

**MOTIVASI BERPRESTASI  
GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)  
DI BANDAR LAMPUNG**

**DISERTASI**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Doktor Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



**Tuti Hairani  
NPM: 1786031015**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2020 M/1441 H**

**MOTIVASI BERPRESTASI  
GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)  
DI BANDAR LAMPUNG**

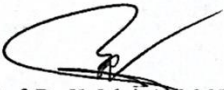
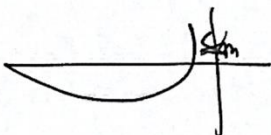


**DISERTASI**

**Tuti Hairani  
NPM: 1786031015**

**Promotor : Prof. Dr. H. Juhri AM. M.Pd  
Co. Promotor I : Dr. H. Rubhan Masykur. M.Pd  
Co. Promotor II : Dr. Hj. Yuberti. M.Pd**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2020 M/1441 H**

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI  
PROMOSI DOKTOR**

Promotor	Co-Promotor 1	Co-Promotor 2
 Prof. Dr. H. Juhri. AM. M.Pd Tanggal, 22/12-2020	 Dr.H.Rubhan Masykur. M.Pd Tanggal, 21/12-2020	 Dr. Hj. Yuberti. M.Pd Tanggal, 21/12 2020
<p>Mengetahui.</p> <p>Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung</p>  <u>Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag</u> NIP. 19601020 198803 1 005		
Nama : TUTI HAIRANI		
NPM : 1786031015		
Angkatan : Tahun 2017		

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA DISERTASI**

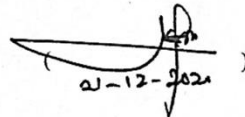
Judul : Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri  
(MAN) Di Bandar Lampung  
Nama : Tuti Hairani  
NPM : 1786031015  
Jenjang Pendidikan : Program Doktor (S3)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui untuk diajukan pada ujian terbuka Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Promotor : Prof. Dr. H. Juhri.AM. M.Pd

(  )

Co.Promotor I : Dr.H.Rubhan Masykur. M.Pd

(  )

Co.Promotor II : Dr. Hj. Yuberti. M.Pd

(  )

Bandar Lampung, Desember 2020

Mengetahui.

Direktur Program Pascasarjana

UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag

NIP. 19601020 198803 1 005

## PENGESAHAN

Disertasi dengan judul : " Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Bandar Lampung " ditulis oleh : Tuti Hairani, Nomor Pokok Mahasiswa : 1786031015 telah diujikan pada sidang Ujian Terbuka Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

### Tim Penguji

Ketua Sidang	: Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Koderi, M.Ag	(.....)
Penguji I	: Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. Juhri, A.M, M.Pd	(.....)
Penguji III	: Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd	(.....)
Penguji IV	: Dr. Hj. Yuberti, M.Pd	(.....)
Penguji V	: Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag	(.....)

Mengetahui.

Direktur Program Pascasarjana

UIN Raden Intan Lampung :

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag ;

NIP. 19601020 198803 1 005

## ABSTRAK

Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan semangat dan sebaik mungkin dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai prestasi yang optimal. Kurangnya motivasi berprestasi guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran, peran pemimpin dituntut untuk selalu mengevaluasi dan mensupervisi dan mempunyai kemampuan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru-gurunya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, serta dapat memberikan penyegaran kembali tentang fungsi kerja guru sebagai tenaga profesional.

Fokus penelitian pada disertasi ini adalah motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Negeri. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan keberanian mengambil resiko yang *moderat* dalam proses pembelajaran, mendeskripsikan memerlukan umpan balik yang segera dalam proses pembelajaran, mendeskripsikan mengukur keberhasilan dalam proses pembelajaran, mendeskripsikan usaha menyatu dengan tugas dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data kasus individual dan analisis data temuan. Lokasi penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dalam kedudukannya dalam proses pembelajaran, keberanian mengambil resiko dalam pengelolaan program pembelajaran, keinginan guru dalam melakukan penelitian kebutuhan kelas masih kurang, guru-guru membutuhkan umpan balik yang segera dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya diperoleh dari respon/tanggapan siswa pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung dan penilaian hasil belajar siswa, guru-guru mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab menyusun perencanaan pembelajaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan memenuhi kualifikasi akademik sebagai pendidik, serta memiliki sertifikasi, guru-guru agar dapat menyatu dengan tugas dengan menyadari hakekatnya sebagai guru sebagai pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Motivasi berprestasi guru pada madrasah sebaiknya menambahkan kompetensi religius yang harus dimiliki konsep pendidik dalam Pendidikan Islam, Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran harus mengutamakan motivasi ibadah yang benar-benar ikhlas karena Allah.

Kata Kunci: Motivasi Prestasi, Pembelajaran, Motivasi Ibadah

## **ABSTRACT**

Teachers who have high achievement motivation will have a high responsibility to work enthusiastically and as best as possible by exerting all their abilities and skills in order to achieve optimal performance. Lack of teacher achievement motivation in carrying out duties and responsibilities in the learning process demands the role of the leader to always evaluate and supervise it. The leaders here have the right skills and strategies to increase the achievement motivation of their teachers in carrying out their duties and responsibilities in the learning process. They can also provide a refresher on the work function of teachers as professionals.

The research focus of this dissertation is the achievement motivation of Madrasah Aliyah Negeri teachers. The purpose of this study is to describe the courage to take moderate risks in the learning process, to describe the need for immediate feedback in the learning process, to describe measures of success in the learning process, to describe the efforts that are integrated with the task in the learning process.

This research uses a qualitative approach. The data collection procedure was carried out by using the method of observation, interviews and documentation. The technique used is analysis of individual case data and analysis of findings data. The location of this research is Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung and Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung.

The results showed that teacher achievement motivation in the learning process, the courage to take risks in the management of learning programs, and the desire of teachers to conduct research on classroom needs were still lacking. They measure success in carrying out their duties and responsibilities in compiling their lesson plans as guidelines in implementing learning, meeting academic qualifications as educators and having certification. They can unite with their duties by realizing their essence as teachers as professional educators with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing, and evaluating students. Teacher achievement motivation at madrasah should be added with religious competence which must exist as part of the concept of educators in Islamic education. Teachers in carrying out their duties and responsibilities in the learning process must prioritize the motivation of worship which is truly sincere because of Allah.

**Keywords:** Achievement Motivation, Learning, Worship Motivation

## تصلاخلا

وبأفضل ما يتحمل المعلمون الذين لديهم دوافع عالية للإنجاز مسؤولية عالية للعمل بحماس يمكن من خلال بذل كل قدراتهم ومهاراتهم من أجل تحقيق الأداء الأمثل. عدم وجود دافع تحصيل المعلم في أداء الواجبات والمسؤوليات في عملية التعلم ، ودور القائد مطلوب للتقييم والإشراف دائمًا ولديه القدرات والاستراتيجيات المناسبة لزيادة الدافع الإنجازي للمعلمين في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم في عملية التعلم ، ويمكن أن يوفر المرطبات العودة عن وظيفة عمل المعلمين كمحترفين

محور البحث في هذه الرسالة هو الدافع الإنجازي لمعلمي مدرسة عليا نيجري. الغرض من هذه الدراسة هو وصف الشجاعة لاتخاذ مخاطر معتدلة في عملية التعلم ، لوصف الحاجة إلى ردود فعل فورية في عملية التعلم ، لوصف قياس النجاح في عملية التعلم ، لوصف الجهود المبذولة للتكامل مع المهام في عملية التعلم

يستخدم هذا البحث مقارنة نوعية. تم إجراء عملية جمع البيانات باستخدام طريقة المراقبة والمقابلات والتوثيق. تقنيات تحليل بيانات الحالة الفردية وتحليل بيانات النتائج. موقع هذا البحث هو مدرسة عليا نيجري (رجل) 1 بندر لامبونج ومدرسة عليا نيجري (رجل) 2 بندر لامبونج

أظهرت النتائج أن الدافع الإنجازي للمعلم في منصبه في عملية التعلم ، والشجاعة للمخاطرة جيدة بما فيه الكفاية في إدارة برامج التعلم ، لكن رغبة المعلمين في إجراء البحوث حول احتياجات الفصل الدراسي لا تزال مفقودة ، يحتاج المعلمون إلى ملاحظات فورية في تنفيذ واجباتهم ومسؤولياتهم. تم الحصول عليها من ردود / ردود الطلاب عند إجراء أنشطة التعلم والتعلم وتقييم نتائج تعلم الطلاب ، ويقيس المعلمون النجاح في تنفيذ مهام ومسؤوليات تجميع خطط الدروس كدليل في تنفيذ التعلم وتلبية المؤهلات الأكاديمية كمعلمين ، والحصول على الشهادات والمعلمين من أجل الاندماج في المهمة من خلال إدراك جوهرهم كمعلم محترف مع المهمة الرئيسية لتعليم الطلاب وتعليمهم وتوجيههم وتوجيههم وتدريبهم وتقييمهم وتقييمهم. يجب أن يضيف دافع تحصيل المعلم في ويجب المدارس كفاءات دينية يجب أن يمتلكها مفهوم التربويين في التربية الإسلامية ، على المدرسين في تنفيذ الواجبات والمسؤوليات في عملية التعلم إعطاء الأولوية لدوافع العبادة المخلصة حقًا بسبب الله

الكلمات المفتاحية: دافع الإنجاز ، التعلم ، دافع العبادة



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan disertasi ini secara utuh mengacu pada pedoman transliterasi yang ditetapkan dalam Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal.

ARAB	BESAR	KECIL	ARAB	BESAR	KECIL
ا	A	a	ط	Ṭ	ṭ
ب	B	b	ظ	Z	ẓ
ت	T	t	ع	‘	‘
ث	Ṣ	ṣ	غ	G	g
ج	J	j	ف	F	f
ح	H	h	ق	Q	q
خ	Kh	kh	ك	K	k
د	D	d	ل	L	l
ذ	Ẓ	ẓ	م	M	m
ر	R	r	ن	N	n
ز	Z	z	و	W	w
س	S	s	ه	H	h
ش	Sy	sy	ء	‘	‘
ص	Ṣ	ṣ	ي	Y	y
ض	Ḍ	ḍ			

### Konsonan Rangkap.

Konsonan rangkap, termasuk tanda *Syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti ;

احمدية : ditulis *Ahmadiyyah*

### B. Ta` Marbûṭah di akhir Kata.

1. Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia ;  
جماعة : ditulis *jamā‘ah*
2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis “t”.

نعمة الله : ditulis *ni'matullāh*

زكاة الفطر : ditulis *zakāt al-fiṭri*

### C. Vokal Pendek.

Tanda *fathah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *dammah* ditulis “u”.

### D. Vokal Panjang.

1. “a” panjang ditulis “ā”, “i” panjang ditulis “ī”, dan “u” panjang ditulis “ū” masing-masing dengan tanda ( - ) di atasnya.

2. Tanda *fathah* + huruf *yā'* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + *wāwu* mati diutulis “au”.

### E. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم : ditulis *a'antum*

مؤنث : ditulis *mu'annas*

### F. Kata Sandang Alief + Lâm.

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* ditulis *al-* :

القرآن : ditulis *al-Qur'ān*

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, maka *al-* diganti dengan huruf *syamsiyah* yang mengikutinya :

الشيعة : ditulis *asy-syi'ah*

### G. Huruf Besar.

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

### H. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat.

1. Ditulis kata per kata, atau;

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut ;

شيخ الإسلام : ditulis *syaikh al-Islām*

### I. Lain-Lain.

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *kiyas*, *maslahat*, dll.), ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanawata'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi berjudul : “ Motivasi Berprestasi Guru MAN di Bandar Lampung”. Penyusunan disertasi ini guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Program Doktor Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penyusun menyadari sepenuhnya, bahwa rangkaian studi penelitian dan penyusunan disertasi ini tidak terlepas dari bantuan dan jasa banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
3. Prof. Dr. H. Juhri. AM. M.Pd. selaku Promotor, yang selalu memotivasi dan memberi arahan, dan bimbingan dalam menyelesaikan disertasi ini.
4. Dr. H. Rubhan Masykur. M.Pd. selaku Co-Promotor 1, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian disertasi ini
5. Dr. Hj. Yuberti. M.Pd selaku Co-Promotor 2, dengan penuh kesabarannya memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian disertasi ini.
6. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan layanan akademik sehingga membantu kelancaran proses penyelesaian disertasi ini.
7. Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung dan MAN 2 Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian ini hingga penyusunan disertasi ini dapat selesai dengan baik.
8. Kedua Orang Tuaku Hambali Rachman (Alm) dan Ningyam (Alm), Papa Ali

Manap, suamiku tercinta Prof. Dr. Iskandar Ali Alam , SE. MM, serta anak-anakku tersayang Adi Prima Putra, S.M. MM, Tria Yulius Safitri. S.Mb, Rachmad Septiawan, SH. MH, Muhammad Fajri Assalam, cucuku tersayang Thalita Zakiya Prima Andarin yang yang selalu memotivasi dalam penyelesaian disertasi ini, tidak pernah lelah menemani dalam meyelesaikan disertasi ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu atas segala bentuk bantuan dan dukungannya hingga penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhirnya, semoga disertasi ini memberikan manfaat yang sebesar-besarnya baik dalam lingkungan akademik maupun dalam kehidupan masyarakat luas pada umumnya.

Bandar Lampung, Januari 2021  
Penyusun,

Tuti Hairani  
NPM.1786031015

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN ORISINILITAS .....	iii
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	x
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	21
C. Rumusan Masalah .....	22
D. Tujuan Penelitian .....	23
E. Manfaat penelitian .....	24
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi.....	26
1. Pengertian Motivasi .....	26
2. Teori-teori Motivasi .....	34
3. Tujuan Pemberian Motivasi .....	40
4. Aspek dan Pola Motivasi .....	42
5. Azas-azas, jenis Motivasi .....	44
B. Berprestasi .....	46
C. Motivasi Berprestasi .....	52
1. Indikator Motivasi Berprestasi.....	55
2. Ciri-ciri Motivasi Berprestasi .....	57
3. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi .....	60
4. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi .....	62
D. Motivasi Berprestasi dalam Pandangan Islam .....	63
E. Hakekat Guru .....	72
1. Pengertian Guru/pendidik .....	72

2. Profesi Guru .....	75
3. Tugas dan Tanggung jawab Guru .....	77
4. Kedudukan Guru Dalam Proses Pembelajaran .....	86
a. Perencanaan Pembelajaran .....	87
b. Pelaksanaan Pembelajaran .....	90
c. Evaluasi Pembelajaran .....	96
5. Kompetensi Guru .....	97
a. Kompetensi Pedagogik .....	99
b. Kompetensi Kepribadian.....	102
c. Kompetensi Profesional .....	105
d. Kompetensi Sosial .....	106
F. Profesionalisme Guru.....	109
G. Kinerja Guru .....	112
1. Penilaian Kinerja .....	114
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	116
H. Penelitian terdahulu .....	119
I. Kerangka Berpikir .....	125

### BAB. III. METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Prosedur Penelitian .....	127
B. Lokasi Penelitian .....	128
C. Data Dan Sumber Data .....	129
1. Data .....	129
2. Sumber Data .....	131
D. Metode Dan Prosedur Pengumpulan Data .....	134
1. Wawancara .....	134
2. Observasi .....	139
E. Prosedur Analisis Data .....	141
1. Reduksi Data .....	142
2. Display Data.....	142
3. Verifikasi Data .....	143

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data .....	143
1. Kredibilitas .....	143
2. Transferabilitas .....	145
3. Defendabilitas dan Komfirmalitas .....	145

#### BAB. IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

A. Penyajian Data.....	147
1. Deskripsi Umum.....	147
a. MAN 1 Bandar Lampung .....	147
b. MAN 2 Bandar Lampung .....	158
2. Deskripsi Data Khusus .....	169
a. MAN 1 Bandar Lampung .....	169
1) Keberanian mengambil resiko dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 1 Bandar Lampung .....	171
2) Memerlukan Umpan Balik Segera dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 1 Bandar Lampung .....	199
3) Mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 1 Bandar Lampung. ....	212
4) Menyatu dengan tugas dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 1 Bandar Lampung. ....	226
5) Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru MAN 1 Bandar Lampung .....	231
b. MAN 2 Bandar Lampung.....	
1) Keberanian mengambil resiko dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 2 Bandar Lampung .....	231
2) Memerlukan Umpan Balik Segera dalam	

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 2 Bandar Lampung .....	250
3) Mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 2 Bandar Lampung. ....	256
4) Menyatu dengan tugas dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN 2 Bandar Lampung. ....	262
5) Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru MAN 2 Bandar Lampung .....	269
 B. Analisis Data Temuan .....	 270
1. Keberanian mengambil resiko dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN Bandar Lampung .....	270
2. Memerlukan Umpan Balik Segera dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN Bandar Lampung .....	275
3. Mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN Bandar Lampung. ....	277
4. Menyatu dengan tugas dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran Guru MAN Bandar Lampung. ....	278
5. Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru MAN Bandar Lampung.....	279
C. Pembahasan .....	285
1. Motivasi Berprestasi Guru MAN Bandar Lampung.	
a. Keberanian mengambil resiko dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran ....	285
b. Memerlukan Umpan Balik Segera dalam	



Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran .....	306
c. Mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran ...	311
d. Menyatu dengan tugas dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses Pembelajaran.....	318
e. Mengatasi Kendala yang dihadapi dalam mewujudkan Motivasi Berprestasi Guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung Jawab dalam proses pembelajaran MAN di Bandar Lampung .....	324
2. Motivasi Berprestasi dalam Pandangan Islam .....	316
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	329
B. Implikasi .....	330
C. Rekomendasi .....	331
 DAFTAR PUSTAKA .....	 335

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Hal</b>
3.1	Pedoman Wawancara .....	137
3.2	Lembar Observasi .....	140
4.1	Daftar Kepala MAN I Bandar Lampung .....	150
4.2	Daftar Kepala tata Usaha MAN I Bandar Lampung .....	150
4.3	Jumlah Peserta Didik MAN 1 Bandar Lampung Tahun 2018/2019 .....	154
4.4	Jumlah Guru dan Kependidikan MAN I Bandar Lampung Tahun 2018/2019 .....	155
4.5	Sarana Penunjang MAN 1 Bandar Lampung .....	155
4.6	Daftar Kepala MAN 2 Bandar Lampung .....	160
4.7	Daftar Kepala Tata Usaha MAN 2 Bandar Lampung .....	166
4.8	Jumlah Peserta Didik MAN 2 Bandar Lampung Tahun 2019/2020 .....	166
4.9	Jumlah Guru dan kependidikan MAN 2 Bandar Lampung Tahun 2019/2020 .....	167
4.10	Data Kualifikasi Akademik Guru MAN 1 Bandar Lampung .....	216
4.11	Data PNS MAN 1 Bandar Lampung Tahun 2019/2020.....	225
4.12	Data PNS MAN 2 Bandar Lampung Tahun 2019/2020 .....	248
4.13	Data Kualifikasi Akademik Guru MAN 2 Bandar Lampung .....	257
4.14	Data Sertifikasi Pendidikan Guru MAN 2 Bandar Lampung ,.....	257
4.15	Rangkuman Hasil Temuan .....	279

