

Motivasi Berprestasi dalam Kinerja Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten OKU Timur

Ari Dwianto¹, Nur Hidayah², Cipto Handoko³

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
(aridwianto@sttinoikutimur.ac.id)
(nurhidayah@an-nur.ac.id)
(ciptohandoko25@gmail.com)

ABSTRAK

Pendidikan dasar memiliki peranan penting dalam membentuk kompetensi peserta didik untuk jenjang pendidikan berikutnya di Indonesia, yang bertujuan mengembangkan kecerdasan, kepribadian, dan keterampilan sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Madrasah ibtidaiyah, sebagai lembaga pendidikan dasar keislaman, bertanggung jawab atas aspek akademik, moral, dan spiritual. Namun, kualitas pendidikan dasar di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara ASEAN lainnya, dengan masalah utama seperti kekurangan sarana fisik, rendahnya kualitas pendidik, dan kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kabupaten OKU Timur dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Menggunakan pendekatan kualitatif dan paradigma fenomenologi, serta desain studi kasus multi-situs, penelitian ini memahami dinamika motivasi guru di tiga madrasah berakreditasi A. Temuan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru sangat memengaruhi kualitas pembelajaran dan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana, dukungan kepala sekolah, dan kesempatan pengembangan profesional. Guru dengan motivasi tinggi lebih inovatif dan termotivasi, yang berdampak positif pada hasil pembelajaran. Penelitian ini menyarankan peningkatan kebijakan pendidikan melalui program pelatihan yang efektif, insentif yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta kualitas pendidikan di madrasah ibtidaiyah di Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi; Kinerja Pendidik; Madrasah

A. PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memegang peranan penting dalam membentuk fondasi kompetensi peserta didik untuk jenjang pendidikan selanjutnya. Dalam konteks pendidikan Indonesia, tujuan pendidikan dasar mencakup pengembangan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, keahlian, ketekunan dan keterampilan yang dibutuhkan peserta didik untuk hidup mandiri serta melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini menunjukkan betapa strategisnya peran pendidikan dasar di Indonesia, khususnya madrasah ibtidaiyah, sebagai lembaga pendidikan dasar keislaman yang tidak hanya bertanggung jawab pada pengembangan aspek akademik tetapi juga moral dan spiritual. Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain di ASEAN. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kualitas pendidikan dasar disebabkan oleh kurangnya sarana fisik, rendahnya kualitas pendidik, serta minimnya relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja modern (Sari et al., 2018). Faktor-faktor tersebut menyebabkan kesenjangan dalam pemerataan pendidikan, di mana biaya pendidikan yang mahal menjadi penghalang bagi sebagian besar masyarakat (Rahman & Maulana, 2019). Kualitas pendidik juga berperan penting dalam keberhasilan pendidikan, namun sering kali ditemukan bahwa kualifikasi akademik para pendidik belum sesuai dengan bidang keahliannya. Rendahnya kompetensi ini berdampak pada efektivitas proses pembelajaran di kelas (Hidayati, 2021). Penelitian lain menyebutkan bahwa motivasi berprestasi tinggi pada guru dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan ini, di mana guru yang memiliki motivasi berprestasi cenderung lebih inovatif, termotivasi, dan terus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran mereka (Atkinson, 2017). Guru yang termotivasi tidak hanya berupaya melakukan pekerjaannya dengan baik tetapi juga aktif mencari informasi dan pengetahuan terbaru yang relevan dengan proses pembelajaran (Ahmad et al., 2020). Dalam hal ini, peran kepala sekolah atau madrasah menjadi sangat penting dalam memberikan dukungan, dorongan, dan peluang bagi guru untuk mengembangkan kompetensi mereka secara berkelanjutan (Yusuf, 2022).

