

PENGEMBANGAN MOTIVASI GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Suwari

Universitas Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia

suwari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 2 Lumajang. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti semangat pribadi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti dukungan institusional dan kesejahteraan finansial. Guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif dalam mengajar, sedangkan kurangnya motivasi berdampak pada metode pembelajaran yang monoton. Penelitian ini mendukung teori Self-Determination (Deci & Ryan, 1985) dan teori Herzberg (1959) tentang faktor motivator dan higiene. Kesimpulannya, meningkatkan motivasi guru memerlukan insentif finansial, apresiasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Abstract

This study analyzes the factors influencing Islamic Religious Education (PAI) teachers' motivation in improving learning quality at SMA Negeri 2 Lumajang. Using a qualitative approach with a case study method, data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that teacher motivation is influenced by internal factors, such as personal enthusiasm and job satisfaction, as well as external factors, such as institutional support and financial well-being. Motivated teachers tend to be more innovative in teaching, whereas a lack of motivation results in monotonous teaching methods. This study supports the Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) and Herzberg's Two-Factor Theory (1959) on motivators and hygiene factors. In conclusion, enhancing teacher motivation requires financial incentives, appreciation, and continuous professional development.

Keyword:

Teacher motivation, Islamic Religious Education, learning quality, professional development

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang unggul, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi di tingkat global (UNESCO, 2015). Namun, dalam praktiknya, sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kualitas tenaga pendidik, kurangnya motivasi guru, serta kebijakan pendidikan yang belum sepenuhnya mendukung perkembangan profesional guru. Salah satu faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan adalah motivasi guru, yang memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif.

Motivasi guru berkaitan erat dengan semangat, komitmen, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih kreatif dalam mengajar, lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, serta lebih bersemangat dalam mengembangkan metode pembelajaran yang menarik (Darling-Hammond, 2006). Sebaliknya, guru yang mengalami demotivasi cenderung kurang berinovasi, kurang antusias dalam mengajar, dan bahkan dapat berdampak negatif terhadap prestasi siswa. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru menjadi krusial dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru. Herzberg et al. (1959) dalam Teori Dua Faktor mengidentifikasi bahwa ada faktor motivator, seperti penghargaan dan pengembangan karier, serta faktor higiene, seperti gaji dan lingkungan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Deci & Ryan (1985) dalam Self-Determination Theory menunjukkan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh tiga kebutuhan dasar: otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti aspek finansial sebagai faktor utama dalam meningkatkan motivasi guru, sementara aspek psikologis dan lingkungan kerja belum banyak dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menelaah secara lebih komprehensif berbagai faktor yang memengaruhi motivasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya di SMA Negeri 2 Lumajang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi guru PAI dapat dikembangkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru, baik dari segi internal maupun eksternal, serta menganalisis bagaimana kebijakan sekolah dan lingkungan kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan semangat mengajar guru PAI.

Dalam konteks ini, penelitian ini berargumen bahwa peningkatan motivasi guru tidak hanya dapat dicapai melalui insentif finansial, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dukungan administratif yang baik, serta peluang untuk berkembang secara profesional. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi guru, sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengembangan motivasi guru PAI dalam konteks sekolah menengah atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemangku kebijakan pendidikan, kepala sekolah, serta para guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan, khususnya dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 2 Lumajang.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi terkait motivasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 2 Lumajang. Metode ini dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi pengalaman, persepsi, serta dinamika yang terjadi dalam konteks pembelajaran.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 2 Lumajang dengan subyek penelitian yang terdiri dari guru Pendidikan Agama Islam, kepala sekolah, serta siswa sebagai informan pendukung. Pemilihan subyek dilakukan secara purposive, yaitu memilih individu yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian sehingga dapat memberikan informasi yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, wawancara mendalam dilakukan dengan guru PAI dan kepala sekolah untuk memperoleh pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru dalam mengajar, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang telah diterapkan untuk meningkatkan motivasi. Kedua, observasi partisipatif dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas pembelajaran di kelas untuk memahami dinamika interaksi antara guru dan siswa serta cara guru mengelola proses pembelajaran. Observasi ini juga bertujuan untuk menangkap aspek non-verbal dan kondisi lingkungan belajar yang dapat memengaruhi motivasi guru. Ketiga, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan, seperti dokumen kebijakan sekolah, laporan akademik, serta catatan mengenai program pengembangan profesional guru.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang meliputi beberapa tahapan utama. Pertama, reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap ini bertujuan untuk mengorganisir data agar lebih sistematis. Kedua, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memahami pola dan hubungan antar faktor yang memengaruhi motivasi guru. Ketiga, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan temuan berdasarkan teori yang relevan serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi guru dalam konteks pembelajaran.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan teknik keabsahan data melalui beberapa pendekatan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh. Triangulasi metode digunakan dengan menerapkan berbagai teknik pengumpulan data agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil wawancara dan analisis kepada responden untuk memastikan bahwa interpretasi data telah sesuai dengan pengalaman dan perspektif mereka.