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
2.1 Profesional guru .....	110
2.2 Kerangka Berpikir Motivasi Berprestasi .....	126
3.1 Komponen-komponen Analisis Data .....	142
4.1 Struktur Organisasi MAN 1 Bandar Lampung .....	158
4.2 Struktur Organisasi MAN 2 Bandar Lampung .....	168
4.3 Proses Komunikasi .....	307
4.4 Situasi yang Termotivasi .....	322

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Hal</b>
1. Pedoman Wawancara .....	i
2. Pedoman Observasi .....	ii
3. Data Kepangkatan Guru MAN 1 Bandar Lampung .....	iii
4. Data Kepangkatan Guru MAN 2 Bandar Lampung .....	iv

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah.**

Penyelenggaraan lembaga–lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Proses pendidikan yang dilaksanakan dilakukan dengan tujuan semata-mata untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk membentuk sosok-sosok individu sebagai sumber daya yang nantinya diharapkan akan dapat memberikan andil yang besar dalam proses pembangunan di Indonesia adalah dengan proses pendidikan. oleh sebab itu dalam menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki daya saing, peran pendidikan merupakan kunci utama. Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang dan sedang gencar-gencarnya melaksanakan pembangunan, baik pembangunan di bidang fisik maupun non fisik. Pendidikan sangat menentukan arah pembangunan. Sesuai dengan yang tertuang dalam UU SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003, dikemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dunia pendidikan di Indonesia dalam memasuki abad 21 menjadi banyak topik yang diperbincangkan. Hal yang sangat mendasar yang diperbincangkan tentang Pendidikan di Indonesia adalah mutu pendidikan. Pada saat ini yang dirasakan begitu pesatnya gelombang globalisasi yang sangat kuat dan terbuka. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan yang sangat pesat menuntut negara Indonesia untuk menyadari bahwa keberadaannya tidak lagi berdiri sendiri akan tetapi keberadaannya ditengah-tengah dunia yang terbuka, dimana semua orang bebas untuk mengakses membandingkan dengan negara-negara yang cenderung sudah maju. Pada saat ini kita rasakan bahwa mutu pendidikan di negara kita masih tertinggal tentang mutu pendidikan baik formal maupun non formal. Untuk menunjang dalam peningkatan sumber daya manusia dalam peningkatan pembangunan bangsa adalah pendidikan. Maka dari itu sudah sepantasnya harus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di negara kita agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang ada pada negara-negara lain. Yang menjadi permasalahan yang serius perlu diselesaikan yang berhubungan dengan pendidikan di Indonesia adalah masih rendah mutu pendidikan di berbagai tingkatan pendidikan, formal maupun informal. Hal ini yang dapat menghambat dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian dan keterampilan agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di berbagai bidang dalam pembangunan.

Pendidikan pada tahun terakhir ini sedang menghadapi berbagai perubahan yang cukup mendasar, yang berhubungan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional , manajemen dan kurikulum, dan perubahan lainnya.

Perubahan tersebut diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan pendidikan dan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, serta pengembangan sumber daya manusia, untuk mempersiapkan bangsa Indonesia dalam menghadapi persaingan global di bidang pendidikan. Faktor yang menentukan kemajuan dan kualitas suatu bangsa adalah pendidikan. Pendidikan bangsa yang sudah maju cenderung pendidikannya baik. Kualitas guru yang baik menentukan kualitas pendidikan. Kemajuan suatu bangsa guru merupakan titik sentral yang menentukan kualitas pendidikannya. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas baik secara spritual, kemampuan serta keterampilan akan diperoleh dengan pendidikan.

Pendidikan dinegara Indonesia belum mampu bersaing dengan negara-negara Asean yang lain dimana Indonesia berada pada posisi kelima dibandingkan dengan 10 negara, kedudukan Indonesia kedudukannya masih kalah dengan negara tetangga kita Malaysia, Brunai Darussalam, Singapura. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia hal ini disebabkan oleh standarisasi , effisiensi efektivitas yang dilakukan pada pembelajaran. Secara khusus permasalahan yang terjadi berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu : a) Rendahnya sarana fisik; b) Rendahnya kualitas guru; c) Rendahnya kesejahteraan guru; d) Rendahnya prestasi siswa ; e) Rendahnya pemerataan pendidikan ; f) Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan ; g) Mahalnya biaya pendidikan. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> M.Nur Ali. *Peringkat Pendidikan Indonesia dan Budaya Buruknya*, <http://siedo.com>. (Diakses 29 Januari, pukul. 16.00)

Profesional guru-guru di Indonesia masih belum memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti yang yang dituangkan dalam Sistem Pendidikan Nasional pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003, yang tugasnya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian serta melaksanakan pengabdian masyarakat. Berdasarkan kenyataan yang ada guru-guru di Indonesia masih belum layak untuk mengajar. Guru-guru dapat dikatakan layak untuk mengajar berhubungan dengan kualifikasi akademik yang dimiliki guru dan keterkaitan pendidikan guru dengan bidang keahliannya. Masih banyak guru di Indonesia belum memadai untuk mengajar. Kelayakan mengajar tersebut ada hubungannya dengan tingkat kualifikasi guru dan relevansi pendidikannya dengan bidang keahliannya. Pada pendidikan faktor keberhasilan bukan hanya ditentukan oleh guru, yang utama adalah pengajaran. Tanggung jawab guru memberikan sumbangan yang besar dalam menentukan kualitas pendidikan.<sup>2</sup>

Keberhasilan pembangunan dalam pendidikan tidak hanya di lihat dari kualitas individu dari warga negara, tetapi juga erat hubungannya dengan bagaimana kualitas hidup setiap warga negara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa serta bernegara.<sup>3</sup> Pendidikan merupakan suatu pilar untuk kemajuan suatu bangsa. Setiap negara di dunia ini pasti mempunyai keinginan dan cita-cita menjadikan bangsanya maju. Kemajuan suatu negara salah satunya dipengaruhi oleh pendidikan. Untuk menghasilkan generasi penerus yang berkualitas

---

<sup>2</sup> Kompri. *Motivasi Pembelajaran*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016), h. 95

<sup>3</sup> Fasli Jalal dan Dedi Supriyadi, (ed) *Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2007), h. 13.



dibutuhkan pendidikan. Permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia sebagai salah satu negara berkembang adalah faktor pendidikan. Sesuai dengan apa yang tertuang dalam tujuan negara yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang semestinya bisa menjadi tonggak perkembangan pembangunan kesejahteraan dan kebudayaan bangsa. Akan tetapi kenyataannya sekarang negara kita tertinggal dalam mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan akan menyebabkan terhambatnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai tingkat keahlian dan keterampilan untuk mendukung pembangunan bangsa di segala bidang.

Efektifitas pendidikan dapat dilihat dari proses pembelajaran, dalam kegiatan belajar peserta didik dapat belajar dengan mudah, dalam suasana yang nyaman, menyenangkan yang dapat mendorong siswanya termotivasi untuk mengikuti sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud. Dalam menciptakan pembelajaran yang kondusif, dinamis, produktif, dan menyenangkan maka peran guru sangat menentukan untuk meningkatkan efektifitas dalam pembelajarannya. Berdasarkan hasil penelitian dan survey yang telah dilakukan oleh para praktisi, rendahnya efektifitas pendidikan di Indonesia, salah satu faktornya adalah guru-guru sebelum memulai proses pembelajaran masih belum memahami dalam merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas. Sehingga apa yang disampaikan dalam proses pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran. Sehingga mengakibatkan proses pembelajaran yang ingin diperoleh tidak sesuai dengan sasaran. Setelah proses pembelajaran selesai siswa tidak memperoleh gambaran yang jelas tentang apa yang harus

dikuasai dalam proses pembelajaran.<sup>4</sup> Pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi manusia karena manusia saat dilahirkan tidak mengetahui suatu apapun, sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ

وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*Artinya : Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur." (QS an-Nahl : 78)*<sup>5</sup>

Kandungan ayat Al'quran tersebut mempunyai makna bahwa ternyata pendengaran adalah unsur penting yang pertama kali digunakan bagi orang yang belajar guna memahami segala sesuatu. Menurut sebuah teori penemuan modern, bayi yang masih dalam kandungan bisa menangkap pesan yang disampaikan dari luar dan ia sangat peka. Maka ada ahli yang menyarankan agar anak nantinya berkembang dengan kecerdasan tinggi dan kehalusan budi, hendaknya selama di dalam kandungan ia sering diperdengarkan musik klasik dan irama-irama yang lembut. Atau kalau dalam konteks Islam, hendaknya bayi dalam kandungan sering diperdengarkan ayat ayat suci al-Qur'an, kalimah-kalimah tayyibah. Karena diyakini bahwa sang bayi dapat menangkap pesan melalui pendengaran itu. Dalam proses memahami dan mempelajari segala sesuatu, manusia menangkapnya dengan pendengaran, diperkuat dengan penglihatan dan akhirnya disimpan dalam hati sebagai ilmu pengetahuan.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Kompri, Op.cit, h.91

<sup>5</sup> Kemenag, *Al'Quran dan terjemahan*, (Solo :PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2019), h. 267

<sup>6</sup> Bacaan Madani, <https://www.bacaanmadani.com>, (diakses tanggal 4 Maret Pukul 13.32)

Tugas yang dilakukan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, secara profesional guru bertanggung jawab untuk melaksanakan yang utama tugasnya mendidik, mengajar, melakukan pembimbingan, mengarahkan, melatih, melakukan penilaian, serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Pada pendidikan Islam guru adalah setiap orang yang sudah dewasa yang bertanggung jawab terhadap pendidikan baik secara pribadi serta orang lain dikarenakan kewajiban agamanya. Agama yang menyerahkan amanat dan tanggung jawab pendidikan, oleh karena itu wewenang pendidikan yang dilakukan guru di legitimasi oleh agama, yang menerima tanggung jawab dan amanat pendidikan tersebut adalah setiap orang dewasa. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sifat yang melekat pada setiap orang dewasa yang bertanggung jawab dalam pendidikan adalah pendidik.<sup>7</sup> Kedudukan guru dalam Islam pendidik disamakan ulama yang sangatlah dihargai kedudukannya. Hal ini dijelaskan oleh Allah maupun Rasul-Nya. Firman Allah Swt:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأْفَسَّحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ  
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا  
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya :Wahai orang-orang yang beriman. Apabila dikatakan kepadamu, Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan." (QS. al-Mujadalah : 11).<sup>8</sup>*

<sup>7</sup> Ramayulius. *Ilmu Pendidikan Islam*. ( Jakarta : Kalam Mulia, 2016), h.102

<sup>8</sup> Kemenag, Op.cit, h. 542

Kandungan Al-Quran dalam ayat tersebut memberikan makna Wahai orang-orang yang mempercayai Allah dan rasul-Nya, apabila kalian diminta untuk melapangkan tempat duduk bagi orang lain agar ia dapat duduk bersama kalian maka lakukanlah, Allah pasti akan melapangkan segala sesuatu untuk kalian. Juga apabila kalian diminta untuk berdiri dari tempat duduk, maka berdirilah. Allah akan meninggikan derajat orang-orang Mukmin yang ikhlas dan orang-orang yang berilmu menjadi beberapa derajat. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu yang kalian perbuat.<sup>9</sup>

Guru dalam proses pembelajaran merupakan orang yang sangat berperan penting disamping faktor lain untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Keikutsertaan secara aktif guru pada proses pendidikan maka akan berjalan lancar. Dalam proses pendidikan sebegus apapun kurikulum, tujuan dan sasaran, tersedianya sarana dan prasarana pendukung, kalau guru tidak berperan aktif maka akan mengakibatkan kualitas lembaga pendidikan akan mengalami penurunan. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia hal ini disebabkan oleh standarisasi , efisiensi efektivitas yang dilakukan pada pembelajaran. terhadap peserta didik tidak dapat digantikan walau dengan mesin dan tehnologi secanggih apapun, karena tugas guru berhubungan dengan pembinaan mental manusia. Guru harus memiliki pengalaman di bidang profesinya sebagai tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya memberikan pengetahuan ilmu pengetahuan kepada siswanya. Berbekal

---

<sup>9</sup> Quraish Shihab : <https://tafsirq.com/58-al-mujadilah/ayat-11#tafsir-quraish-shihab> (diakses 6 Maret pukul 10.03)

ilmu pengetahuan yang dimiliki, guru dapat menjadikan siswanya menjadi orang yang cerdas.

Permasalahan tentang guru yang ada saat ini masih perlu pemikiran yang matang oleh para pengambil keputusan. Berbagai permasalahan yang dihadapi guru saat ini antara lain yang berhubungan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran antara lain , ketidaksesuaian antara bidang ilmu guru dengan bidang pekerjaan yang ditekuni guru, standar kualifikasi akademik guru yang telah ditetapkan oleh pemerintah masih belum sepenuhnya dapat tercapai. Permasalahan lain guru yang berhubungan dengan kompetensi guru, hasil uji kompetensi terhadap guru masih belum memenuhi kriteria kelulusan yang telah ditentukan, dalam hal pengembangan karir guru masih belum termotivasi untuk mengurus kepangkatan, padahal dengan semakin tinggi kepangkatan maka akan berdampak kepada peningkatan kompensasi yang di terima guru. Profesionalisme guru dapat tercipta kalau guru memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Peningkatan mutu pendidikan salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kinerja guru. Berbagai keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru salah satunya adalah sertifikasi guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi pendidik, tetapi kenyataannya kinerja guru yang telah mengikuti sertifikasi masih belum memuaskan. Sertifikasi guru tujuannya adalah untuk mendorong guru semakin berdaya saing. Guru yang sudah sertifikasi telah memenuhi persyaratan kualitas

yaitu kualitas akademik dan kompetensi disebut dengan guru profesional. Seorang guru yang sudah tersertifikasi diharapkan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi terdorong untuk meningkatkan kualitasnya dengan berusaha mengembangkan keprofesionalannya dan memiliki program yang inovatif untuk mendukung proses pembelajaran siswanya. Akan tetapi kenyataannya masih banyak guru yang sudah memiliki sertifikasi pendidik motivasi berprestasinya masih rendah, sedangkan guru yang belum sertifikasi motivasi berprestasi cenderung tinggi karena terdorong untuk mendapatkan sertifikasi. Berbagai penelitian yang dilakukan para peneliti bahwa kinerja guru yang sudah memiliki sertifikasi kinerjanya belum memuaskan antara lain penyebabnya motivasi berprestasi guru.

Motivasi kerja guru adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang tampak dalam perbuatan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka diharapkan kinerjanya juga tinggi, akan tetapi jika motivasi seseorang tersebut rendah maka kinerja juga rendah. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan timbul dorongan untuk berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan kemampuan agar dapat memperoleh prestasi yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada proses pembelajaran. Kenyataannya saat ini motivasi guru masih sebatas motivasi kerja, belum sampai pada kebutuhan untuk berprestasi secara maksimal. Padahal di zaman yang penuh dengan persaingan yang global sangat dibutuhkan guru yang memiliki motivasi berprestasi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Guru merupakan faktor utama yang tugasnya mendidik dalam keseluruhan proses pendidikan, berbagai peranan yang harus dijalankan oleh guru. Salah faktor yang menentukan keberhasilan dalam proses pembelajaran adalah guru, oleh karena itu sudah sepantasnya guru harus menguasai prinsip-prinsip mengajar, menciptakan suasana pembelajaran yang sebaik-baiknya sehingga peserta didik akan merasa nyaman dalam mengikuti proses belajar mengajar. Sebagai agen perubahan guru memerlukan ketekunan dan penanganan yang serius untuk dapat menentukan kualitas peserta didiknya. Berkembangnya kecerdasan peserta didik akan terbentuk pada saat peserta didik mendapat pelajaran dibawah asuhan seorang guru yang profesional yang dapat merangsang pola pikir siswa, kreativitas guru akan muncul yang dikreasikan sedemikian rupa dan berusaha menerapkan berbagai strategi dalam kegiatan belajar mengajarnya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah akan memberikan dampak yang positif pada individu maupun pada sekolah. Dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi guru akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi dengan predikat terpuji.<sup>10</sup> Motivasi berprestasi yang dimiliki guru diharapkan akan memberikan kinerja yang tinggi. mampu melaksanakan hal yang berhubungan dengan janji dalam dirinya, disiplin terhadap tugas tanggung jawabnya mendidik dan mengajar dengan pengelolaan

---

<sup>10</sup> Anwar P Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ( Bandung: Ramaja Rosdakarya. Bandung, 2013 ), h.103

pembelajaran yang baik sebagai seorang pendidik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nugraha, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru, kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.<sup>11</sup> Guru yang termotivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki daya saing dan memberikan pengaruh yang baik terhadap proses pembelajaran di sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Milles dan Gordon, mengatakan pencapaian prestasi yang diperoleh mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi berprestasi. Hal ini memberikan arti bahwa seorang manajer yang memiliki prestasi yang tinggi karena motivasi berprestasinya tinggi, demikian sebaliknya.<sup>12</sup>

Mc Clelland tentang kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Dalam menjelaskan tentang motivasi terdapat tiga kebutuhan dalam mewujudkan kekuasaan / kekuatan. Pencapaian kebutuhan adanya satu dorongan yang muncul untuk melakukan sesuatu hal lebih dibandingkan yang lain, tercapainya standar yang telah ditentukan, berusaha dengan dengan gigih untuk tercapai. Seseorang akan bertingkah laku sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan/kekuatan tersebut. Sedangkan keinginan untuk hubungan antar personal dengan berperilaku dengan lingkungan organisasi dengan ramah, santun, dan bersahabat.

---

<sup>11</sup> Nugraha, *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*. ejournal.upi. Vol.2.No.2 (2014)

<sup>12</sup> Anwar Mangkunegara. Op.cit, h. 104



Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik terdorong untuk selalu berinovasi tertantang melakukan pekerjaan, berusaha untuk selalu mendapatkan informasi yang berhubungan dengan proses pembelajaran yang dilaksanakan. Selain itu guru yang termotivasi untuk berprestasi yang tinggi berusaha untuk melakukan sesuatu dengan baik untuk mendapatkan kepuasan dengan apa yang dilakukan. Kinerja yang tinggi pada guru mempunyai keterkaitan yang erat dengan motivasi berprestasi tinggi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru yang memiliki motivasi berprestasi akan melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional.

