agar kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi,

diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru memiliki indikator antara lain: 1) menguasai bahan, 2) mengelola proses belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media atau sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) merencanakan program pengajaran, 7) memimpin kelas, 8) mengelola interaksi belajar mengajar, 9) melakukan penilaian hasil belajar siswa, 10) menggunakan berbagai metode, 11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, 12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 13) memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Keberhasilan guru dalam mengerjakan tugas di SMAN 6 Kota Bengkulu juga dikaitkan dengan kinerja guru yang bersangkutan. Artinya guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya harus memperoleh peningkatan karier lebih baik dibanding mereka yang biasa saja. Dengan demikian, mereka dapat merasakan manfaat pribadi dari jerih payah dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam upaya meningkatkan mutu hasil belajar di SMAN 6 Kota Bengkulu antara lain : (a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru (b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru (c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama guru tim, kekompakan dan keeratan guru tim (d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah dan kultur kerja dalam sekolah.

Kepala sekolah SMAN 6 Kota Bengkulu sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Salah satu cara efektif untuk mengontrol kualitas mengajar guru dan meningkatkan kualitas administrasi guru, adalah melalui program supervisi pendidikan. Supervisi dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Kehadiran supervisor ke dalam kelas bertujuan meningkatkan kualitas guru, bukan mencari kesalahan atau kekurangan guru. Melalui program supervisi pendidikan, kualitas guru di harapkan dapat berkembang baik, sehingga kualitas sekolah tentu akan berkembang pula.

Dalam kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru secara rutin dan terjadwal diharapkan agar guru mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam prosesnya, kepala sekolah memantau secara langsung ketika guru sedang mengajar. Guru mendesain kegiatan pembelajaran dalam bentuk rencana pembelajaran kemudian kepala sekolah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Selain itu kepala sekolah juga memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional, menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang

dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya, membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Bengkulu secara umum telah memenuhi standar kinerja guru yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Saran

Saran kepada pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini sebagai berikut : *pertama*, kepala sekolah diharapkan lebih aktif dan produktif dalam melakukan pembimbingan dan pembinaan terhadap guru agar memahami arti pentingnya komitmen dan motivasi kerja dan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam usaha meningkatkan kinerja guru.

Kedua, kepala sekolah berusaha lebih giat lagi dalam meningkatkan komitmen dan motivasi kerja guru dengan cara memperhatikan kekurangan dalam hal perlengkapan dan penunjang kegiatan belajar mengajar serta optimalisasi sumber daya manusia yang terdapat di SMAN 6 Kota Bengkulu.

Ketiga, kepala sekolah hendaknya melakukan evaluasi kinerja terhadap pegawai secara berkesinambungan agar mutu pendidik menjadi lebih baik.

Keempat, sebaiknya guru dan kepala sekolah saling membantu dalam melakukan perbaikan dan tindak lanjut terhadap masalah-masalah yang terjadi dalam kinerja di SMAN 6 Kota Bengkulu.

Disamping itu, dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pendidikan di SMAN 6 Kota Bengkulu dengan cara meningkatkan komitmen dan motivasi kerja sebagai seorang guru yang profesional dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Brent Keijzers . 2010. Employee motivation related to employee performance in the organisation .Bachelor Thesis: Employee Motivation and Performance
- Blogtopsites. 2016. Pengertian Komitmen Menurut Para Ahli.Googlebot
- Firman B. Aji dan Martin. 1990. *Perencanaan dan Evaluasi*.Jakarta Bumi Aksara Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- George. R, Terry. 2000. *Prinsip-prinsip manajemen*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Gibson.2002. *Organisasi perilaku, struktur, proses*.terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendry, Sumamora.2007. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hidayati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MAN Kota Lubuk Linggau.*Universitas Bengkulu* : Tesis tidak diterbitkan.
- Husaini Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*.Jakarta: Bumi Aksara
- Prananosa, A., Pestalozzi, D. and Adisel, A. 2018. Konsep Komunikasi Pendidikan dalam Alqur`An Surat Lukman. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. 1, 1 (Jun. 2018), 24-37.

- DOI:<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.278>.
- Saerozi. 2005. *Kinerja Guru*. Jakarta : Gema Insani
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Soekidjan. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Solomon, C. B. 2007. *The Relationships among Middle Level Leadership, Teacher CommitmeNt*, <http://edt.missouri.edu/research>
- Sulistyorini. 2001. *Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*. Jakarta: Rineka Cipta