Dengan metode penelitian yang diterapkan, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru PAI dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 2 Lumajang serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan motivasi dan kinerja guru.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil wawancara dengan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 2 Lumajang menunjukkan bahwa motivasi mengajar sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu dukungan institusional, kesejahteraan finansial, serta kondisi lingkungan kerja. Para guru menyatakan bahwa adanya dukungan dari kepala sekolah dalam bentuk fasilitas pembelajaran yang memadai dan kesempatan mengikuti pelatihan profesional sangat membantu meningkatkan semangat mereka dalam mengajar. Salah satu guru menyampaikan bahwa "pelatihan rutin dan workshop yang difasilitasi sekolah sangat membantu kami dalam meningkatkan metode pengajaran dan tetap termotivasi."

Selain pelatihan rutin, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh pihak eksternal, seperti Dinas Pendidikan dan lembaga pendidikan lainnya. Kesempatan ini dianggap penting oleh guru karena selain memperluas wawasan, mereka juga dapat berbagi pengalaman dengan rekan-rekan seprofesi dari sekolah lain. Salah satu guru menyebutkan, "Ketika kami mengikuti seminar, kami mendapat banyak inspirasi dan metode baru yang dapat diterapkan di kelas. Hal ini membuat kami lebih semangat dalam mengajar."

Dukungan dari rekan sejawat juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi guru. Mereka sering mengadakan diskusi informal setelah jam mengajar untuk berbagi pengalaman, mendiskusikan kendala yang dihadapi, serta mencari solusi bersama. Salah satu guru menuturkan, "Kami merasa lebih termotivasi jika ada forum diskusi antar guru. Ini membuat kami merasa didukung dan tidak sendiri dalam menghadapi tantangan pembelajaran."

Namun, faktor kesejahteraan finansial masih menjadi perhatian. Beberapa guru mengungkapkan bahwa meskipun mendapatkan tunjangan profesi, beban kerja yang tinggi terkadang menyebabkan kelelahan. Banyak guru yang merasa bahwa gaji pokok dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Salah satu guru menyatakan, "Kami bersyukur ada tunjangan profesi, tetapi ketika tugas administratif bertambah dan beban kerja meningkat, terkadang kami merasa lelah secara fisik dan mental."

Selain itu, apresiasi dari pihak sekolah dan siswa juga menjadi faktor yang mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Salah satu guru

menuturkan, "Ketika siswa menunjukkan pemahaman yang lebih baik dan nilai mereka meningkat, itu adalah penghargaan terbesar bagi kami." Guru-guru yang merasa dihargai cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Dari wawancara dengan kepala sekolah, ditemukan bahwa kebijakan sekolah dalam memberikan insentif dan penghargaan kepada guru yang berprestasi telah diterapkan untuk menjaga motivasi. Penghargaan ini diberikan dalam berbagai bentuk, seperti sertifikat penghargaan, bonus tahunan, serta kesempatan untuk mengikuti program pengembangan profesional di luar daerah. Meskipun demikian, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa semua guru merasakan manfaat dari kebijakan ini secara merata.