Setiap orang harus selalu memiliki motivasi berprestasi yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Insyiroh (ayat 5-8) :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

*Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan<sup>13</sup> itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. ( QS. Al-Insyiroh, ayat 5-8).<sup>14</sup>*

---

<sup>14</sup> Kemenag, Op.cit, h. 596

Kandungan Al-Quran dalam ayat tersebut bahwa apapun prestasi yang kita capai semuanya ditentukan oleh kehendak Allah SWT, bukan hanya karena ikhtiar manusia. Pencapaian prestasi dalam teori motivasi pandangan Islam bukan hanya karena ada sifat egoistik manusia. Motivasi berprestasi dalam Islam merupakan suatu bentuk ibadah pengabdian yang dilakukan hanya kepada Allah SWT. Semua yang dilakukan di dunia ini merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.<sup>15</sup> Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Atkinson mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang, serta intensif, begitu pula sebaliknya kecenderungan untuk gagal. Karakteristik motivasi berprestasi yang tinggi pada seseorang tercermin pada aspek, suka mengambil resiko yang moderat (*risk moderate*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan, dan menyatu dengan tugas.<sup>16</sup>

Motivasi berprestasi guru berdasarkan pengamatan penulis pada observasi awal pada bulan Mei 2019.<sup>17</sup> pada MAN 1 dan MAN 2 Bandar Lampung, motivasi berprestasi, sebagian guru masih belum memiliki kelayakan mengajar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pada proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran yang disusun oleh sebagian guru kedua madrasah dalam pengelolaan

---

<sup>15</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo , 2000), h.206

<sup>16</sup> Ibid, h.207

<sup>17</sup> Observasi Guru dalam proses pembelajaran, Bandar Lampung , 11 Mei 2019

program pembelajaran masih belum maksimal, perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang disusun oleh guru kurang mencerminkan kebutuhan dalam proses dalam pembelajaran, hal ini diduga masih kurangnya motivasi guru untuk meneliti dikelasnya, penggunaan media pembelajaran pada kedua madrasah masih kurangnya kreatifitas guru dalam menggunakan media pembelajaran, guru mempersiapkan materi ajar yang akan disampaikan. Dalam kegiatan belajar mengajar guru sebagian besar masih menggunakan metode ceramah dengan menerapkan model pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan. Kondisi Guru-guru pada kedua madrasah untuk kualifikasi akademik yang dipersyaratkan semua sudah Strata-1, ada juga guru-guru sudah memiliki kualifikasi akademik Strata-2 sesuai dengan bidang keahlian guru. MAN 1 Dan MAN 2 Bandar Lampung adalah sekolah yang lokasinya cukup strategis berada di tengah kota Bandar Lampung. Keberhasilan kedua Madrasah cukup bertahan selama 20 tahun dalam menghadapi berbagai persaingan dengan bermunculan sekolah-menengah atas. Prestasi yang diperoleh untuk MAN 1 dan MAN 2 Bandar Lampung sudah tidak bisa dihitung lagi, prestasi yang diperoleh baik ditingkat regional maupun nasional. Prestasi yang diperoleh oleh MAN 1 Bandar Lampung pada tingkat International seperti *All Youth Girl Summer Camp* tahun 2012 dan 2013 di Malaysia, prestasi di bidang akademik dengan mengikuti lomba Olimpiade bidang Fisika di Jakarta tahun 2017, Lomba Nasional Denta Paramitha Proudly Persent Depa's Infection yang diselenggarakan oleh Universitas Gajah Mada tahun 2019, Lomba Kompetensi Saint Madrasah Online (KSMO) cabang Biologi Terintegrasi Tingkat Madrasah Aliyah Tahun 2020, Lomba Nasional GLORASKA

UNILA tahun 2020,<sup>18</sup> Sedangkan MAN 2 Bandar Lampung juga memiliki prestasi baik akademik maupun non akademik, Kompetisi Sains Madrasah (untuk mata pelajaran Fisika) , ajang Kompetisi Seni dan Olah Raga ( untuk cabang Pidato Bahasa Inggris dan Bulu Tangkis), dan pada tahun 2018 Kepala MAN 2 Bandar Lampung dinobatkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung sebagai yang terbaik dalam hal disiplin.<sup>19</sup> Banyak Prestasi yang diperoleh dan keberhasilan oleh MAN 1 dan MAN 2 , berdasarkan pengamatan madrasah juga tidak kalah dalam prestasi dibidang akademik maupun non akademik dibandingkan dengan Sekolah menengah Atas (SMA) yang lokasinya ada di Bandar Lampung.

Keberhasilan yang diperoleh oleh kedua madrasah diatas tidak lepas dari peranan guru dalam proses Pendidikan. Oleh karena itu dengan melihat begitu besarnya peranan guru dalam proses pendidikan maka guru harus selalu berkembang dan dikembangkan, agar apa yang diperoleh peserta didik terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai dapat diperoleh secara maksimal. Besarnya peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan maka guru perlu memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>20</sup> Kompetensi profesional guru dalam mengelola program pembelajarannya, didukung pengelolaan kelas, penguasaan materi yang akan

---

<sup>18</sup> Dokumentasi MAN 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2020/2021.

<sup>19</sup> Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019.

<sup>20</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen . Jakarta: Visimedia, 2008, h. 65

disampaikan, penggunaan strategi mengajar serta penggunaan media dalam proses pembelajaran. Mengajar bagi seorang guru bukan hanya sekedar ceramah dan berdiri di depan kelas, akan tetapi bagaimana teknik dan strategi guru dalam mengkomunikasikan materi pelajaran. Keberhasilan dalam proses pembelajaran guru harus memiliki dan menguasai metodologi pembelajaran secara baik. Kegagalan guru dalam mengajar salah satunya disebabkan lemahnya metode pengajaran. Kompetensi pedagogik guru dalam proses pembelajaran ditunjukkan dengan bagaimana guru memiliki kemampuan untuk mengerti tentang proses belajar mengajar, perlu adanya suasana yang dinamis dalam kegiatan belajar mengajar, dengan adanya suasana yang dinamis akan terjadi interaksi dua arah antara guru dengan siswa, interaksi siswa dengan siswa. Dalam kegiatan belajar mengajar guru dituntut untuk dapat mendesain rencana pembelajarannya dengan berbagai karakteristik siswa. Guru harus berani menyusun program pembelajaran yang menantang sesuai dengan tuntutan zaman dan berusaha untuk mewujudkannya, guru tidak harus putus asa walaupun tujuannya tidak tercapai. Tetapi kenyataannya masih banyak guru takut berinovasi karena takut resiko kegagalan. Sebagai seorang pendidik sering kali guru membuat batasan-batasan terhadap diri sendiri, guru harus berani melakukan hal-hal yang mungkin belum pernah dilakukan oleh orang lain terus berinovasi untuk dapat menciptakan metode pembelajaran yang baru.

Guru profesional bukan hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran dan menyusun program pembelajaran, guru juga harus memiliki kompetensi sosial yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk

berhubungan komunikasi , bergaul, dengan guru-guru, staf dan karyawan disekolah, siswa, serta dengan masyarakat yang ada disekitar lingkungan sekolah.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guru harus menunjukkan kompetensi sikap dan kepribadian yang baik. Kepribadian sebagai seorang guru harus dapat menjadi tauladan bagi semua orang , karena dengan profesi sebagai guru orang menganggap bahwa guru memiliki ilmu pengetahuan yang dapat dicontoh dan ditiru.

Guru yang termotivasi berprestasi, pada umumnya lebih menyukai umpan balik yang segera, umpan balik tersebut merupakan informasi yang sangat berguna untuk mengetahui hasil dari proses pembelajarannya. Seorang guru tidak menginginkan siswanya gagal dalam meraih prestasi. Kegagalan belajar siswa bukan hanya kerugian bagi siswa, tetapi juga kerugian bagi guru dan orang tua. Berbekal dengan ilmu yang dimiliki guru berupaya agar siswanya tidak mengalami kegagalan dalam belajar. Informasi yang diperoleh dari umpan balik guru akan mengetahui kekurangannya yang nantinya untuk diperbaiki dalam peningkatan prestasi yang akan datang. Selain membutuhkan umpan balik dari berbagai kegiatan yang dilakukan , seseorang yang memiliki motivasi berprestasi apapun yang dilakukan tidak berharap untuk mendapatkan penghargaan dan hadiah baik materi maupun materi, yang dibutuhkan adalah keberhasilan, dan mendapatkan kepuasan tersendiri bagi diri sendiri. Jika dikemudian mendapatkan prestasi dikarenakan orang lain dan lingkungan yang memberikannya.<sup>21</sup> Guru yang memiliki motivasi berprestasi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan dan prestasi

---

<sup>21</sup> Miftah Thoha, Op.cit, h.208

dalam melaksanakan proses pembelajaran, tidak mengharapkan penghargaan-penghargaan yang bersifat materi atas prestasi yang telah dicapai. Pendidik bisa dikatakan berhasil jika mempunyai suatu tujuan, tidak berharap untuk mendapatkan balasan atas hasil kerjanya, serta mampu bekerja secara maksimal.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya harus dapat menyatu dengan pekerjaannya sampai berhasil dengan maksimal dan memuaskan. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan tidak akan berhenti sampai semua tugas dan tanggung jawabnya diselesaikan dengan hasil sangat memuaskan.

Akan tetapi kenyataannya untuk dapat menyatu dengan tugas bertanggung jawab dengan tugas yang telah dibebankan yang ada dilapangan guru dihadapkan dengan masalah kesejahteraan, gaji yang diterima guru kadang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, sehingga akan muncul keinginan guru berusaha untuk untuk memenuhi kebutuhan pokok daripada hakekatnya sebagai guru , tak jarang guru ketika diluar aktivitasnya mereka menyempatkan diri mencari nafkah diluar tugas dan tanggung jawab pokoknya sebagai tenaga pengajar.

Tugas dan tanggung jawab guru dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dilakukan karena pilihannya untuk memilih profesi sebagai guru. Amanah yang tersebut wajib dilakukan dengan penuh tanggung jawab hal tersebut sesuai dengan apa yang dituangkan dalam firman Allah Swt., dalam al-Qur'an surat an-Nisa; (4) : 58 berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٠﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. an-Nisa' : 58 ).*<sup>22</sup>

Makna yang terkandung pada ayat tersebut diatas, apapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru selalu berharap ridha dari Allah SWT, harus dilaksanakan dengan ikhlas, dilaksanakan secara maksimal karena tugas dan tanggung jawab adalah amanah yang telah diberikan kepada guru. Pekerjaan sebagai guru betul-betul harus dilaksanakan secara profesional penuh dengan keyakinan yang tinggi dengan sungguh-sungguh untuk berbagai pekerjaan guru. Profesi sebagai guru betul-betul harus membutuhkan pertimbangan dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebagai seorang pendidik.<sup>23</sup>

Motivasi berprestasi timbul dikarenakan adanya suatu keinginan dari seseorang untuk berprestasi. Guru yang termotivasi berprestasi yang tinggi akan terlihat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kedudukannya dalam proses pembelajaran. Berusaha untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan prestasi yang baik dan memuaskan semua pihak. Dalam pelaksanaan tugas guru yang termotivasi berprestasi perlu

---

<sup>22</sup> Kemenag. Op.cit, h. 77

<sup>23</sup> H.M. Suparta dan Hey Noer Aly, *Metodelogi Penelitian Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Amisco, 2003), h.2



didukung dengan kompetensinya sebagai guru dilaksanakan secara profesional untuk mewujudkan kinerja yang tinggi. Guru perlu semangat dan keinginan tinggi untuk mengaktualisasikan semua kemampuan yang dimiliki. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya dan berinovasi. Dalam pendidikan guru sangat berperan penting, karena yang menentukan kualitas pendidikan merupakan beban dan tanggung jawab yang harus dia pertanggung jawabkannya. Untuk mewujudkan hal tersebut maka guru dituntut untuk selalu berkembang dan mengembangkan ilmu pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan teknologi yang selalu berkembang. Oleh sebab itu motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam merencanakan semua program pembelajarannya, pelaksanaan pembelajaran, mengevaluasi pembelajarannya perlu dilakukan secara profesional. Motivasi berprestasi guru merupakan bagian penting untuk mewujudkan guru yang profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi guru perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan masalah diatas tergambarlah permasalahan yang berkaitan dengan pentingnya motivasi berprestasi guru yang merupakan salah faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam proses pembelajaran untuk mewujudkan tujuan Pendidikan, maka guru yang memiliki motivasi berprestasi menjadi wacana yang perlu dikaji. Diharapkan dengan guru yang memiliki motivasi berprestasi akan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

## **B. Fokus Penelitian.**

Merujuk pada paparan latar belakang masalah diatas terdapat satu fokus motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung, untuk keperluan penelitian ini fokus masalah tersebut maka akan diuraikan dalam beberapa sub fokus berikut ini :

1. Keberanian guru mengambil resiko yang moderat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.
2. Kemampuan merumuskan umpan balik yang segera dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.
3. Mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.
4. Upaya mewujudkan motivasi berprestasi menyatu dengan tugas dalam mencapai tujuan pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.

## **C. Rumusan Masalah :**

Berdasarkan beberapa sub fokus tersebut untuk dilakukan kajian secara mendalam maka sub fokusnya dirumuskan kedalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keberanian dalam mengambil resiko yang moderat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung.
2. Bagaimana merumuskan umpan balik yang segera dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung.
3. Bagaimana mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung.
4. Bagaimana upaya mewujudkan motivasi berprestasi menyatu dengan tugas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung.

#### **D. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan keberanian mengambil resiko yang moderat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.
2. Mendeskripsikan merumuskan umpan balik yang segera dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.

3. Mendeskripsikan mengukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.
4. Mendeskripsikan upaya mewujudkan motivasi berprestasi menyatu dengan tugas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada proses pembelajaran guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.

Keberadaan guru yang memiliki motivasi berprestasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan pada Madrasah. Hal ini untuk mengatasi permasalahan yang terjadi rendahnya kualitas guru dan kompetensi guru Indonesia belum sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya kualitas guru menuntut kepala madrasah untuk mengevaluasi dan mensupervisi kinerja guru dalam upaya pengembangan profesional guru.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen pendidikan tentang motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung. Demikian juga dapat menjadi referensi atau rujukan yang bermanfaat bagi kemajuan pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan di masa yang akan datang.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang berguna untuk berbagai pihak :

- a. Institusi, dapat digunakan sebagai masukan sekaligus referensi dalam rangka mendorong guru-gurunya termotivasi untuk berprestasi.
- b. Pendidikan, sebagai masukan yang dapat berguna dan tambahan informasi dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi para guru di masa yang akan datang.
- c. Peneliti sendiri, menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritik dan empirik yang berkaitan dengan motivasi berprestasi bagi setiap pendidik.
- d. Peneliti lain, sebagai bahan kajian dan referensi yang dapat dijadikan rujukan oleh peneliti lain khususnya yang terkait langsung dengan motivasi berprestasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi.**

Disertasi ini disusun berdasarkan teori yang membahas tentang motivasi berprestasi guru. Penulis mencoba memaparkan dalam landasan teori tentang motivasi, berprestasi, motivasi berprestasi, motivasi berprestasi dalam pandangan Islam, hakikat guru, dan kedudukan guru dalam proses pembelajaran dan kinerja guru.

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, seseorang mau bekerja secara optimal dengan menggunakan semua kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, dalam pemenuhan kebutuhan serta tujuan serta kepuasannya. Rangsangan dapat timbul dari dalam maupun dari luar diri individu. Rangsangan ini mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Motivasi berasal dari kata “ motif” dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016), h.2

Motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan terma “motif-motif” yang dalam bahasa Inggris yang disebut *motive* yang berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Karena itu terma motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti menunjuk kepada seluruh proses gerakan di atas, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu. Situasi tersebut serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.<sup>25</sup>

Robbin menjelaskan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menjelaskan seberapa giat seseorang berusaha, intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas secara bersamaan. Motivasi juga memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini mengenai ukuran mengenai berapa lama seseorang mempertahankan usahanya.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup>Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2011), hal 102

<sup>26</sup> Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.222-223

Menurut Gleitman, pengertian dasar motivasi adalah keadaan internal organisme baik manusia maupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu.<sup>27</sup> Pengertian ini memberikan makna bahwa motivasi berarti daya pendorong untuk bertindak laku secara terarah. Motivasi menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian ini mengandung 3 elemen penting yaitu :<sup>28</sup>

- a. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energy di dalam system “*neuropsikological*” yang ada pada organism manusia karena menyangkut perubahan energy manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia).
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dngan persoalan-persoalan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi dalam ini motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong adanya unsur lain. Dalam hal ini adalah tujuan.

---

<sup>27</sup> Mahmud, *Psikologi pendidikan*. (Bandung :Pustaka Setia, 2010), h.10

<sup>28</sup> Kompri, *Op.cit*, h.2-3



Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Menurut Santrock motivasi adalah proses yang memberikan semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Ada 3 kunci yang dapat diambil dari pengertian tersebut yaitu :<sup>29</sup>

- a. Motivasi terdapat dorongan yang menjadikan seseorang mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan.
- b. Motivasi terdapat satu pertimbangan apakah harus memprioritaskan tindakan alternatif, baik itu tindakan A atau tindakan
- c. Dalam motivasi terdapat lingkungan yang memberi atau menjadi sumber masukan atau pertimbangan seseorang untuk melakukan tindakan pertama atau kedua.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah agar supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang optimal, pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Mardianto, *Psikologi Pendidikan*, (Medan :Perdana Publishing, 2012), h.186

<sup>30</sup> Kompri, *Op.cit.* h.60

Greenberg dan Baron dalam Danang Sunyoto, motivasi didefinisikan sebagai rangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan.<sup>31</sup> Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.<sup>32</sup>

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Hakikat motivasi dalam Pendidikan Islam motivasi berkaitan dengan upaya dakwah kejalan yang lurus, dalam amal perbuatan manusia yang harus berorientasi pada pencapaian rida Allah. Hal ini seperti yang disampaikan Imam Fudhail bin Iyadh, salah seorang guru Imam Syafi'iy dan perawi hadis yang Istiqah dalam menafsirkan surah Al Mulk ayat 2 sebagai berikut :

---

<sup>31</sup> Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Caps, 2011), h.27

<sup>32</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika Aditama , 2010), h.61

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya : Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang paling baik amalannya. Dan Dia MahaPerkasa, maha Pengampun. (Q.S. Al-Mulk: 2)<sup>33</sup>

Kandungan dari ayat ini mengutip pendapat yang disampaikan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, salah seorang guru Imam Syafi'iy dan perawi hadis yang Istiqah dalam menafsirkan surah Al Mulk, mensyaratkan dipenuhinya dua syarat , yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan syariat Islam. Apabila perbuatan manusia memenuhi dua syarat itu, amal itu tergolong *ahsan* (*ahsanul amal*), yaitu amal terbaik di sisi Allah SWT.<sup>34</sup>

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah tindakan.<sup>35</sup>

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

<sup>33</sup> Kemenag, Op.cit. h. 562

<sup>34</sup> K.H.A. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014), h.262

<sup>35</sup> Gibson Ivancevich Donnelly, *Perilaku-Struktur-Proses*, (Jakarta : Binarupa Aksara, Jakarta, 1996), h.185

*Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS : Ar-Ra'd: 11)<sup>36</sup>*

Berdasarkan ayat di atas disimpulkan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.<sup>37</sup>

Teori motivasi terbagi ke dalam dua kategori :<sup>38</sup>

- a. Teori kepuasan, memusatkan perhatian pada faktor-faktor didalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang.