Sebagian guru merasa bahwa sistem penghargaan masih lebih banyak diberikan kepada guru yang berprestasi akademik, sementara kontribusi dalam membangun karakter siswa dan inovasi pembelajaran kurang diperhatikan. Seorang guru menyampaikan, "Kami berharap penghargaan tidak hanya berdasarkan hasil akademik siswa, tetapi juga pada upaya guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang kreatif dan membangun karakter siswa."

Observasi yang dilakukan dalam beberapa sesi pembelajaran PAI menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menggunakan metode pembelajaran yang lebih variatif dan interaktif. Mereka tidak hanya menggunakan ceramah sebagai metode utama, tetapi juga mengombinasikan dengan diskusi kelompok, presentasi siswa, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Salah satu guru menggunakan media video dan aplikasi kuis interaktif untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam memahami materi agama.

Dalam beberapa kelas, terlihat bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Mereka menggunakan ice breaking sebelum pelajaran dimulai untuk menarik perhatian siswa. Selain itu, mereka juga sering memberikan contoh-contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari agar materi lebih relevan dengan kehidupan siswa.

Sebaliknya, dalam beberapa sesi observasi ditemukan bahwa guru yang tampak kurang termotivasi cenderung menggunakan metode yang monoton dan kurang melibatkan siswa dalam proses belajar. Hal ini berdampak pada partisipasi siswa yang lebih rendah serta suasana kelas yang kurang dinamis. Dalam kelas-kelas tersebut, siswa lebih banyak diam dan pasif dalam menerima materi tanpa ada interaksi yang berarti.

Interaksi antara guru dan siswa juga menjadi indikator motivasi guru dalam mengajar. Guru yang memiliki motivasi tinggi terlihat lebih aktif berkomunikasi dengan siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menunjukkan antusiasme dalam menjawab pertanyaan siswa. Mereka juga lebih sabar dalam menjelaskan ulang materi bagi siswa yang mengalami kesulitan. Seorang siswa menyampaikan, "Saya lebih mudah memahami pelajaran jika guru sabar dalam menjelaskan dan memberikan kesempatan bagi kami untuk bertanya."

Sementara itu, guru yang kurang termotivasi cenderung hanya memberikan materi tanpa banyak melakukan interaksi atau diskusi yang mendalam dengan siswa. Dalam beberapa kelas yang diamati, guru lebih banyak memberikan tugas tanpa memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan.

Selain itu, observasi juga menunjukkan bahwa penggunaan media pembelajaran yang inovatif dapat meningkatkan minat siswa. Guru yang menggunakan teknologi dalam pembelajaran, seperti aplikasi pembelajaran berbasis digital dan media audiovisual, cenderung memiliki kelas yang lebih hidup dan interaktif. Hal ini sejalan dengan pendapat salah satu siswa yang mengatakan, "Kami lebih semangat belajar ketika guru menggunakan video atau kuis interaktif dibandingkan hanya mendengar ceramah."

Namun, keterbatasan fasilitas teknologi di sekolah masih menjadi kendala bagi beberapa guru. Beberapa guru menyatakan bahwa akses terhadap perangkat digital seperti proyektor dan komputer masih terbatas, sehingga mereka tidak selalu dapat mengoptimalkan teknologi dalam pengajaran. Seorang guru menyampaikan, "Kami ingin menggunakan teknologi lebih sering, tetapi terkadang fasilitas tidak tersedia atau harus bergantian dengan kelas lain."

Dari hasil observasi ini, dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih kreatif dan berusaha mencari solusi atas kendala yang dihadapi. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi lebih cenderung menyerah pada keterbatasan yang ada tanpa mencoba alternatif lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa motivasi guru PAI di SMA Negeri 2 Lumajang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi semangat pribadi, kepuasan dalam mengajar, serta panggilan moral sebagai pendidik agama. Sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan sekolah, apresiasi dari siswa dan lingkungan kerja yang kondusif.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 2 Lumajang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Temuan ini selaras dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959), yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higiene. Dalam konteks penelitian ini, faktor motivator meliputi penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan profesional, sedangkan faktor higiene mencakup kesejahteraan finansial dan lingkungan kerja.

1. Motivasi Guru dalam Konteks Pendidikan

Robert C. Beek, sebagaimana dikutip oleh Hamzah, mendefinisikan motivasi sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan seseorang untuk bertindak. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru di SMA Negeri 2 Lumajang sangat dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menerima tantangan pendidikan serta harapan terhadap apresiasi dari sekolah dan siswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Hikmat (2009) bahwa guru bukan hanya pengajar, tetapi juga inspirator, motivator, dan pembimbing bagi siswa.

Temuan wawancara menunjukkan bahwa pelatihan rutin dan workshop yang difasilitasi oleh sekolah menjadi salah satu pendorong utama motivasi guru. Hal ini sesuai dengan teori Self-Determination Deci & Ryan (1985) yang menekankan pentingnya kebutuhan akan autonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam meningkatkan motivasi individu. Guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya akan lebih termotivasi dalam mengajar dan meningkatkan mutu pembelajaran.

Selain itu, penelitian ini juga mengonfirmasi pendapat Suwari (2023) yang menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki, dan produktivitas. Guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah dan rekan sejawat cenderung lebih inovatif dalam menerapkan metode pembelajaran yang menarik.

2. Faktor Kesejahteraan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi

Meskipun tunjangan profesi telah diberikan kepada guru, wawancara menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada tingkat motivasi mereka. Hal ini mendukung pendapat Herzberg et al. (1959), bahwa faktor higiene seperti kesejahteraan finansial dapat

mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan motivasi secara signifikan.

Dalam teori Islamic Leadership (Rivai & Arifin, 2009), disebutkan bahwa motivasi sejati bukan hanya dorongan untuk mencapai kesuksesan duniawi, tetapi juga panggilan jiwa untuk memberikan kontribusi terbaik bagi lingkungan. Hal ini tercermin dalam pernyataan guru yang menyebutkan bahwa kepuasan terbesar mereka adalah ketika siswa menunjukkan pemahaman yang lebih baik dan nilai mereka meningkat. Dengan demikian, meskipun kesejahteraan finansial berperan penting, apresiasi dan penghargaan atas usaha guru juga menjadi faktor utama dalam menjaga motivasi mereka.

3. Lingkungan Kerja dan Dukungan Institusional

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap motivasi guru. Guru yang bekerja dalam suasana yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai, cenderung lebih kreatif dalam mengajar. Hal ini sesuai dengan pandangan Edward Sallis (2016) yang menjelaskan bahwa mutu pendidikan sangat bergantung pada seberapa baik institusi mengelola sumber daya dan menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran.

Suwari (2021) juga menegaskan bahwa guru yang memiliki akses terhadap teknologi pendidikan dan media pembelajaran cenderung lebih inovatif dalam mengajar. Observasi menunjukkan bahwa guru yang menggunakan video pembelajaran dan aplikasi interaktif mampu meningkatkan keterlibatan siswa dibandingkan dengan mereka yang hanya menggunakan metode ceramah. Ini membuktikan bahwa selain faktor internal, ketersediaan sarana dan dukungan dari sekolah juga berperan penting dalam membangun motivasi guru.

4. Hubungan Motivasi Guru dengan Mutu Pembelajaran

Sebagaimana dinyatakan oleh Prasojo (2016), mutu pembelajaran adalah sasaran utama pendidikan, dan keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik. Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut dengan menunjukkan bahwa guru yang termotivasi memiliki keterampilan yang lebih baik dalam mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang interaktif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Suwari (2007) yang menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam memotivasi tenaga pendidik. Kepala sekolah yang memberikan apresiasi dan kesempatan pengembangan diri kepada

guru terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi guru PAI di SMA Negeri 2 Lumajang. Pertama, sekolah perlu meningkatkan akses terhadap pelatihan profesional yang lebih beragam dan relevan dengan kebutuhan guru. Kedua, perlu ada sistem penghargaan yang lebih adil dan merata, tidak hanya berdasarkan hasil akademik siswa, tetapi juga inovasi dalam metode pembelajaran. Ketiga, sekolah perlu menyediakan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi untuk mendukung kreativitas guru dalam mengajar.