---

<sup>36</sup> Kemenag, Op.cit, h. 249

<sup>37</sup> K.H.A. Saefullah, Op.cit. h.100

<sup>38</sup> Gibson Ivancevich Donnely. Op.cit.h.186

Teori kepuasan memusatkan diri pada kebutuhan individu didalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori ini menyatakan bahwa efisiensi kebutuhan dalam diri individu memicu suatu respons perilaku. Bagi para manajer untuk menjadi efektif, teori kepuasan menyarankan bahwa mereka :

- 1) Menentukan kebutuhan apa yang memicu prestasi yang diinginkan, perilaku kelompok dan pribadi.
- 2) Mampu menawarkan imbalan yang berarti yang membantu pekerja memuaskan kebutuhan.
- 3) Mengetahui kapan untuk menawarkan imbalan yang layak untuk mengoptimalkan perilaku kinerja.
- 4) Tidak menganggap defisiensi kebutuhan seseorang akan berulang sendiri dengan pola yang teratur. Orang berubah karena pengalaman, kejadian dalam kehidupan, umur, budaya dan perubahan lingkungan serta faktor-faktor lain.

Teori-teori kepuasan dikemukakan oleh : teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori ERG Adelfer, teori dua factor Herzberg, dan teori Kebutuhan yang dipelajari Mc Clelland.

- b. Teori proses, menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan dipertahankan dan dihentikan.

Pendekatan proses/process approaches meliputi : Teori Pengharapan, teori Keadilan, teori Penetapan tujuan.

## 2. Teori-Teori Motivasi

### a. Teori Motivasi Abraham Maslow.

Teori kebutuhan Abraham Maslow terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia, yaitu :<sup>39</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis/*psychological needs* : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman/*safety needs*, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial/*social needs*: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan/*esteem needs* : mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hotmat diri, otonomi, dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri./ *actualization needs* ; dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya, meliputi pertumbuhan , pencapaian potensi, dan pemenuhan diri sendiri..

Berdasarkan Teori kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow, hirarki kebutuhan manusia berjenjang dari tingkat yang paling rendah kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan yang tertinggi kebutuhan aktualisasi. Jika kebutuhan yang telah terpuaskan, maka kebutuhan yang lebih tinggi akan menjadi kebutuhan utama. Proses ini akan berjalan sampai terpenuhinya kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi.

---

<sup>39</sup> Ibid, h.189

b. Teori Dua Faktor.

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor kepuasan. Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.<sup>40</sup>

Faktor-faktor kepuasan kerja berkaitan dengan prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor-faktor ini berhubungan dengan output yang berkaitan dengan tugas yang sedang dikerjakan. Faktor-faktor ini disebut sebagai motivator karena berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestasi yang baik. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan memasukkan motivator tersebut kedalam pekerjaan karyawannya. Faktor-faktor ketidakpuasan berkaitan dengan konteks pekerjaan dan lingkungan, meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan antar pribadi dengan pengawas, dan kondisi kerja. Faktor-faktor ini disebut sebagai faktor *hygiene*. Menurut Herzberg, seorang individu tidak akan mengalami ketidakpuasan kerja pada saat dia tidak memiliki faktor *hygiene*.

Menurut teori ini kepuasan bukan lawan dari ketidakpuasan. Lawan dari kepuasan adalah tanpa kepuasan. Seorang karyawan yang diawasi dengan baik, dan kondisi kerja yang baik, tetapi tugasnya membosankan dan tidak menantang, maka dia berada pada titik tengah nol. Karyawan tersebut akan memiliki tanpa ketidakpuasan karena (faktor *hygiene* yang baik) dan

---

<sup>40</sup> Ibid.h.197

tanpa kepuasan (karena tidak ada motivator). Untuk memotivasi karyawan tidak hanya diperlukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.<sup>41</sup>

c. Teori ERG Aldefefer.<sup>42</sup>

Teori Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori

---

<sup>41</sup> Stephen Robbin, Op.cit, h.87

<sup>42</sup> T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), h.88



ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

d. Teori X dan Y dari Mc. Gregor.<sup>43</sup>

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X :

- 1) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- 2) Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak

---

<sup>43</sup> Ibid, h.87

dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- 3) Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- 4) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

e. Teori Kebutuhan McClelland

David C McClelland telah mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari yang erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia percaya bahwa banyak kebutuhan yang didapatkan dari kebudayaan suatu masyarakat. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah :<sup>44</sup>

- 1) Kebutuhan Berprestasi (*n-Ach*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha untuk berhasil.

---

<sup>44</sup> Kompri, op.cit. h. 13

- 2) Kebutuhan berkuasa (*n-Pow*) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan berafiliasi (*n-Aff*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

McClelland mengatakan kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*Hight achiever*) memiliki tiga ciri umum yaitu :<sup>45</sup>

- 1) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.
- 2) Menyukai situasi-situasi dimana di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya.
- 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah .

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh McClelland, individu individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi sangat

---

<sup>45</sup> Miftah Thoha,, Op.cit, h.87

termotivasi dengan bersaing dan menantang pekerjaan. Mereka mencari peluang promosi dalam pekerjaan. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk umpan balik pada prestasi mereka. Orang-orang berusaha mendapatkan kepuasan dengan melakukan hal-hal yang lebih baik. Prestasi yang tinggi secara langsung berkaitan dengan kinerja tinggi.

### **3. Tujuan Pemberian Motivasi**

Seperti apa yang disampaikan Wursanto “motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu”. Bila kita menghendaki orang lain melakukan sesuatu sesuai dengan motivasi yang diberikan, hendaknya pemberian motivasi mempunyai tujuan-tujuan yang jelas. Manullang secara umum, tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
- c. Menciptakan dan mempertahankan kestabilan karyawan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- f. Menciptakan suasana yang kondusif,
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku,
- k. Meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan,
- l. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan, dan
- m. Mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

Sehubungan dengan tujuan pemberian motivasi Hasibuan memberikan gambaran sebagai berikut :<sup>46</sup>

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- b. Meningkatkan moral dan kerja karyawan,
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja karyawan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi karyawan,
- e. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- i. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- j. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan,
- k. Meningkatkan efisiensi kegunaan alat-alat dan bahan baku, dan
- l. Mengefektifkan pengadaan karyawan

---

<sup>46</sup> Hasibuan, Manajemen (Dasar dan Masalah), (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), h.221

Menurut Hasibuan ada beberapa alasan motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya yaitu:<sup>47</sup>

- a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik,
- b. Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya,
- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahannya kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral, tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga produktivitas dan kinerja juga akan meningkat.

#### **4. Aspek dan Pola-Pola Motivasi**

Aspek motivasi dibedakan antara aspek aktif atau dinamis, dan aspek pasif atau statis. Dalam aspek ini motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

---

<sup>47</sup> ibid, h.216

Hasibuan menyatakan keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya aspek motivasi dan pola-pola motivasi . Aspek motivasi ada dua jenis yang bersifat statis, yaitu:<sup>48</sup>

- a. Aspek motivasi statis yang tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan pegawai, dan
- b. Aspek motivasi statis yang berupa alat perangsang atau intensif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkan.

Sedangkan pola-pola motivasinya sebagai berikut:

- a. *Achievement motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan,
- b. *Affiliation motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain,
- c. *Competence motivation* dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi, dan
- d. *Power motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

---

<sup>48</sup> Ibid. 218

## **5. Asas-asas , Jenis Motivasi dan Metode Motivasi**

### **a. Asas-asas motivasi**

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Agar motivasi yang dimaksudkan sesuai dengan harapan hendaknya memperhatikan asas-asas motivasi dan alat-alat motivasinya.

Menurut Hasibuan asas Motivasi dibagi menjadi 6 (Enam) yaitu:<sup>49</sup>

- 1) Asas mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengambil dan mengungkapkan pendapat,
- 2) Asas komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dan kendala-kendala yang akan dihadapinya,
- 3) Asas pengakuan artinya memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai,
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan artinya, memberikan kewenangan dan kepercayaan kepada bawahan,
- 5) Asas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan, dan

---

<sup>49</sup> Ibid, 220



- 6) Asas perhatian timbal balik artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

#### **b. Jenis-jenis motivasi**

Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya banyak ragamnya atau terkadang dapat bersifat positif dan negatif dan dalam implementasinya bisa disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan Malayu Motivasi dibagi kedalam dua jenis yaitu:<sup>50</sup>

- 1) Motivasi positif, manajer memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja, dan
- 2) Motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang baik.

#### **c. Metode-metode motivasi**

Beragam metode dapat dilakukan seorang pimpinan/manajer dalam memberikan motivasi-motivasinya kepada bawahan. Menurut Hasibuan metode-metode motivasi dibagi menjadi 2: <sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Ibid, h.222

<sup>51</sup> Kompri, Op.cit, h.29

- 1) Metode langsung adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung pada karyawan yang berprestasi
- 2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran petugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

## **B. Berprestasi.**

Berprestasi kata dasarnya “prestasi”. Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang artinya hasil dari usaha. Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional dan spiritual, serta ketahanan diri untuk menghadapi situasi semua aspek kehidupan.<sup>52</sup> Karakter orang yang berprestasi adalah mencintai pekerjaan, memiliki inisiatif dan kreatif, pantang menyerah, serta menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.

Seorang guru berprestasi adalah guru yang memiliki kinerja melampaui standar yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, mencakup empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, menghasilkan karya inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan atau internasional; dan secara langsung membimbing peserta didik hingga mencapai prestasi di bidang intrakurikuler dan ekstrakurikuler.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Dikutip dari *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, ( hari Rabu, tanggal 24 September 2020), pukul. 10.16.

<sup>53</sup> Dikutip dari <https://informasimpn9cimahi.wordpress.com/2010/06/12/guru-berprestasi-lomba/>

Menjadi guru berprestasi merupakan kebanggaan yang luar biasa bagi setiap guru. Akan tetapi perlu dipahami bahwa bukanlah untuk menjadi pemenang tetapi yang diutamakan adalah proses yang dilakukan sehingga bisa mendapatkan predikat menjadi guru berprestasi. Guru yang berhasil menjadi guru berprestasi pada setiap jenjang adalah guru-guru yang mendedikasikan hidupnya untuk perkembangan dan peningkatan mutu dari seluruh proses kinerja yang sudah dilakukan guru, yang utama untuk membantu peserta didik dalam memahami dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan di dalam kehidupan sehari-hari.

Menjadi guru berprestasi, seorang guru harus memiliki 4 kompetensi, yaitu (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial, dan (4) Kompetensi Profesional. Pada masing-masing kompetensi terdapat beberapa indikator yang harus dicapai untuk menjadi guru yang berprestasi.

Berikut ini kriteria untuk menjadi guru berprestasi di Indonesia (berdasarkan butir Penilaian Kinerja Guru).<sup>54</sup>

#### 1. Kompetensi Pedagogik.

##### a. Mengetahui Karakteristik Peserta didik. Indikator:

- 1) Guru mampu mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya
- 2) Guru memberikan kesempatan yang sama bagi semua peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran
- 3) Guru mampu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan yang sama bagi semua peserta didik yang memiliki kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda

---

<sup>54</sup> Dikutip dari [.https://igszone.blogspot.com/2015/06/kriteria-guru-berprestasi.html](https://igszone.blogspot.com/2015/06/kriteria-guru-berprestasi.html). hari selasa, tanggal 24 September 2020. Pukul. 11.01

- 4) Guru menganalisis penyebab penyimpangan perilaku peserta didik agar tidak merugikan peserta didik lainnya
  - 5) Guru mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik
  - 6) Guru memberikan perhatian kepada peserta didik dengan kelamahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tidak merasa tersisihkan
- b. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip Pembelajaran yang mendidik Indikatornya :
- 1) Guru memberikan kesempatan kepada Peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran melalui proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.
  - 2) Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berdasarkan tingkat pemahaman tersebut
  - 3) Guru mampu menjelaskan alasan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya terkait dengan keberhasilan pembelajaran
  - 4) Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik
  - 5) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran dengan memerhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik
  - 6) Guru memerhatikan respon peserta didik yang kurang memahami untuk memperbaiki rancangan berikutnya.
- c. Pengembangan Kurikulum, indikatornya :
- 1) Guru mampu menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum
  - 2) Guru merancang pembelajaran yang sesuai dengan silabus
  - 3) Guru mengikuti urutan pembelajaran dengan memerhatikan tujuan pembelajaran
  - 4) Guru memilih materi pembelajaran yang (1) sesuai dengan tujuan, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari.
- d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik. Indikatornya :
- 1) Guru melaksanakan pembelajaran sesuai rancangan yang telah disusun secara lengkap
  - 2) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bertujuan membantu proses belajar peserta didik
  - 3) Guru mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia dan kemampuan belajar peserta didik
  - 4) Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran
  - 5) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dengan mengaitkannya dengan kehidupan sehari-hari

- 6) Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi Guru mengelola kelas secara efektif tanpa mendominasi dengan kegiatannya sendiri
- 7) Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas
- 8) Guru memberikan banyak kesempatan bertanya dan berinteraksi dengan peserta didik lain
- 9) Guru melakukan kegiatan pembelajaran yang sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik
- 10) Guru mampu menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran

e. Memahami dan Mengembangkan Potensi. Indikatornya :

- 1) Guru menganalisis hasil belajar untuk mengetahui tingkat kemajuan peserta didik
- 2) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan pola belajar masing-masing
- 3) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik
- 4) Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran
- 5) Guru mampu mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar peserta didik
- 6) Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing
- 7) Guru memerhatikan interaksi dengan peserta didik untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

f. Komunikasi dengan Peserta didik. Indikatornya ;

- 1) Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik
- 2) Guru memerhatikan dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi kecuali jika diperlukan untuk membantu mengklarifikasi pertanyaan/ tanggapan
- 3) Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar dan mutakhir sesuai dengan tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya
- 4) Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik
- 5) Guru memerhatikan semua jawaban peserta didik untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik
- 6) Guru memerhatikan terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

- g. Penilaian dan Evaluasi. Indikatornya :
- 1) Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran
  - 2) Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian
  - 3) Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit untuk keperluan remedial dan pengayaan
  - 4) Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya.

## 2. Kompetensi Kepribadian.

- a. Bertindak sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial dan Kebudayaan Nasional Indonesia

Indikator:

- 1) Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia
- 2) Guru mengembangkan dan membina kerjasama dengan teman sejawat tanpa memerhatikan perbedaan yang ada
- 3) Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat
- 4) Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia
- 5) Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia.

- b. Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Teladan

Indikator:

- 1) Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat
- 2) Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat
- 3) Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik
- 4) Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik
- 5) Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.

- c. Etos Kerja, Tanggung Jawab yang tinggi, dan Rasa Bangga menjadi Guru

Indikator:

- 1) Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu
- 2) Jika meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran
- 3) Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah

- 4) Guru memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang direncanakan termasuk proses pembelajaran di kelas
- 5) Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan
- 6) Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan produktif terkait dengan tugasnya
- 7) Guru memberikan kontribusi terhadap perkembangan sekolah
- 8) Guru merasa bangga dengan prestasinya sebagai guru

### 3. Kompetensi Sosial.

#### a. Bersikap Inklusif, Bertindak Objektif, Serta Tidak Diskriminatif

Indikator:

- 1) Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil
- 2) Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif)
- 3) Guru sering berinteraksi dengan peserta didik

#### b. Komunikasi dengan Sesama Guru, Tenaga Pendidikan, Orang Tua, Peserta Didik, dan Masyarakat

Indikator:

- 1) Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya
- 2) Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat
- 3) Guru memerhatikan sekolah sebagian bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat

### 4. Kompetensi Profesional.

#### a. Penguasaan Materi Struktur Konsep dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang diampu

Indikator:

- 1) Guru melaksanakan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan
- 2) Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

- 3) Guru menyusun materi, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.

b. Mengembangkan Keprofesian Melalui Tindakan Reflektif

Indikator:

- 1) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri
- 2) Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat, dan hasil penilaian
- 3) Guru memanfaatkan gambaran kinerjanya untuk mengembangkan pembelajaran dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- 4) Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam tindak lanjut pembelajaran
- 5) Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi) dan aktif dalam pelaksanaan PKB
- 6) Guru mampu memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.

**C. Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi dapat diartikan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jhonson yang mengemukakan bahwa *“Achievment motive is impetus to do well relative to some standard of excellence”*.<sup>55</sup> Mc Clelland menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandakan tiga motivasi utama yaitu : (1) penggabungan, (2) kekuatan, (3) prestasi.<sup>56</sup> Motivasi berprestasi juga

---

<sup>55</sup> Anwar Mangkunegara, Op.cit, h. 103

<sup>56</sup> Kompri, Op.cit, h.47



diartikan adalah dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal.<sup>57</sup> Sedangkan menurut Santrock motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan seorang individu untuk mengerjakan sesuatu dengan hasil baik.

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) merupakan dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Sejumlah karakteristik yang menunjukkan pegawai yang berorientasi berprestasi adalah :<sup>58</sup>

1. Bekerja keras apabila memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka.
2. Apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal.
3. Apabila mereka cenderung mempercayain bawahan mereka.
4. Bersedia berbagi dan menerima gagasan secara terbuka.
5. Menetapkan tujuan tinggi.
6. Berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi prestasi.

---

<sup>57</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rieneka Cipta,2015) h.116

<sup>58</sup> K.H.A. Saefullah, Op.cit. h.260

Pada kebanyakan kasus penelitian kebutuhan berprestasi telah menerima banyak perhatian dari ahli teori dan peneliti perilaku organisasional. Penelitian telah memberikan profil dari mereka yang berprestasi tinggi di dalam masyarakat.<sup>59</sup>

1. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) yang tinggi yang tinggi memilih untuk menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit. Mereka sebenarnya memilih tujuan yang moderat yang mereka pikir akan mampu mereka raih.
2. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) yang tinggi memilih umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi.
3. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) tinggi menyukai tanggung jawab pemecahan masalah.

Faktor-faktor yang harus diperhatikan pada motivasi berprestasi, dan pencapaian prestasi adalah : Tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, Orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk

---

<sup>59</sup> Gibson Ivancevich Donnelly, Op.cit, h.202

mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.<sup>60</sup>

### **1. Indikator Motivasi Berprestasi**

Beberapa karakteristik orang berprestasi tinggi antara lain :<sup>61</sup>

- a. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*).