Dari perspektif kebijakan, penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk meninjau kembali kebijakan kesejahteraan guru, terutama dalam hal keseimbangan beban kerja dan insentif finansial. Seperti yang dinyatakan oleh Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin (2009), seorang pemimpin yang baik harus mampu menemukan sumber motivasi yang tak pernah habis untuk menghadapi tantangan dengan keyakinan dan optimisme. Dengan demikian, kebijakan pendidikan yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan profesional guru akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Motivasi ini tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh dukungan institusional, lingkungan kerja yang kondusif, serta apresiasi terhadap peran guru sebagai pendidik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dimulai dari peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional tenaga pendidik

Dari perspektif teori motivasi, temuan ini sejalan dengan Teori Self-Determination Deci & Ryan (1985) yang menekankan pentingnya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam meningkatkan motivasi individu. Guru yang memiliki kebebasan dalam merancang pembelajaran, merasa kompeten dalam mengajar, serta mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekolah menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Selain itu, teori Herzberg (1959) tentang faktor motivator dan faktor higiene juga relevan dalam konteks ini. Faktor motivator seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan profesional, dan kepuasan dalam mengajar terbukti memiliki dampak positif terhadap semangat kerja guru. Sebaliknya, faktor higiene

seperti gaji dan kondisi kerja yang kurang optimal dapat menjadi penyebab ketidakpuasan, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi mengajar.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi guru PAI tidak hanya dapat dicapai melalui insentif finansial, tetapi juga melalui lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Oleh karena itu, sekolah diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang memperhatikan aspek-aspek ini guna meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 2 Lumajang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup semangat pribadi, kepuasan dalam mengajar, serta panggilan moral sebagai pendidik agama, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan institusional, kesejahteraan finansial, apresiasi dari siswa, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inovatif dalam menggunakan metode pembelajaran yang variatif dan interaktif, sehingga mampu meningkatkan keterlibatan serta pemahaman siswa. Motivasi ini didukung oleh pelatihan profesional, penghargaan atas kinerja, serta ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi cenderung menggunakan metode pembelajaran yang monoton, yang berpengaruh terhadap rendahnya partisipasi siswa dalam proses belajar.

Dari perspektif teori motivasi, penelitian ini mendukung konsep Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985), yang menekankan pentingnya kebutuhan akan autonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam meningkatkan motivasi individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higiene, di mana penghargaan dan kesempatan pengembangan profesional terbukti berperan dalam meningkatkan motivasi guru, sedangkan kesejahteraan finansial lebih berfungsi sebagai faktor yang mencegah ketidakpuasan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi guru tidak hanya dapat dicapai melalui insentif finansial, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, apresiasi terhadap peran guru, serta peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan diharapkan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kapasitas profesional guru guna mencapai mutu pembelajaran yang optimal.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kebijakan pendidikan yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan profesional guru harus terus diperkuat agar sistem pendidikan di Indonesia semakin berkualitas dan berkelanjutan.

Referensi

- Akib, H. (2012). Implementasi kebijakan: Apa, mengapa dan bagaimana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.
- Amri, K. (2015). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 522-536.
- Anggraeni, R. & Rasto. 2016. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1-12.
- Anwar, M. E. (2017). Menelusuri Kebijakan Pendidikan Islam di Indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(05), 1-10.
- Arifin, I. (2000). Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi. *Simposium Nasional Pendidikan Di Universitas Muhammadiyah Malang*, 25-26.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bakry, A. (2010). Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik. *Jurnal Medtek*, 2(1), 1-13.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