Pada umumnya tampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi resikonya juga besar, tetapi penemuan McClelland menunjukkan lain. Sebagai ilustrasi McClelland melakukan percobaan Laboratorium. Beberapa partisipan diminta olehnya melempar lingkaran-lingkaran kawat pada pasak-pasak yang telah dipasang. Pada umumnya orang-orang tersebut melempar secara acak kadang-kadang lebih dekat dengan pasak dan kadang-kadang agak jauh. Orang-orang yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi yang lebih tinggi cara melemparnya akan jauh berbeda dengan kebanyakan orang tersebut. Orang ini akan lebih berhati-hati mengukur jarak. Dia tidak akan terlalu dekat supaya semua kawat bisa masuk pasak dengan mudah, dan juga tidak terlalu jauh sehingga kemungkinan meleset itu besar sekali. Dia ukur jarak sedemikian rupa sehingga kemungkinan masuknya kawat lebih banyak dibandingkan dengan melesetnya. Orang semacam ini mau berprestasi dengan suatu resiko yang moderat, tidak terlalu besar resikonya dan pula tidak terlampau rendah.

---

<sup>60</sup> Anwar Mangkunegara, Op.cit, h. 104

<sup>61</sup> Miftah Thoha. Op.cit, h.207

**b. Memerlukan umpan balik yang segera.**

Ciri ini amat dekat dengan karakteristik diatas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan orang tersebut. Informasi itu akan memberikan kepadanya penyelesaian bagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.

**c. Memperhitungkan keberhasilan.**

Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Dia lebih puas dengan nilai intrinsik dan tugas yang diberikan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

**d. Menyatu dengan tugas.**

Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas dan

pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat tidak setengah-setengah. Dia tidak bisa meninggalkan tugas yang selesai baru separuh perjalanan, dan dia tidak akan puas sebelum tugas dan pekerjaan tersebut selesai seluruhnya, dengan memberikan hasil yang maksimal. Tipe komitmen pada dedikasinya ini memancar dari kepribadiannya yang teguh, yang kadangkala mempunyai pengaruh kurang baik terhadap orang lain yang berhubungan dengannya. Orang lain merasakan bahwa orang yang berprestasi tinggi ini seringkali tidak bersahabat. Dia cenderung berpikir realistik mengenai kemampuannya dan tidak menyenangi orang lain bersama-sama dalam satu jalan untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian jelaslah bahwa tipe orang yang berprestasi tinggi ini tidak selalu ramah dengan orang lain.

## **2. Ciri-ciri Motivasi Berprestasi.**

Pada kebanyakan kasus penelitian kebutuhan berprestasi telah menerima banyak perhatian dari ahli teori dan peneliti perilaku organisasional. Penelitian telah memberikan profil dari mereka yang berprestasi tinggi di dalam masyarakat.<sup>62</sup>

- a. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) yang tinggi memilih untuk menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit. Mereka sebenarnya

---

<sup>62</sup> Gibson Ivancevich Donnelly, Op.cit, h.202

memilih tujuan yang moderat yang mereka pikir akan mampu mereka raih.

- b. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) yang tinggi memilih umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi.
- c. Orang dengan kebutuhan berprestasi (*nAch*) tinggi menyukai tanggung jawab pemecahan masalah.

Sejumlah karakteristik yang menunjukkan pegawai yang berorientasi berprestasi adalah :<sup>63</sup>

- a. Bekerja keras apabila memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka.
- b. Apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal.
- c. Apabila mereka cenderung mempercayain bawahan mereka.
- d. Bersedia berbagi dan menerima gagasan secara terbuka.
- e. Menetapkan tujuan tinggi.
- f. Berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi prestasi.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang motivasi motivasi berprestasi dikemukakan oleh Jay Hall bersama kelompoknya mengemukakan

---

<sup>63</sup> K.H.A. Saefullah, Op.cit, h.260

bahwa manajer yang mempunyai prestasi yang tinggi, tengah. Rendah adalah sebagai berikut :<sup>64</sup>

- a. Manajer yang mempunyai prestasi yang rendah, dapat diketahui lewat sifat dan pandangannya yang pesimis, dan mempunyai sifat dasar yang tidak percaya pada kemampuan bawahannya. Adapun manajer yang berprestasi tinggi menunjukkan sifat yang berlawanan dari yang rendah prestasinya. Dia selalu optimis dan memandang bawahannya sebagai potensi yang berguna bagi kelanjutan organisasi.
- b. Motivasi manajer itu dapat diproyeksikan pada bawahannya. Dengan demikian manajer dengan motivasi prestasi yang tinggi selalu memikirkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk bisa berprestasi. Dia berusaha membicarakan hal ini pada bawahannya dan berusaha mempolakan dalam struktur pekerjaan yang menjamin bawahan untuk mencapai prestasi. Adapun manajer dengan motivasi prestasi yang moderat selalu memikirkan status symbol. Dan yang bermotivasi prestasi rendah senantiasa senantiasa memikirkan tentang keamanan. Baik yang moderat maupun yang rendah mempunyai cara-cara yang sama dalam memotivasi bawahannya.
- c. Manajer yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi siap mempergunakan metode partisipasi dengan bawahannya, sementara itu yang moderat dan rendah tidak mempunyai kemauan untuk melibatkan bawahan dalam berperan serta pada pembuatan-pembuatan keputusan.

---

<sup>64</sup>Gibson Ivancevich Donnelly, *Op.cit*, h. 209

- d. Manajer yang bermotivasi prestasi tinggi cenderung bersikap terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan lainnya baik sesama manajer ataupun dengan bawahannya. Adapun yang moderat selalu dikuasai oleh perasaan dan ide-idenya sendiri. Sedangkan manajer yang rendah prestasinya cenderung untuk menghindari berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain
- e. Manajer berprestasi tinggi menunjukkan sikapnya mau memikirkan baik orang-orang yang ada dalam organisasinya maupun produksinya. Manajer berprestasi moderat mempunyai minat yang besar untuk memikirkan produksi dan perhatian yang rendah pada orang-orang. Adapun manajer yang rendah prestasinya selalu memperhatikan perlindungan diri dan tidak memperdulikan orang-orang dalam produksi.

### **3. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi.**

Aspek motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc Clelland , yaitu:<sup>65</sup>

#### **a. Tanggung Jawab.**

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan halhal lain di luar dirinya.

#### **b. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas**

---

<sup>65</sup> Panji Wicaksono, *Apa yang dimaksud tanggung jawab*, <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-tanggung-jawab/1591> ( Diakses tanggal 12 oktober 2020), pukul 12.03



Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

c. **Memperhatikan umpan balik**

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.

d. **Kreatif dan inovatif.**

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

e. **Waktu penyelesaian tugas**

Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

f. **Keinginan menjadi yang terbaik.**

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 4. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi.

Bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, uang bukan menjadi insentif melainkan bermanfaat sebagai umpan balik bagi prestasinya. Pencapaian prestasi yang tinggi tidak mungkin lama dalam suatu organisasi yang tidak memberi imbalan kepada mereka yang mempunyai prestasi baik. Uang mungkin dapat menjalin sesuatu yang penting bagi pencapaian prestasi tinggi, tetapi mereka lebih menilai sebagai symbol dari keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja dan mencapai tujuan. Bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah uang sebagai insentif yang mengarah pada pencapaian sasaran. McClelland melakukan penelitian berusaha untuk memahami karekteristik dari para pencapaian prestasi tinggi. Dia mendorong bahwa kebutuhan berprestasi (*n-ach*) bukan turun temurun (*hereditary*) melainkan hasil dari pengaruh lingkungan, dan dia menemukan bahwa ada kemungkinan individu dalam mencapai motivasi berkembang lebih besar ketika mendapat latihan (*training*). Ada 4 langkah dalam mendorong individu memiliki motivasi berprestasi :<sup>66</sup>

- a. Berusaha bekerja keras untuk memperoleh umpan balik bagi prestasinya. Penguatan (*reinforcement*) terhadap keberhasilan adalah bermanfaat dalam memperoleh kekuatan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

---

<sup>66</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, ( Jakarta :Kencana Prenada Media Group, 2012), h.59

- b. Mengembangkan model pencapaian prestasi dengan mencoba untuk menyamai atau melebihi individu yang memiliki prestasi baik.
- c. Berusaha untuk melakukan modifikasi terhadap gambaran diri (*self-image*) dan mendorong bahwa dirinya membutuhkan tantangan dan keberhasilan.
- d. Mengontrol lamunan dan pikiran sendiri melalui cara-cara yang lebih positif.

#### **D. Motivasi Berprestasi dalam Pandangan Islam.**

Berdasarkan pandangan Islam tentang motivasi berprestasi telah banyak dibicarakan oleh beberapa penulis. Ancok dan Nashori mengutip beberapa ayat Al-Qur'an untuk mendukung bahwa Islam sangat menyarankan orang untuk memiliki tinggi motivasi berprestasi yang tinggi. Beberapa ayat al-Qur'an yang memuat aspek motivasi berprestasi antara lain adalah:<sup>67</sup>

1. Surat al-Insyiroh (ayat 5-8) yang berisi “kalau sudah selesai dengan suatu pekerjaan, kerjakanlah pekerjaan lainnya dan berserah dirilah kepada Allah”. Motivasi berprestasi dalam pandangan Islam mengutip ayat al-Qur'an untuk mendukung bahwa islam sangat menyarankan orang untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam Al-Qur'an Surat Al-Insyiroh (ayat 5-8) :

---

<sup>67</sup> Dikutif dari : <http://daniknote.blogspot.com/2013/motivasi-berprestasi-dalam-pandangan.html>. Pada hari Kamis, tanggal 29 Oktober 2020, pukul. 10.01

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

*Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain , dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.( QS. Al-Insyiroh, ayat 5-8).<sup>68</sup>*

Islam memandang pencapaian prestasi bukan ditentukan oleh ikhtiar manusia saja, tetapi juga ditentukan oleh kehendak sang Pencipta. Oleh karena itu motivasi berprestasi merupakan sebuah ibadah adalah pengabdian pada Allah SWT. Apapun hasilnya yang dikerjakan di dunia ini adalah semata-mata pada Sang Khalik.

2. Surat al-Jumuah (ayat 10) yang bermakna “apabila kamu selesai mengerjakan shalat Jum’at, bertebaranlah kamu di muka bumi untuk mencari nikmat Allah dan ingatlah pada Allah sebanyak-banyaknya”.

وَأَوْذَكَرَ اللَّهُ فَضْلٍ مِّنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ

تُفْلِحُونَ

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.<sup>69</sup>*

---

<sup>68</sup> Kemenag.Op.cit. h. 596

<sup>69</sup> Ibid, h. 554

Tafsir Quran Surat Al-Jumu'ah Ayat 10. Jika kalian sudah menyelesaikan salat Jum'at maka menyebarlah kalian di muka bumi untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak dan jangan sampai mencari rezeki itu menjadikan kalian lupa terhadap zikir kepada Allah, agar kalian mendapatkan kemenangan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari.<sup>70</sup>

Dari kutipan ayat al-Qur'an dan hadist tersebut di atas ada perbedaan sangat mendasar dalam teori motivasi pandangan psikologi modern (David Mc Clelland) dengan pandangan islam. Teori psikologi modern melihat prestasi hanyalah sebatas prestasi individual, dan tidak ada nuansa kepasrahan pada Tuhan. Diduga tingginya angka bunuh diri di kalangan mereka dikarenakan mereka tidak pernah puas pada apa yang mereka peroleh. Tentu saja sikap tidak puas ini ada segi positifnya, yaitu akan memotivasi orang untuk bekerja lebih keras lagi. Tetapi kalau prestasi yang diinginkannya itu tidak tercapai, maka akan besar kemungkinan orang akan mengalami rasa frustrasi yang berat. Mereka yang tidak mencapai keinginannya ini akan menilai diri mereka sebagai orang yang tidak/kurang berguna atau kurang dibanggakan.

---

<sup>70</sup> Dikutip dari : <http://tafsir.web.com/10910-quran-ayat-10.html>. hari Kamis, tanggal 29 Oktober 2020, pukul 10.15.

Mc.Clelland mengemukakan karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi : <sup>71</sup>

1. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*).

Individu yang memiliki motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya cenderung bertindak hati-hati, selalu memperhitungkan resiko yang mungkin akan timbul, hal ini dilakukan agar supaya setiap kegiatan yang dilakukan betul-betul diperhitungkan agar dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan selalu bertindak dengan mengambil resiko yang moderat dalam menghadapi tantangan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung. Dalam pandangan Islam merupakan agama fitrah yang komplit dan menyeluruh. Oleh sebab itu semua urusan fitrah semua diatur dalam syariat Islam. Resiko dalam pandangan Islam dalam Al'quran surat Al-an'am ayat 38 Allah SWT berfirman :

بِجَنَاحِهِ إِلَّا أُمَّمُ امْتَالِكُمْ مَّا وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَيْرٍ يَطِيرُ  
رَبَّهُمْ يُحْشَرُونَ فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَى

*Artinya : Dan tidak ada seekor binatang pun yang ada di bumi dan burung-burung yang terbang dengan kedua sayapnya, melainkan semuanya merupakan umat-umat (juga) seperti kamu. Tidak ada sesuatu pun yang Kami luputkan di dalam Kitab, kemudian kepada Tuhan mereka dikumpulkan.*<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Miftah Thoha, Op.cit, h. 207

<sup>72</sup> Kemenag, Op.cit, h. 138

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menguasai segala sesuatu, ilmu-Nya meliputi semua makhluk yang ada, Allah semua mengatur semua alam semesta. Semua makhluk melata dipermukaan bumi, semua yang terbang, di udara, semua yang hidup dilautan, dan dari yang terkecil sampai yang terbesar, dari yang Nampak maupun yang tersembunyi, hanya Allah SWT yang menciptakan, mengembang, mengatur dan memeliharanya. Makhluk Allah di dunia ini tidak hanya terbatas pada jenis manusia, tetapi masih terdapat banyak macam dan ragam makhluk-makhluk yang lain. Semuanya itu tunduk dan menghambakan diri kepada , mengikuti perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-laranga-Nya.<sup>73</sup>

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab agar dapat tercapai sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan maka perlu disusun perencanaan. Dalam penyusunan perencanaan ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi. Hasil perencanaan baru baru akan dapat diketahui pada masa yang akan datang. agar resiko yang ditanggung itu relatif kecil, sebaiknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu.

Dalam pendidikan Islam perencanaan merupakan langkah pertama yang harus diperhatikan oleh para pengelola pendidikan Islam. Kesalahan dalam menentukan perencanaan akan mengganggu keberlangsungan pendidikan Islam. Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang

---

<sup>73</sup> Dikutip dari *risalahmuslim.id*, hari Senin, tanggal 9 Januari 2021, pukul 16.42

beriman untuk mendesain semua rencana yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Hasyr Ayat 18 :

إِنَّ هَٰؤُلَاءِ لَأَتَّقُوا لِغَدٍّ قَدَّمَتْ مَا نَفْسٌ وَلَنْظَرُ اللَّهِ اتَّقُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

بِمَا خَيْرٌ اللَّهُ

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*<sup>74</sup>

Dari ayat tersebut tersirat bahwa setiap orang dalam melaksanakan tugas adan tanggung jawabnya hendaknya memperhatikan semua yang telah direncanakan untuk hari esoknya. Seorang pimpinan hendaknya memperhatikan perencanaan yang telah dibuatnya. Dalam manajemen pendidikan Islam diperlukan perencanaan dan setelah itu perlu memperhatikan semua hal yang telah direncanakannya.<sup>75</sup>

## 2. Memerlukan umpan balik segera.

Individu dengan kebutuhan motivasi berprestasi yang tinggi lebih menyukai kegiatan-kegiatan yang diputuskan dengan segera dan umpan balik yang cepat , umpan balik merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mendapatkan informasi tentang apa yang sudah dilakukan, sebagai masukan dalam mewujudkan prestasinya. Umpan balik dalam pendidikan Islam dapat dilakukan dengan evaluasi. Al-qur'an memandang evaluasi

---

<sup>74</sup> Kemenag. Op.ci, h. 545

<sup>75</sup> K.H.U Syaefullah, Op.cit, h. 215



sangat penting dalam konteks pendidikan. Adapun yang mendasari evaluasi dalam proses pembelajaran pendidikan Islam di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-ankabut ayat 2:

امَنَا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ۚ أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ۙ

*Artinya ; Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi? <sup>76</sup>*

Al-Qur'an surah Al-ankabut ayat 3 :

ذِبِينَ ۗ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۖ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰ

*Artinya : Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta. <sup>77</sup>*

Berdasarkan ayat di atas, apabila dikaitkan dalam dunia Pendidikan, evaluasi pembelajaran dilakukan dengan tujuan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana materi pelajaran disampaikan telah di kuasai siswa. sehingga dengan evaluasi dapat di bedakan antara peserta didik yang telah mencapai tujuan pembelajaran dan yang belum mencapai tujuan pembelajaran. <sup>78</sup>

### 3. Memperhitungkan Keberhasilan.

---

<sup>76</sup> Kemenag. Op.cit, h.396

<sup>77</sup> Ibid, h. 396

<sup>78</sup> Ramayulis. Op.cit. h. 383

Seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Dia lebih puas dengan nilai intrinsik dan tugas yang diberikan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

Motivasi berprestasi pada individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan berusaha mencari kesempatan untuk memanfaatkan peluang dan berusaha untuk memperoleh keberhasilan, individu tidak berharap semata-mata hanya untuk mendapatkan hadiah secara materi saja. Dengan tercapainya apa yang diinginkan merupakan suatu kepuasan tersendiri. Setiap orang akan menyesal sesuai dengan kadar kelalaiannya karena menyia-nyiakan kesempatan. Firman Allah dalam Al-Quran (QS. Ibrahim: 44) :

وَأَنْذِرِ النَّاسَ يَوْمَ يَأْتِيهِمُ الْعَذَابُ فَيَقُولُ الَّذِينَ ظَلَمُوا رَبَّنَا أَخِّرْنَا إِلَىٰ  
أَجَلٍ قَرِيبٍ نُجِبِ دَعْوَتَكَ وَنَتَّبِعِ الرَّسُولَ أُولَمْ تَكُونُوا أَقْسَمْتُمْ مِنْ قَبْلِ مَا  
لَكُمْ مِنْ زَوَالٍ

*Artinya : Dan berikanlah peringatan kepada manusia terhadap hari (yang pada waktu itu) datang adzab kepada mereka, maka berkatalah orang-orang yang dzalim: "Ya Tuhan kami, beri tangguhlah kami (kembalikanlah*

*kami ke dunia) walaupun dalam waktu yang sedikit, niscaya kami akan mematuhi seruan Engkau dan akan mengikuti rasul-rasul. (Kepada mereka dikatakan): "Bukankah kamu telah bersumpah dahulu (di dunia) bahwa sekali-kali kamu tidak akan binasa?." (QS. Ibrahim: 44)*<sup>79</sup>

#### 4. Menyatukan dengan tugas.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi cenderung asyik dengan tugas-tugasnya sehingga memperoleh keberhasilan secara optimal. Bertanggung jawab terhadap tugas, tidak akan meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya sampai selesai dengan hasil yang maksimal. Motivasi berprestasi yang tinggi pada diri individu ditunjukkan dengan komitmen pada dedikasinya ini memancar dari kepribadiannya yang teguh. Berdasarkan pandangan Islam tugas dan tanggung jawab merupakan amanat yang harus dipertanggung jawabkan, firman Allah . (QS. Yassin: ayat 12 )

شَيْءٍ وَكُلِّ وَأَنَارَهُمْ قَدَّمُوا مَا وَكُنْتُمْ أَلْمُوتَى نُحْيِي نَحْنُ إِنَّا

نُؤْتِيهِمْ إِمَامًا فِي أَحْصَيْنَاهُ

*Artinya : Sungguh, Kamilah yang menghidupkan orang-orang yang mati, dan Kamilah yang mencatat apa yang telah mereka kerjakan dan bekas-bekas yang mereka (tinggalkan). Dan segala sesuatu Kami kumpulkan dalam Kitab yang jelas (Lauh Mahfuzh).*<sup>80</sup>

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan harus mengutamakan motivasi ibadah yang benar-benar ikhlas karena Allah. Motivasi berprestasi dalam pandangan Islam merupakan dorongan untuk

---

<sup>79</sup> Kemenag, Op.cit, h. 255

<sup>80</sup> Kemenag. Op.cit, h. 440

mencapai suatu hasil dengan standar keunggulan dengan disertai niat untuk menggapai ridha Allah SWT dan atas upaya yang dilakukan akan dinilai sebagai ibadah yang perlu dipertanggung jawabkan.