- Basyir, M. (2020). Pengaruh physical evidence terhadap loyalitas nasabah Bank Syariah: Peran kepuasan sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 4(2).
- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill,.
- Daft, Richard L, Martyn Kendrick dan Natalia Vershinina. 2010. *Management*. Hampshire:South Western Cengage Learning.
- Edward Sallis. (2016). *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fatkuroji, F. (2017). Implementasi Kebijakan Pembelajaran Terpadu dan Minat Pelanggan Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 28-40.
- Gunaseelan, R., & Ollukkarar, B. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. *Emerging International Journal of Management Research*, 71, 1-16.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hartono, Y. (2016). Pendidikan Dan Kebijakan Politik (Kajian Reformasi Pendidikan Di Indonesia Masa Orde Lama Hingga Reformasi). *Agastya: Jurnal Sejarah Dan Pembelajarannya*, 6(01), 35-45.
- Heriawan, I. (2018). Kebijakan Pendidikan Provinsi (SLTA dan SMK) dan Analisis SWOT di Kalimantan Timur. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 98-116.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Jarome S. Arcaro. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Jones, C. O. (1979). American politics and the organization of energy decision making. *Annual Review of Energy*, 4(1), 99-119.
- Kapa, R., & Gimbert, B. (2018). Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 150–168. <https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1395747>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).

- Lazwardi, D. (2017). Manajemen kurikulum sebagai pengembangan tujuan pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 119-125.
- Lukitasari, S. W., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2017). Evaluasi implementasi kebijakan pendidikan inklusi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 121-134.
- Machali, I. (2015). Pendekatan Integrasi-Interkoneksi dalam Kajian Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam. *EL TARBAWI*, 8(1), 32-53.
- Martono, S., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 535-545.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- PAT, J. (2001). *Teacher in England and Wales. Professionalisme in Practice: the PAT Journal*.
- Prasojo, L. D. (2010). Financial Resources Sebagai Faktor Penentu Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, 4(02), 1-10.
- Prasojo, L. D. (2016). Manajemen Mutu Pendidikan. In *UNY Press*.
- Rahman, H. (2014). Miskonsepsi Pendidikan Gratis. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 6(1), 36-45.
- Riant, N. (2008). *Kebijakan Pendidikan yang Unggul, Kasus Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Jembrana*,
- Risnawan, W. (2017). Peran dan Fungsi Infrastruktur Politik dalam Pembentukan Kebijakan Publik. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(3), 511-518.
- Rivai, Veithzal, dan Arviyan Arifin. 2009. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual* Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sadik, & Susilawati, E. (2019). Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar. *STILISTIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya*. <https://doi.org/10.33654/sti.v4i2.991>
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>
- Setiyawan, E. (2014). Implementasi Kebijakan Bantuan Pendidikan (Studi tentang Kebijakan Bantuan Pendidikan Masyarakat Kota Surakarta yang termuat

- dalam Peraturan Walikota Surakarta Nomor 11A Tahun 2012). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 122-128.
- Solichin, M. (2015). Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi. *Religi: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148-178.
- Sulistiyadi, H. K. (2014). Implementasi kebijakan penyelenggaraan layanan pendidikan inklusif di Kabupaten Sidoarjo. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 1-10.
- Sutapa, M. (2008). Kebijakan pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Publik. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 112408.
- Suwari, S. (2007). *Kepemimpinan Kiai dalam Memotivasi Sumber Daya Manusia di Pesantren Salaf dan Khalaf: Studi Kasus di PP. Nurul Qadim dan PP. Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/51324/> Klik Media.
- Suwari, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Lumajang Jawa Timur*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/14496/>
- Suwari, S. (2023). *Kepemimpinan Kyai dan Motivasi SDM Pesantren*. Lumajang:
- Suwari. (2021). *Sinergi Media dan Metode Pembelajaran*. Klik Media. ISBN: 978-623-6951-74-3.
- Suyahman, S.(2016). Analisis Kebijakan Pendidikan Gratis Di Sekolah Menengah Atas Dalam Kaitannya Dengan Kualitas Pendidikan Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1047-1054.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.
- Tranggono, Rahadyan & Andika Kartika.2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol.15, No.1.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>

- Wulandari, B. (2013). Pengaruh ProblemBased Learning terhadap Hasil Belajar Ditinjau dari Motivasi Belajar PLC di SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 3 (2): 181-182.
- Yuliah, E. (2020). Implementasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 30(2), 16-40.