## **E. Hakikat Guru.**

### **1. Pengertian Guru/Pendidik.**

Guru menurut UU no. 14 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk itu guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dengan melihat tugas guru yang begitu berat, maka kita dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlaknya.

Guru merupakan komponen utama dalam proses pembelajaran dan mempengaruhi hasil belajar. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab lebih besar lagi, karena penampilannya akan menjadi teladan bagi perilaku peserta didik di kemudian hari. Guru sebagai tenaga kependidikan tidak cukup hanya mempunyai kemampuan teori tentang pengelolaan proses pembelajaran, akan tetapi harus mampu mengaktualisasikan dalam perbuatan dan penampilan dalam kegiatan pembelajaran. Terlebih lagi

dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru dituntut mampu mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut.

Syaiful Bahri Djamarah dan Azwan Zain mengatakan bahwa guru sebagai tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik disekolah. Guru juga orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.<sup>81</sup>

Pendidik di lembaga pendidikan persekolahan disebut dengan guru, yang meliputi guru madrasah atau sekolah sejak dari taman kanak-kanak, sekolah menengah, dan sampai dosen-dosen di perguruan tinggi, kiay di pondok pesantren, dan lain sebagainya.guru bukan hanya menerima amanat dari orang tua untuk mendidik melainkan juga dari setiap orang yang memerlukan bantuan untuk mendidiknya.<sup>82</sup>

Guru sebagai pemegang amanat harus bertanggung jawab atas amanat yang diserahkan kepadanya, firman Allah SWT :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya*

---

<sup>81</sup> Kompri, Op.cit, h. 29

<sup>82</sup> Ramayulis, op.cit, h.107

*kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. an-Nisa' : 58 )*

Salah satu tugas yang harus dilaksanakan guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa atau anak didiknya sesuai dengan tujuan sekolah, .dalam proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, selain itu guru juga memegang jenis peranan yang mau tidak mau harus dilaksanakan sebagai seorang guru. Guru juga harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak didiknya melalui interaksi belajar mengajar.

Menjadi guru ada beberapa kriteria yang harus dimiliki yaitu : <sup>83</sup>

- a) Syarat fisik, meliputi berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh.
- b) Syarat psikis, yakni sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah, dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani tanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.
- c) Syarat keagamaan, yaitu seorang yang beragama dan mengamalkan ajaran agamanya, dengan demikian dia mengerti prinsip dan aturan agamanya tentang pendidikan.
- d) Syarat teknis, yaitu harus memiliki ijazah pendidikan guru seperti : ijazah fakultas Ilmu pendidikan, Fakultas tarbiyah atau ijazah keguruan lainnya.

---

<sup>83</sup> Kompri, Op.cit, h.32

- e) Syarat pedagogis, yaitu menguasai metode mengajar, menguasai materi yang akan diajarkan dan ilmu-ilmu yang ada hubungannya dengan ilmu yang lain.
- f) Syarat administrasi, yaitu harus diangkat oleh pemerintah, yayasan atau lembaga lain yang berwenang mengangkat guru sehingga ia diberi tugas untuk mendidik dan mengajar.
- g) Syarat umur, yaitu haruslah seorang dewasa, dalam Islam kedewasaan itu disebut akil baligh, atau mukallaf.

Melalui sejumlah persyaratan yang harus dimiliki bagi seorang guru diharapkan guru memiliki keahlian yang memadai. Keahlian yang dimiliki guru menyangkut seluruh aktivitas profesi yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dalam mendidik, mengajar, membimbing serta mengarahkan siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.

## **2. Profesi Guru.**

Seseorang dikatakan profesional, bialamana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap dan komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap continuous improvement yaitu yang selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi dengan kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa yang akan datang.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Ramayulis, Op.cit, h. 127

Peter Salim mengartikan bahwa profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu. Profesi menuntut suatu keahlian yang didasarkan pada latar belakang pendidikan tertentu. Artinya dia benar-benar berpendidikan yang mengkhususkan pada suatu keahlian.<sup>85</sup> Seseorang yang berprofesi sebagai guru harus memiliki ilmu yang diajarkan. Karena guru tidak mungkin memberikan sesuatu kepada orang lain kalau ia sendiri tidak memilikinya. Dengan kata lain apa yang harus diajarkan harus dikuasai oleh pendidik terlebih dahulu, kemudian baru diajarkan kepada lain. Kondisi ini dalam ilmu pendidikan dengan personifikasi guru merupakan komponen pokok dari pendidikan. Seseorang disebut memiliki profesi memiliki beberapa kriteria sebagai berikut :<sup>86</sup>

- a) Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi ini. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajarinya secara khusus, profesi bukan diwarisi.
- b) Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu maksudnya bukan *part time* (paruh waktu).
- c) Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal, artinya profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum teorinya terbuat secara universal pegangannya itu diakui.
- d) Profesi adalah untuk masyarakat , bukan untuk diri sendiri.

---

<sup>85</sup> M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta : Primashopie, 2004), h. 119

<sup>86</sup> Ibid, h. 119



- e) Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi itu terhadap kliennya.
- f) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya.
- g) Profesi mempunyai kode etik, disebut kode etik profesi.
- h) Profesi harus memiliki klien yang jelas yaitu orang yang membutuhkan layanan.<sup>87</sup>

Seseorang yang mempunyai profesi sebagai guru tugas utamanya adalah memberikan layanan kepada masyarakat dalam dunia pendidikan. Untuk memberikan layanan yang maksimal tersebut perlu didukung dengan profesionalisasi dalam bidang keguruan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan profesional guru sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang selalu berubah sesuai dengan tuntutan zaman.

### **3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru.**

Faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Tugas guru sangat besar, disamping mengajar juga mendidik. Menjadi guru bukan hal yang mudah yang hanya mengandalkan kemampuan menguasai materi yang diajarkan dan menyampaikan kepada siswa/peserta didik. Guru

---

<sup>87</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2001), h. 107

yang profesional harus memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan, mencintai pekerjaannya serta selalu menjaga etika dan kesopanan.

Berdasarkan Undang-Undang No 14 tahun 2005, guru mempunyai tugas utama sebagai berikut:

- a. menyusun perencanaan pembelajaran;
- b. menyampaikan perencanaan;
- c. melakukan hubungan baik dengan sesama teman seprofesi, maupun dengan masyarakat;
- d. mengelola kelas yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik;
- e. melakukan penelitian dan inovasi dalam pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya untuk kemajuan pendidikan;
- f. mendidik siswa sehingga mereka menjadi manusia yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, bangsa, masyarakat, dan agama;
- g. melaksanakan program bimbingan konseling, dan administrasi pendidikan;
- h. mengembangkan diri dalam wawasan, sikap, dan ketrampilan profesi; dan
- i. memanfaatkan teknologi, lingkungan, budaya, dan sosial, serta lingkungan alam dalam proses belajar.

Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik juga melaksanakan administrasi dengan mempersiapkan antara lain :

- a. Membuat program pengajaran/rencana kegiatan per semester dan tahunan.
- b. Membuat satuan pelajaran/persiapan mengajar.
- c. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- d. Melaksanakan kegiatan penilaian persemester dan tahunan.
- e. Mengisi daftar nilai siswa.
- f. Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar.
- g. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengawasan.
- h. Melaksanakan kegiatan membimbing guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.
- i. Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- j. Menciptkan karya seni.
- k. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.
- l. Melaksanakan kegiatan tertentu di sekolah.
- m. Mengadakan pengembangan setiap bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
- n. Membuat lembar kerja siswa.
- o. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- p. Meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai mengajar.
- q. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.

- r. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.<sup>88</sup>

Sardiman merincikan 9 (Sembilan) peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar yaitu:<sup>89</sup>

- a. *Informator*. Sebagai pelaksana mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
- b. *Organisator*. Pengelola kegiatan akademik, silabus, workshop, jadwal pelajaran dan lain-lain. Organisasi komponen-komponen kegiatan belajar harus diatur oleh guru agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri guru maupun siswa.
- c. *Motivator*. peran sebagai motivator penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa. Guru harus mampu memberikan rangsangan, dorongan serta *reinforcement* untuk mengembangkan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreativitas), sehingga akan terjadi dinamika dalam proses belajar.

---

<sup>88</sup> Kompri, Op.cit.37

<sup>89</sup> Sardiman. . *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h.144-146

- d. Pengarah atau *Director*. Guru harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.
- e. Guru sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. Ide-ide yang dicetuskan hendaknya adalah ide-ide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak didik.
- f. *Transmitter*. Dalam kegiatan belajar mengajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
- g. *Fasilitator*. Guru wajib memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar misalnya dengan menciptakan suasana kegiatan pembelajaran yang kondusif, seerasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar berlangsung efektif dan optimal.
- h. *Mediator*. dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya saja menengahi atau memberikan jalan keluar atau solusi ketika diskusi tidak berjalan dengan baik. Mediator juga dapat diartikan sebagai penyedia media pembelajaran, guru menentukan media pembelajaran mana yang tepat digunakan dalam pembelajaran.
- i. *Evaluator*. Guru memiliki tugas untuk menilai dan mengamati perkembangan prestasi belajar peserta didik. Guru memiliki otoritas penuh dalam menilai peserta didik, namun demikian

evaluasi tetap harus dilaksanakan dengan objektif. Evaluasi yang dilakukan guru harus dilakukan dengan metode dan prosedur tertentu yang telah direncanakan sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.

Sejalan dengan peran guru dalam proses pembelajaran guru memiliki banyak peran yang harus dikerjakan secara bersamaan. Dari peran-peran yang dimiliki guru tersebut tentunya guru harus memiliki kompetensi untuk mengemban tugas yang cukup kompleks tersebut.

Peters dikutip Sudjana menyebutkan tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: <sup>90</sup>

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administrator.

Ketiga tugas guru di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Dimana guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sedangkan guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

Tanggung jawab guru menurut Hamalik yaitu sebagai berikut:<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Sudjana. . *Metoda Statistika*. Edisi ke VI. (Bandung: Tarsiti, 2002), h. 15

<sup>91</sup> Hamalik. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Cet. III. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h.127

- a. Guru harus menuntut murid-murid belajar. Tanggung jawab guru yang terpenting adalah merencanakan dan menuntut murid-murid melakukan kegiatan-kegiatan belajar guru mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan.
- b. Turut serta membina kurikulum sekolah. Sesungguhnya guru merupakan seorang *key person* yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan murid.
- c. Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak dan jasmaniah). Memompakan pengetahuan kepada murid kiranya bukan pekerjaan yang sulit. Tetapi membina siswa agar menjadi manusia berwatak (berkarakter) sudah pasti bukan pekerjaan yang mudah. Mengembangkan watak dan kepribadiannya, sehingga mereka memiliki kebiasaan, sikap, cita-cita, berpikir dan berbuat, berani dan bertanggung jawab, ramah dan mau bekerja sama, bertindak atas dasar nilai-nilai moral yang tinggi, semuanya menjadi tanggungjawab guru.
- d. Memberikan bimbingan kepada murid. Bimbingan kepada murid agar mereka mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik, sangat diperlukan.

- e. Melakukan diagnosis atas kesulitan-kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemajuan belajar.
- f. Menyelenggarakan penelitian. Sebagai seorang yang bergerak dalam bidang keilmuan (scientist) bidang pendidikan maka ia harus senantiasa memperbaiki cara bekerjanya.
- g. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif. Guru tidak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jikalau guru tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap.
- h. Menghayati, mengamalkan, dan mengamankan Pancasila. Pancasila merupakan pandangan hidup bangsa yang mendasari sendi-sendi hidup dan kehidupan nasional, baik individu maupun masyarakat kecil sampai dengan kelompok sosial yang terbesar termasuk sekolah.
- i. Turut serta membantu terciptanya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia. Guru bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa menjadi warga negara yang baik. Pengertian yang baik adalah antara lain memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa.
- j. Turut menyukseskan pembangunan. Pembangunan adalah cara yang paling tepat guna membawa masyarakat ke arah kesejahteraan dan kemakmuran bangsa. Pembangunan itu meliputi pembangunan dalam bidang mental spiritual dan bidang materil.



Beberapa tanggung jawab yang memerlukan sejumlah kemampuan yang lebih khusus dari seorang guru, yaitu:<sup>92</sup>

- a. Tanggung jawab moral adalah setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah adalah setiap guru harus menguasai cara belajar-mengajar yang efektif, mampu membuat satuan pelajaran, mampu dan memahami kurikulum dengan baik, mampu mengajar dikelas, mampu menjadi model bagi siswa, mampu memberikan nasihat, menguasai teknik-teknik pemberian bimbingan dan layanan, mampu membuat dan melaksanakan evaluasi dan lain-lain.
- c. Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan adalah turut serta menyukseskan pembangunan dalam bidang kemasyarakatan, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan kepada dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan, yaitu guru selaku keilmuan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan, terutama ilmu yang

---

<sup>92</sup> Wijaya, dkk. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Mutiara, 1994), h.9

telah menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

Tugas dan tanggungjawab guru tidak dapat dibatasi oleh ruang dan waktu, guru tidak terikat oleh keterbatasan jam dan kelas untuk mendidik. Kegiatan belajar bukan hanya dilakukan disekolah tetapi juga dibutuhkan di lingkungan dalam upaya membentuk karakter dan kepribadian peserta didik, minimal dapat membentuk landasan yang berguna sebagai bekal siswa seterusnya.

#### **4. Kedudukan Guru dalam Proses Pembelajaran.**

Pembelajaran merupakan aktivitas/proses yang sistematis yang terdiri dari banyak komponen. Masing-masing komponen pembelajaran tidak bersifat parsial atau berjalan sendiri-sendiri, tetapi berjalan secara teratur, saling bergantung, komplementer dan berkesinambungan. Maka dari itu diperlukan pengelolaan pembelajaran yang baik. Pengelolaan pembelajaran yang baik harus dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip mengajar. Dalam proses pembelajaran perlu dipertimbangkan segi dan strategi pembelajaran dirancang secara sistematis, bersifat konseptual tetapi praktis realistik dan fleksibel, baik yang menyangkut interaksi pembelajaran, pengelolaan kelas, pendaya gunaan sumber belajar maupun evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang memadai bagi seorang guru.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Kompri. Op.cit, hal.49

Guru salah tugasnya di sekolah adalah memberikan pelayanan pada siswanya harus sesuai dengan tujuan sekolah. Proses pendidikan secara keseluruhan tugas pokok guru adalah mendidik. Berbagai jenis peran harus dipegang guru. Melalui interaksi belajar mengajar guru juga bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar peserta didik, dengan menguasai prinsip-prinsip mengajar guru mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

#### a. Perencanaan Pembelajaran.

George R. Terry mengemukakan Perencanaan adalah memilih atau menghubungkan fakta dengan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>94</sup>

Guru dalam kedudukannya proses pembelajaran penting menyusun suatu perencanaan yang baik sebelum melakukan suatu perbuatan/tindakan secara tersirat disebutkan di dalam Al-Qur'an Surat Al-Hasyr (59) ayat 18 sebagai berikut:

رُ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ ُيَ أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ  
وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan ".<sup>95</sup>*

<sup>94</sup> R.Supomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yarama Widya. 2018.), h.21

<sup>95</sup> Kemenag, Op.cit, h. 545

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah kepada orang-orang yang beriman untuk bertaqwa kepada Allah SWT dan memperhatikan (mempersiapkan dengan baik) apa yang akan diperbuatnya untuk hari esok. Dalam ilmu manajemen tindakan ini disebut perencanaan (*planning*). Untuk mewujudkan tujuan pembelajaran maka guru perlu merumuskan perencanaan mengajar merupakan suatu perencanaan pemikiran yang dibuat oleh guru secara sistematis berupa prinsip-prinsip mengajar yang akan diterapkannya pada situasi khusus dalam pengajaran di kelas. Oleh sebab itu, guru juga harus berpikir dan berbuat dalam perencanaan pengajaran secara seksama dalam meningkatkan pembelajaran bagi siswanya dan memperbaiki kualitas pengajarannya.

Menurut Mulyasa perancangan/perencanaan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan menyusun program pembelajaran.<sup>96</sup>

#### 1. Identifikasi Kebutuhan.

Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya, atau sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu tujuan. Pada tahap ini guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin

---

<sup>96</sup> Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*. (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2008), h.100-102

dihadapi dalam kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar. Pelibatan peserta didik perlu disesuaikan dengan tingkat kematangan dan dan kemampuan, serta mungkin hanya dilakukan untuk kelas-kelas tertentu yang sudah biasa dilibatkan.

## 2. Identifikasi Kompetensi.

Kompetensi merupakan sesuatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran, yang memiliki peran penting dan menentukan arah pembelajaran. Kompetensi yang jelas akan memberikan petunjuk terhadap materi yang harus dipelajari, penetapan metode dan media pembelajaran, serta petunjuk terhadap penilaian. Oleh sebab itu yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (*thinking skill*). Hal ini mengisyaratkan bahwa pembentukan kompetensi melibatkan *intelligence question (IQ)*, *emotional intelligence (EI)*, *creativity intelengence (CI)*, yang secara keseluruhan harus tertuju pada pembentukan *spiritual intelligence (SI)*. Dengan demikian terdapat hubungan antara tugas-tugas yang dipelajari peserta didik di sekolah dan kemampuan yang diperlukan oleh dunia kerja, serta untuk hidup bermasyarakat.

## 3. Penyusunan Program Pembelajaran.

Penyusunan program pembelajaran bermuara pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sebagai produk pembelajaran

jangka pendek, yang mencakup program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program. Komponen program mencakup kompetensi dasar, materi standar, metode dan teknik, media dan sumber belajar, waktu belajar dan daya dukung lainnya. Rencana pelaksanaan pembelajaran pada hakekatnya merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan serta berinteraksi satu sama lainnya, dan membuat langkah-langkah pelaksanaannya untuk mencapai tujuan atau membentuk suatu komponen. Perencanaan pembelajaran harus menggambarkan kebutuhan pembelajaran yang dijelaskan melalui persiapan mengajar dalam bentuk program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

#### **b. Pelaksanaan Pembelajaran.**

Pelaksanaan adalah upaya untuk mengimplementasikan perencanaan yang telah dibuat disusun oleh guru untuk mewujudkan tujuan ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Di dalam Islam, guru harus memiliki motivasi dengan mengerahkan segala daya upayanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuannya dapat tercapai. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am (6) ayat 60:

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ يَبْعَثُكُمْ فِيهِ لِيُقْضَىٰ

أَجَلٌ مُّسَمًّى ۖ ثُمَّ إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ يُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan dialah yang menidurkan kamu di malam hari dan dia mengetahui apa yang kamu kerjakan di siang hari, Kemudian dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umur(mu) yang Telah ditentukan, Kemudian kepada Allah-lah kamu kembali, lalu dia memberitahukan kepadamu apa yang dahulu kamu kerjakan “. <sup>97</sup>

Selanjutnya dalam Al-Qur’an Surat At-Taubah (9) ayat 105, Allah SWT berfirman:

إِلَىٰ وَقَلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. <sup>98</sup>

Berdasarkan kedua ayat di atas, menjelaskan bahwa perlunya adanya semangat dan motivasi dalam bekerja yang dibangun atas dasar keikhlasan semata-mata mengharapkan keridho’an dan keberkahan Allah SWT atas upaya yang telah dikerjakan. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru maka guru dituntut untuk senantiasa termotivasi (*al-baits*) dan semangat dalam belajar dan membelajarkan peserta didik.

Mengajar merupakan suatu kegiatan yang harus dipertanggung jawabkan sehingga memerlukan persiapan dan perencanaan yang baik dan adanya penilaian diakhir proses pembelajaran. Berdasarkan

---

<sup>97</sup> Kemenag, Op.cit, h. 128

<sup>98</sup> Ibid, h. 187

Permendiknas RI No.41 Tahun 2007, Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.<sup>99</sup>

### **1) Kegiatan Pendahuluan**

Dalam kegiatan pendahuluan, guru:

- a) Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- b) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- c) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;
- d) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

### **2) Kegiatan Inti**

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa,

---

<sup>99</sup> Permendiknas RI No. 41 Tahun 2007



keaktivitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

**a) Eksplorasi**

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- (1) melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber;
- (2) menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;
- (3) memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;
- (4) melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan
- (5) peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

**b) Elaborasi**

Dalam kegiatan elaborasi, guru:

- (1) membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna;
- (2) memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lainlain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- (3) memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut;
- (4) memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- (5) memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;
- (6) peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- (7) peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok;
- (8) memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan;
- (9) memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

**c) Konfirmasi**

Dalam kegiatan konfirmasi, guru:

- (1) memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- (2) memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- (3) memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- (4) memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:
- (5) berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar
- (6) membantu menyelesaikan masalah;
- (7) memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi;
- (8) memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh;
- (9) memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

**d. Kegiatan Penutup**

Dalam kegiatan penutup, guru:

- (1) Bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran; melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara

konsisten dan terprogram; umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran.

- (2) Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik;
- (3) Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

### **c. Evaluasi Pembelajaran.**

Evaluasi dalam pembelajaran penting dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara perencanaan yang telah disusun dengan pelaksanaan pembelajaran yang telah dijalankan. Dengan kata lain evaluasi diperlukan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan tolak ukur atau kriteria yang telah ditetapkan. Dalam proses pembelajaran evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara perencanaan pembelajaran yang telah dibuat dengan implementasi pelaksanaannya. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan baik untuk perbaikan, penambahan, maupun peningkatan dalam kegiatan proses pembelajaran. Evaluasi di dalam Islam telah ditegaskan Allah di dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah (2) ayat 154:

قُصِّ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ ۖ وَلَنُبَلِّغَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَن

وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

*Artinya: Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.*<sup>100</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia akan diuji (dievaluasi) oleh Allah tentang keimanannya. Apakah termasuk dalam kelompok orang-orang yang benar keimanannya ataukah sebaliknya. Evaluasi atas keimanan tersebut dapat berupa ujian psikologis, fisik dan materi. Dalam proses pembelajaran evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui efektif atau tidak suatu system pembelajaran yang telah diterapkan oleh guru. Jika guru tidak melakukan evaluasi maka guru tidak akan mengetahui bagaimana proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan informasi yang diperoleh dalam evaluasi pembelajaran guru dapat melakukan pengembangan dengan inovasi baru guna memperbaharui system pembelajaran yang telah diterapkan, sehingga peserta didik tidak merasa bosan dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.

## 5. Kompetensi Guru.

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah “kemampuan atau kecakapan”<sup>101</sup>. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi berarti

---

<sup>100</sup> Kemenag. Op.cit, h. 24

<sup>101</sup> Muhibin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 229.

“kewenangan/kekuasaan untuk menentukan (memutus standar kompetensian sesuatu)”<sup>102</sup>. Padanan kata yang berasal dari bahasa Inggris ini cukup banyak dan yang lebih relevan dengan pembahasan ini adalah *proficiency and ability* yang memiliki arti kurang lebih sama yaitu kemampuan. “Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”<sup>103</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pendidikan, maka setiap guru harus menguasai kompetensi keguruan agar fungsi pokoknya yaitu mengajar dan mendidik dapat terlaksana dengan baik. Sadirman AM, menyebutkan ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, yaitu :<sup>104</sup>

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas

---

<sup>102</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 584.

<sup>103</sup> Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 37

<sup>104</sup> Sadirman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001), h. 161

- d. Menggunakan media/sumber
- e. Menguasai landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h. Mengenal fungsi dan program layanan, bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian, yang meliputi : <sup>105</sup>

- 1) Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan

Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan

---

<sup>105</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 75.

kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi.

2) Pemahaman terhadap peserta didik

Peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan guru mengenal siswa-siswanya adalah agar guru dapat membantu pertumbuhan dan perkembangannya secara efektif, menentukan materi yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh siswa, dan kegiatan-kegiatan guru lainnya yang berkaitan dengan individu siswa.

3) Pengembangan kurikulum/silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional, dan moral agama. Dalam proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menyenangkan.

4) Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang akan tertuju pada



pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu: Identifikasi kebutuhan, Identifikasi kompetensi, Penyusunan program pembelajaran.

5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Dalam peraturan pemerintah tentang guru dijelaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesama subjek pembelajaran sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif. Tanpa komunikasi tidak akan ada pendidikan sejati.

6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Fasilitas pendidikan pada umumnya mencakup sumber belajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya, sehingga peningkatan fasilitas pendidikan harus ditekankan pada peningkatan sumber-sumber belajar, baik kualitas maupun kuantitasnya yang sejalan dengan perkembangan teknologi pendidikan dewasa ini. Perkembangan sumber-sumber belajar ini memungkinkan peserta didik belajar tanpa batas, tidak hanya di ruang kelas, tetapi bisa di laboratorium, perpustakaan, di rumah dan di tempat-tempat lain. Teknologi pembelajaran merupakan sarana pendukung untuk membantu memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, memudahkan penyajian data, informasi, materi pembelajaran, dan variasi budaya.

7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar.

Guru yang baik adalah guru yang selalu bersikap obyektif, terbuka untuk menerima kritik terhadap kelemahan-kelemahan yang ada pada dirinya, misalnya dalam hal caranya mengajar, serta terus mengembangkan pengetahuannya terkait dengan profesinya sebagai pendidik. Hal ini diperlukan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan demi kepentingan peserta didik sehingga benar-benar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

8) Evaluasi hasil belajar

Meliputi: penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, penilaian program. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

**b. Kompetensi Kepribadian**

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. “Kepribadian yang

mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya)”.<sup>106</sup> Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat menegaskan standar kompetensi bahwa “Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)”.<sup>107</sup>

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan. Kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini

---

<sup>106</sup> Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), h. 173.

<sup>107</sup> Zakiah Daradjat. *Kepribadian Guru*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1980), h. 22.

mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahannya diri, dan perwujudannya diri.<sup>108</sup>

Kemampuan personal guru, mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya. Kompetensi personal ini mengharuskan standar kompetensi guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.

Kemampuan dasar (kompetensi) yang pertama bagi pendidik adalah menyangkut kepribadian agamis, artinya pada dirinya melekat nilai-nilai lebih yang hendak ditransinternalisasikan kepada peserta didiknya. Misalnya nilai kejujuran, amanah, keadilan, kecerdasan, tanggung jawab, musyawarah, kebersihan, keindahan, kedisiplinan, ketertiban dan sebagainya. Nilai tersebut perlu dimiliki pendidik sehingga akan terjadi transinternalisasi (pemindahan penghayatan nilai-nilai) antara pendidik dan peserta didik, baik langsung maupun tidak langsung, atau setidaknya terjadi transaksi (alih tindakan) antara keduanya.

---

<sup>108</sup> *Ibid.*, h. 23.

### c. **Kompetensi Profesional.**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.<sup>109</sup>

Kompetensi pendidik dapat dijabarkan dalam beberapa kompetensi sebagai berikut:<sup>110</sup>

- 1) Mengetahui hal-hal yang perlu diajarkan, sehingga ia harus belajar dan mencari informasi tentang materi yang diajarkan.
- 2) Menguasai keseluruhan bahan materi yang akan disampaikan pada peserta didiknya.
- 3) Mempunyai kemampuan menganalisis materi yang diajarkan dan menghubungkannya dengan konteks komponen-komponen lain secara keseluruhan melalui pola yang diberikan Islam tentang bagaimana cara berpikir (*way of thinking*) dan cara hidup (*way of life*) yang perlu dikembangkan melalui proses edukasi.
- 4) Mengamalkan terlebih dahulu informasi yang telah didapat sebelum disajikan pada peserta didiknya.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan yang sedang dan sudah dilaksanakan.

---

<sup>109</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2003, *Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 1.

<sup>110</sup> Saefuddin AM, *Desekularisasi Pemikiran: Landasan Islamisasi*, (Bandung: Mizan, 1990), h. 130.

6) Memberi hadiah (*tabisyir/reward*) atau hukuman sesuai dengan usaha dan upaya dicapai peserta didik dalam rangka memberikan persuasi dan motivasi dalam proses belajar. Kompetensi pendidik yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan *uswah hasanah* dan meningkatkan kualitas dan *profesionalitasnya* yang mengacu pada masa depan tanpa melupakan peningkatan kesejahteraan, misalnya gaji, pangkat, kesehatan, kepada peserta didik dan lingkungannya.

#### **d. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.<sup>111</sup>

Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk

---

<sup>111</sup> Ibid. h.183

mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Untuk dapat melaksanakan peran sosial kemasyarakatan, guru harus memiliki kompetensi (1) aspek normatif kependidikan, yaitu untuk menjadi guru yang baik tidak cukup digantungkan kepada bakat, kecerdasan, dan kecakapan saja, tetapi juga harus beritikad baik sehingga hal ini bertautan dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugasnya, (2) pertimbangan sebelum memilih jabatan guru, dan (3) mempunyai program yang menjurus untuk meningkatkan kemajuan masyarakat dan kemajuan pendidikan.

Bab II Pasal 2 Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa:

- 1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud.

Maksud dari ayat di atas menyebutkan bahwa guru adalah orang yang mendalami profesi sebagai pengajar dan pendidik, mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Umumnya guru merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi hasil belajar siswa peserta didiknya. Tugas guru yang diemban timbul dari rasa

percaya masyarakat terdiri dari mentransfer kebudayaan dalam arti yang luas, ketrampilan menjalani kehidupan (Life skills), terlibat dalam kegiatan-kegiatan menjelaskan, mendefinisikan, membuktikan dan mengklasifikasikan, selain harus menunjukkan sebagai orang yang berpengetahuan luas, trampil dan sikap yang bisa dijadikan panutan. Maka dari itu, guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa untuk siap menghadapi kehidupan yang sebenarnya (The real life) dan bahkan mampu memberikan keteladanan yang baik.

Undang-Undang No 14 tahun 2005, pasal 4 mengisyaratkan bahwa Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pasal 6 menyebutkan bahwa Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tugas guru adalah mendidik. Mendidik bukanlah suatu hal yang mudah, dalam mendidik banyak hal yang harus diperhatikan untuk membawa peserta didik menjadi manusia yang dewasa dan cerdas. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik harus



memerlukan suatu keahlian yang khusus, sehingga untuk menjadi guru tidak semua orang mampu untuk melakukannya, oleh karena itu pekerjaan guru merupakan suatu pekerjaan yang professional.

Guru sebagai profesi perlu dibarengi dengan pemberlakuan aturan profesi keguruan, hal ini akan memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi seseorang yang berprofesi guru.

#### **F. Profesionalisme Guru.**

Seseorang dikatakan profesional, jika didalam dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement* yakni sikap yang selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zamannya yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada masa yang akan datang.<sup>112</sup>

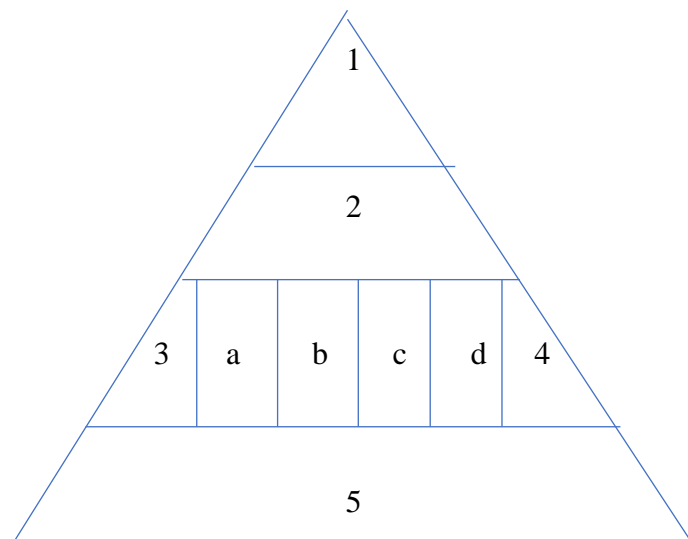
Mengenai apa yang dimaksud dengan profesionalisme guru dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik mengajar membimbing, mengarahkan melatih menilai dan mengevaluasi siswa/peserta didik pada pendidikan siswa/peserta didik usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

---

<sup>112</sup> Ramayulis, op.cit, h. 127

Dalam pasal 1 ayat (10) dinyatakan secara tegas bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Wujud profesional atau tidak tenaga pendidik diwujudkan dengan sertifikat pendidik. Dalam pasal 1 ayat (12) ditegaskan “sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.”<sup>113</sup>

Pada dunia Pendidikan, profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting. Kualitas profesionalisme guru dilihat dari penampilannya yang berwibawa dalam interaksinya dengan lingkungan. Kualitas profesional akan terwujud jika guru menguasai kompetensi-kompetensi yang berlandaskan pada nilai-nilai dalam ajaran Islam. Profesionalisme guru dapat digambarkan pada gambar berikut ini :<sup>114</sup>



---

<sup>113</sup> Undang-Undang Sisdiknas, *UU RI Nomor 20 Tahun 2003*, h. 53-54.

<sup>114</sup> Ramayulis, *Op.cit*, h.128

## Gambar 2.1. Profesional Guru

Keterangan :

1. Kewibawaan
2. Kompetensi keguruan berupa : a. kompetensi kepribadian, b. Kompetensi pedagogik, c. Kompetensi Sosial, dan d. Kompetensi Profesional.
3. Kompetensi dalam penguasaan bahasa Indonesia dan bahasa asing.
4. Kompetensi dalam penguasaan teknologi informasi.
5. Nilai ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadits.

### 1. Kewibawaan.

Kewibawaan dapat diartikan sebagai suatu kualitas pada diri seseorang yang membuat pihak lain menjadi tertarik bersikap mempercayai menghormati secara sadar dan suka cita dan sekaligus mengikutinya.<sup>115</sup> Hubungan kewibawaan dengan proses pembelajaran ditinjau dari seberapa jauh seorang pendidik menguasai kompetensi keguruannya serta kompetensi pendukung lainnya.

### 2. Kompetensi keguruan.

Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang telah dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dapat ditunjukkan dilihat dari penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara rasional dalam usaha untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional.

---

<sup>115</sup> Ramayulis, 2002. Ibid, h.128

### 3. Kompetensi dalam penguasaan bahasa.

Seorang guru yang profesional sebaiknya harus menguasai bahasa Indonesia, karena dengan penguasaan bahasa Indonesia yang baik dan benar maka dalam menyampaikan materi pembelajaran akan mudah dipahami oleh peserta didik dan sekaligus dapat meningkatkan minat peserta didik terhadap materi pembelajaran dan mata pelajaran yang diajarkan oleh Pendidik tersebut. Selain bahasa Indonesia, tenaga Pendidik yang profesional harus mampu menguasai bahasa asing seperti misalnya bahasa (Arab dan Inggris). Guru yang menguasai bahasa Arab maka guru akan mendalami ilmu keislaman seperti Tafsir Hadist, fiqh, aqidah, tasawuf dan ilmu kalam maupun disiplin ilmu keislaman lainnya.

### 4. Kompetensi dalam penguasaan tehnologi informasi.

Dengan tehnologi informasi seorang pendidik dapat memberikan pelayanan kepada peserta didiknya tanpa melakukan tatap muka. Demikian sebaliknya peserta didik dalam mendapatkan informasi yang berhubungan dengan materi pembelajarannya dapat menggunakan tehnologi informasi.

## **G. Kinerja Guru.**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atai indikator-indikator suatu pekerjaan atau

suatu profesi dalam waktu tertentu. <sup>116</sup>Kinerja berhubungan erat dengan kompetensi kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan Tindakan. Kompetensi melukiskan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dikepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang dikembangkan melalui praktik, pelatihan, atau pengalaman. Kompetensi dapat dikembangkan melalui supervise, manajemen kinerja, dan program pengembangan SDM, digambarkan sebagai berikut :<sup>117</sup>

$$\text{Kinerja} = \text{Kompetensi} + \text{Sikap} + \text{Tindakan}$$

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai suatu usaha untuk mengembangkan kegiatan yang sudah dilakukan tenaga pendidik menjadi suatu kegiatan yang lebih baik, sehingga tercapainya tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan melalui kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan baik sesuai dengan target dan sasaran yang telah disusun.

Menurut A. Tabrani Rusyan mengungkapkan Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun

---

<sup>116</sup> Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 5

<sup>117</sup> Ibid, h.9-10

di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.<sup>118</sup> Jika dihubungkan dengan dunia pendidikan, maka kinerja tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang tenaga pendidik bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam usaha mewujudkan tujuan institusional. Kemampuan seorang tenaga pendidik akan tampak pada saat kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dapat dilihat dari kompetensi mengajarnya.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Anwar Mangkunegara yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>119</sup>

### **1. Penilaian kinerja.**

Penilaian kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja penting karena merupakan alat manajemen untuk :<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> Tabrani Rusdan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), h. 17

<sup>119</sup> Anwar Mangkunegara. *Op.cit*, h. 67

<sup>120</sup> Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung :Aditama, 2007). h195

- a. Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Menurut Andrew F. Sikula penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.<sup>121</sup> Dale Yoder mendefinisikan penilaian

---

<sup>121</sup> Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2003), h.87.

kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai .<sup>122</sup>

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.**

Keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu memperhatikan faktor yang mendukung, di antaranya:<sup>123</sup>

### **a. Motivasi Kinerja Guru**

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

### **b. Etos Kinerja Guru**

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

H. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.

I. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.

J. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

---

<sup>122</sup> Wirawan, Op.cit, h. 88

<sup>123</sup> Thabrani Rusdan , Op.cit, h. 17



c. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

1) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.

2) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

d. Tugas dan tanggung jawab guru

1) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.

2) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

- 3) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- 5) Optimalisasi kelompok kerja guru.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. Tabrani Rusyan, menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:<sup>124</sup>

- 1) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- 2) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.

---

<sup>124</sup> Ibid, h.11

- 3) Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 4) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- 6) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- 7) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- 8) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- 9) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- 10) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- 11) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- 12) Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

#### **H. Penelitian Terdahulu.**

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan untuk menempatkan pentingnya penelitian lanjutan, diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan Djasimi yang berjudul : Motivasi berprestasi Guru Madrasah Aliyah Al. Khairiah Propinsi Banten Perspektif Demografis, Penelitian ini bertujuan, menganalisis tingkat motivasi berprestasi guru dan membandingkan motivasi berprestasi guru perspektif demografis. Penelitian ini menggunakan kuantitatif komparasional. Terdapat perbedaan motivasi berprestasi guru perspektif demografis berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama pengabdian. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi diperlukan upaya-upaya konkrit untuk meningkatkan dan mengurangi perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja antara lain dengan berkompetisi dalam bekerja. Senang bekerja, suka tantangan dalam pekerjaan.<sup>125</sup>
2. Hasil penelitian Wardana yang berjudul: Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja, dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,636. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,877 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi

---

<sup>125</sup> HMA. Djasimi, *Motivasi berprestasi Guru Madrasah Aliyah Al. Khairiah Propinsi Banten Perspektif Demografis*, Journal Statistika Islamika, Volume 2.No.2. periode Juli-Desember . 2015

berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>126</sup>

3. Penelitian yang dilakukan Hidayat berjudul : Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar. Hasilnya menunjukkan Minat terhadap profesi guru dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan keterampilan mengajar..<sup>127</sup>
4. Penelitian L Sahidin dengan judul : Pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi siswa tentang cara guru mengajar terhadap hasil belajar matematika , bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi berprestasi, persepsi siswa tentang cara guru mengajar dan pengaruhnya terhadap hasil belajar matematika. Hasilnya secara simultan menunjukkan motivasi berprestasi dan persepsi siswa tentang cara guru mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar matematika siswa. motivasi secara parsial mempengaruhi positif yang signifikan terhadap hasil belajar siswa, demikian juga persepsi siswa tentang cara guru mengajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> Dendik Surya Wardana, *Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi*, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2013 - [ejournal.umm.ac.id](http://ejournal.umm.ac.id)

<sup>127</sup> HS Hidayat , *Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar*, *Jurnal pendidikan dan Kebudayaan*, 2016 - [jurnaldikbud.kemdikbud.go.id](http://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id)

<sup>128</sup> L Sahidin D Jamil, *Pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi siswa tentang cara guru mengajar terhadap hasil belajar matematika* *Jurnal Pendidikan Matematika*, 2013 - 118.97.35.230

5. Penelitian yang dilakukan Nugraha, dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja guru, hasil penelitiannya pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi guru (X2) sebesar 0,6630, motivasi berprestasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh langsung sebesar 0,4020 dan pengaruh tidak langsungnya yang melalui kompetensi guru (X2) sebesar 0,1833. Pengaruh dari kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,5672.<sup>129</sup>
6. Dewi Puspita sari penelitiannya dengan judul, Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan di Gugus Rama 2 Upt Disdikpora Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara, penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif melalui angket/kuesioner, tentang kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32,2%.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> Nugraha, *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja guru, hasil penelitiannya pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi terhadap kinerja guru* Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan. ejournal.upi. Vol.2.No.2 (2014)

<sup>130</sup> Dewi Puspita, *Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan di Gugus Rama 2 Upt Disdikpora Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*, JMP, Volume 2 Nomor 1, April 2013

7. Berdasarkan hasil penelitian Sistiwati dengan judul : Hubungan Motivasi Berprestasi, Sikap guru, dan mutu pendidikan dengan kinerja guru, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara: motivasi berprestasi, sikap guru, meningkatkan mutu pendidikan, hasilnya menunjukkan bahwa : 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap guru dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik sikap maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan mutu pendidikan dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik peningkatan mutu pendidikan, maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi, sikap guru dan peningkatan mutu pendidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan sikap guru terhadap peningkatan mutu pendidikan maka semakin baik pula kinerja seorang guru.<sup>131</sup>

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tentang motivasi berprestasi, persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang motivasi berprestasi dihubungkan dengan kinerja , perbedaannya peneliti

---

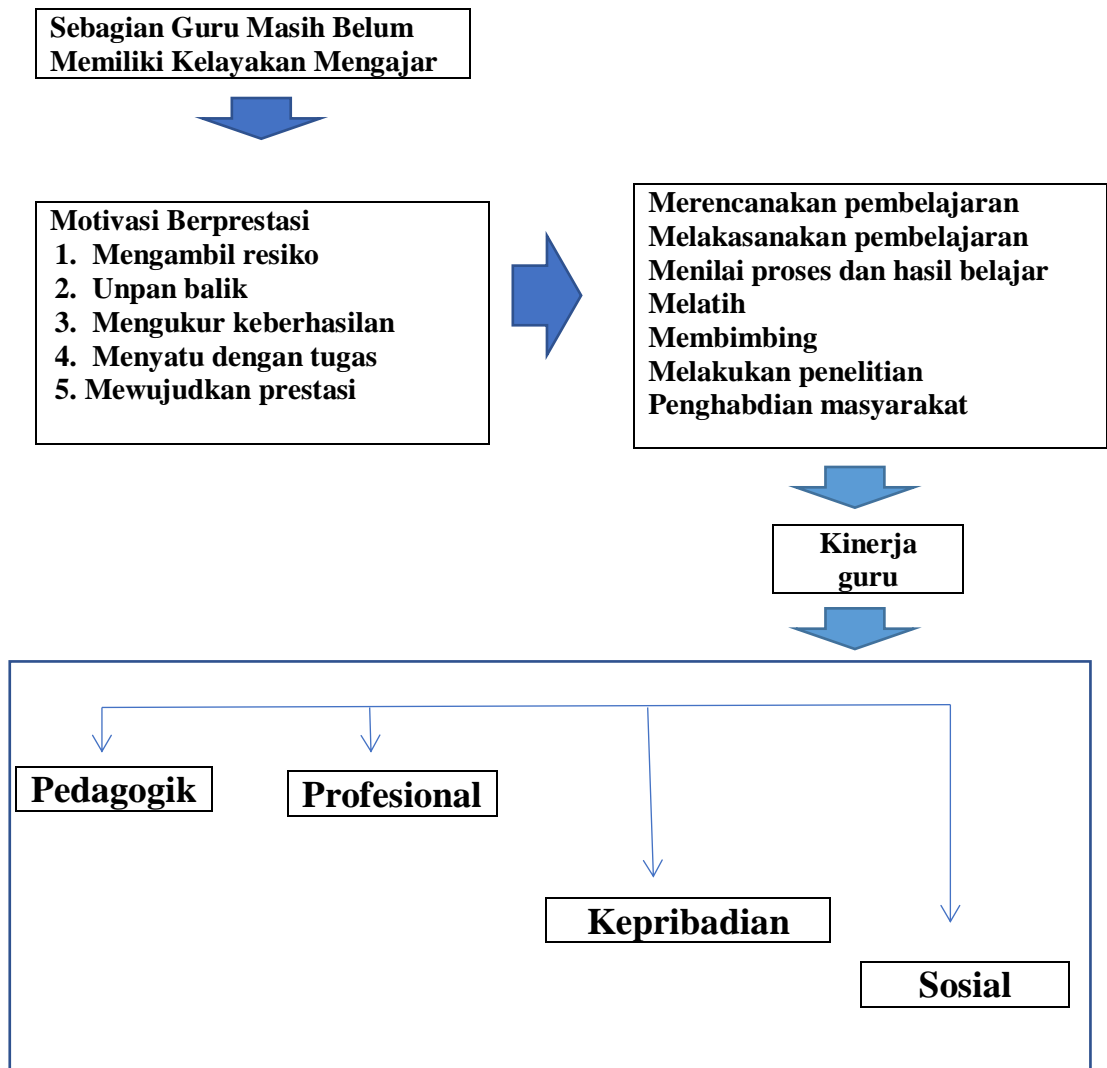
<sup>131</sup> Sistiwati, Sudjarwo, Sumadi, *Hubungan Motivasi Berprestasi, Sikap guru, dan mutu pendidikan dengan kinerja guru Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, FKIP UNILA*. Volume.2. No.1. 2014

terdahulu penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif , membahas tentang motivasi berprestasi dari perspektif demografis, motivasi berprestasi dengan minat dan sikap, motivasi berprestasi ditinjau dari perspektif siswa dan mahasiswa, hasil dari penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap keterampilan mengajar guru, motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu setelah diteliti dan dipahami secara cermat ada suatu perbedaan dan kesamaan baik dari segi substansi objek yang diteliti tidak satupun judul penelitian terdahulu memiliki kesamaan secara jelas dengan judul penelitian pada disertasi ini. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian secara kualitatif tentang motivasi berprestasi pada perspektif guru dikaitkan dengan tanggung jawab guru dalam kedudukannya pada tahapan kegiatan pembelajaran, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. pada penelitian ini penulis mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab guru dengan menggunakan indikator motivasi berprestasi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi diduga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada penelitian ini Dengan demikian penulis menganggap tidak ada unsur duplikasi dan plagiasi baik dari segi objek maupun objek yang diteliti, maka peneliti akan mengangkatnya dalam disertasi dengan judul : Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri Bandar Lampung.



## **I. Kerangka Berpikir.**

Berdasarkan paparan pada kajian pustaka, memberikan uraian yang menjelaskan pentingnya melakukan kajian secara empirik yang menelaah tentang motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh guru yang profesional dengan mengimplementasikan potensi yang dimiliki selama melaksanakan proses pembelajaran bermutu. Hal ini penting dikaji secara mendalam adanya alasan peneliti bahwa masih adanya gejala-gejala guru di Madrasah Aliyah Negeri di Bandar Lampung motivasi berprestasinya masih perlu ditingkatkan. Alasan mendasar lainnya apakah guru MAN di Bandar Lampung kompetensi yang dimiliki sebagai guru profesional belum menerapkan kompetensi yang dimiliki secara komprehensif selama pelaksanaan proses pembelajaran. Kedua alasan mendasar inilah yang menarik peneliti untuk memperoleh temuan secara objektif berdasarkan pernyataan, penjelasan, dan keterangan dari berbagai informan yang dijadikan sebagai sumber data, yang akan dipaparkan pada analisis deskriptif. Kerangka pemikiran diatas jika diilustrasikan dalam gambar tampak pada gambar 2.2 berikut ini :



**Gambar. 2.2 Kerangka Berpikir Motivasi Berprestasi**

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, Muhaimin, *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, Bandung: Trigenda Karya, 1993
- Arsyad, Azhar, *Media Pembelajaran*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007
- Asmaini, Jamal Ma'mur, *Tujuh Kompetensi Guru Profesional*, Yogyakarta: Banguntapan,2009.
- Azra, Azyumardi, 2002. *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2002
- Azwa, Syaiful Bahri Djamrah, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rieneka Cipta, 2002
- Baharuddin. *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2000
- Bugdar Robert C, Biklen, *Quantitative Research for Education. An Introduction to Theory and Methods*, London : AlynandBason. Inc, 1982
- Bugin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007
- D. Jamil, L Sahidin, *Pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi siswa tentang cara guru mengajar terhadap hasil belajar matematika* Jurnal Pendidikan Matematika, 2013 - 118.97.35.230, 2013.
- Daradjat Z dkk, *Metode Khusus pengajaran Agama Islam*. Jakarta : Bumi Aksara. 1995.
- Daradjat, Zakiah, *Kepribadian Guru*, Jakarta: Bulan Bintang, 1990
- Dikutif dari <https://siedoo.com>, tanggal 29 Januari 2019, pukul. 16.00
- Dikutip dari [:https://gurumudaindo.blogspot.com](https://gurumudaindo.blogspot.com), tanggal 7 Februari 2019. Pukul 15.10
- Djasimi, *Jurnal Statistika Islamika*. Volume.2.No.2. Periode Juli-Desember, 2015
- Hamalik. 2004. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Cet.III. Bandung : Remaja Rosda, 2004

- Hamidi, 2004. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Malang : UMM Press,2004.
- Hamzah B.Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara, 2017
- Handoko, Hani, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta : BPFE, 1996.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen (Dasar dan Masalah)*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- HeryNoerAly, H.M Suparta, *Metodelogi PengajaranAgama Islam* Jakarta: Amisco, 2003
- Hidayat, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.  
Jurnaldikbud.Kemendikbud.go.id. 2016
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Huberman AM, Miles, MB, *Qualitative Data Analysis. A SourceBookof New Method* . California: SAGE Publication, 1992
- Indrawati, *MetodelogiPenelitianKualitatif*,Bandung :RefikaAditama, Bandung, 2018.
- Ivancevich Donnelly, Gibson, *Perilaku-Struktur-Proses*,Jakarta :BinarupaAksara, 1996
- Kementerian Agama RI. A-Qur'an dan Terjemahan.*Quran kemenag.go.id*
- Kompri, *MotivasiPembelajaran (perspektif Guru dan Siswa)*,Bandung : RemajaRosdakarya, 2016.
- Kunandar. *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat satuan pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Lisdayeni, Guru Sejarah, *Wawancara*. Bandar Lampung, 24 September 2019. Pukul 13.10 WIB
- M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*,Jakarta : Primashopie, Jakarta, 2004
- M.Iqbal. Kepala Madrasah, *Wawancara*. Bandar Lampung. 4 November 2019. Pukul 11.13 WIB
- M.Nur Ali. *Peringkat PendidikanIndonesia dan Budaya Buruknya*, [http//siedo.com](http://siedo.com). (Diakses 29 Januari, pukul. 16.00)

- Mahmud, *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2010
- Mangkunegara, Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama, 2010
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardianto, *Psikologi Pendidikan*, Medan : Perdana Publishing, 2012.
- Marimba, Achmad D, 1987. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al Ma'arif, 1987
- Mifta Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2000.
- Mulyasa, *Berbasis Kompetensi*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002
- , *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*: Bandung. Remaja Rosdakarya. 2007
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mustakim, Zainal, *Strategi dan Metode Pembelajaran*. Yogyakarta: Matagraf, 2015.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung. Tarsito, 2003.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rieneka Cipta, 2015.
- P. Sigian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2003.
- Permendiknas RI. No. 41. Tahun 2007
- R. Ibrahim. *Perencanaan Pengajaran*. (Dirjen Dikti 1999)
- R. Supomo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018. Bandung : Yarama Wiya, 2018
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2015.
- Rizyanti, *Guru PPKn*. Wawancara. Bandar Lampung 24 September 2019. Pukul. 08.25 WIB.
- Robbin, Stephen, 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat, 2009.

- Rusyan, Tabrani, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000.
- Saefuddin AM, *Desekularisasi Pemikiran: Landasan Islamisasi*, Bandung: Mizan, 1990
- Saefullah, KHU, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung : Pustaka Setia, 2014
- Sagala, Syaiful , *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta, 2005.
- Sardiman. *Industri dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta :Rajawali Press. 2011.
- Shihab, M. Quraish , *Terjemah Tafsir Al-Mishbah juz*, (dikutip dari Syeh Muhammad Abduh) juz 13
- Sistiwati, Sudjarwo, Sumadi, *Hubungan Motivasi Berprestasi, Sikap guru, dan mutu pendidikan dengan kinerja guru Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, FKIP UNILA*. Volume.2. No.1.2014
- Sudjana. *Metode Statistika*. Edisi. Ke VI. Bandung : Tarsito, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung:Alfa Beta, 2012.
- Sukmadinata, N., Sy, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Bandung: RemajaRosdakarya, 2007.
- Sunyoto, Danang, *PerilakuOrganisasional*, Yogyakarta: Caps, 2011
- Suparno, *Filsafat Konstruktivisme Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius, 2002.
- Surawu. Joko, *Guru Matematika*. wawancara. Bandar Lampung. Pukul.08.20 WIB
- Suzana, Hera, *Guru Bahasa Inggris*. Wawancara. Bandar Lampung. 24 September 2019. Pukul. 10.15 WIB
- Syah, Muhibin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000
- Tafsir,Achmad, *Ilmu Pendidikan dalamPerspektif Islam*, Jakarta: RemajaRosdakarya, 2001
- Trianto, *Model Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010

-----, *Mendesain Model-model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta: Kencana, 2010

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2003, *Guru dan Dosen*. 2006. Bandung: Citra Umbara.

Wardana, Dendik Surya, *Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi*, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, [ejournal.umm.ac.id](http://ejournal.umm.ac.id), 2013

Wijata, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Mutiara. Jakarta, 1994.

Wijono. Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana.Prenada media Group, 2012.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja SumberDayaManusia*. Jakarta: SalembaEmpat, 2004

[http://tafsir.web.com/129-surat-ali-imran.ayat 159.html](http://tafsir.web.com/129-surat-ali-imran.ayat%20159.html)

[http://tafsir.com/58.al-Mujadillah/ayat 11 tafsir-QuraishShihap](http://tafsir.com/58.al-Mujadillah/ayat%2011%20tafsir-QuraishShihap).

[http://dalam.islam.com/landasan agama/ayat/al-qur'an-tentang motivasi](http://dalam.islam.com/landasan-agama/ayat/al-qur'an-tentang-motivasi)

<https://siedoo.com>, tanggal 29 Januari 2019, pukul. 16.00

<https://gurumudaindo.blogspot.com>, tanggal 7 Februari 2019. Pukul 15.10

[www.gmb.indonesia.com](http://www.gmb.indonesia.com). hari jum'at. Tanggal 11 September 2020. Pukul.14.45