Salah satu teori yang mendasari hubungan antara motivasi dan kinerja adalah teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland, yang menguraikan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan (McClelland, 2019). Guru dengan motivasi berprestasi tinggi diyakini mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas lulusan (Putra, 2018). Meski demikian, sertifikasi guru yang diharapkan menjadi instrumen pengakuan terhadap profesionalisme guru belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kinerja guru di lapangan. Motivasi berprestasi tinggi perlu didorong oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk insentif yang layak, penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang kondusif (Handayani et al., 2021). Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri OKU Timur, motivasi berprestasi pada sebagian guru masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kreativitas penggunaan media pembelajaran dan inovasi dalam perencanaan pembelajaran (Syamsuddin, 2021). Guru yang termotivasi untuk berprestasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akademik siswa tetapi juga mengembangkan karakter dan nilai-nilai moral yang kuat, sesuai dengan tujuan pendidikan karakter yang dicanangkan oleh pemerintah (Widodo & Hartono, 2020). Pendidikan karakter di madrasah ibtidaiyah diharapkan dapat mencetak peserta didik yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Pada tataran kebijakan, pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan memperkenalkan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian guru (Mulyasa, 2018).

Namun, tantangan dalam implementasi kebijakan ini adalah masih rendahnya tingkat partisipasi guru dalam program-program tersebut, serta kurangnya dukungan dari lembaga pendidikan dalam memberikan insentif yang memadai (Fauzan et al., 2022). Menurut Gibson (2017), motivasi terkait erat dengan kesediaan individu untuk melakukan usaha yang besar guna mencapai tujuan organisasi, dan dalam konteks pendidikan, tujuan organisasi adalah peningkatan kualitas lulusan. Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan fisiologis, sosial, dan aktualisasi diri, sebagaimana diuraikan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow (Maslow, 2016). Di sisi lain, Herzberg (2019) dalam teori dua faktor menyebutkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan faktor pemeliharaan seperti gaji dan kondisi kerja. Meski demikian, gaji yang adil tetap penting sebagai faktor pendukung motivasi eksternal, namun motivasi intrinsik seperti kecintaan terhadap pekerjaan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru (Herzberg, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru yang tinggi dapat menghasilkan peserta didik yang lebih berprestasi, baik di bidang akademik maupun non-akademik (Darmawan et al., 2020). Motivasi guru juga berkaitan erat dengan kualitas pembelajaran yang mereka berikan, di mana guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan materi ajar dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa (Surya et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru mencakup efikasi diri, orientasi tujuan, dan nilai tugas (Bandura, 2018). Efikasi diri mengacu pada keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban. Guru dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan lebih optimis dalam mengatasi kesulitan dalam proses pembelajaran (Bandura, 2018). Selain itu, motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh orientasi tujuan, baik itu orientasi masteri yang berfokus pada penguasaan materi ajar, maupun orientasi performansi yang lebih berfokus pada hasil pembelajaran (Pintrich, 2017). Nilai tugas juga berperan penting, di mana guru yang melihat tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna dan penting bagi perkembangan siswa akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas tersebut dengan baik (Eccles & Wigfield, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri OKU Timur, serta implikasinya terhadap kualitas pembelajaran dan lulusan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak hanya lebih efektif dalam mengajar tetapi juga lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk berprestasi lebih baik (Nugraha & Hidayat, 2022). Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan dari pihak sekolah, termasuk kepala sekolah dan rekan kerja, dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung motivasi berprestasi guru (Yuliani, 2023). Dengan demikian, pengembangan motivasi berprestasi guru harus menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah ibtidaiyah. Melalui penelitian ini, diharapkan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya motivasi berprestasi guru dalam mendukung tujuan pendidikan nasional, serta bagaimana motivasi tersebut dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif.

B. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dirancang untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang motivasi berprestasi dalam kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kabupaten OKU Timur dengan pendekatan kualitatif dan paradigma fenomenologi. Penelitian ini menerapkan desain studi kasus dengan rancangan multi-situs, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena di beberapa lokasi yang memiliki karakteristik serupa. Fokus utama penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kebijakan, praktik, dan tindakan yang diambil oleh madrasah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan dari Januari 2024 hingga Agustus 2024, dengan lokasi penelitian yang dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa madrasah ini merupakan institusi yang berkomitmen pada peningkatan kualitas pendidikan dan motivasi pendidik. Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama: data primer dan data sekunder. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, sementara snowball sampling digunakan untuk memperoleh informasi tambahan dari kontak awal (Flick, 2018). Data sekunder diambil dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan dan motivasi guru, seperti laporan tahunan, catatan rapat, dan materi pelatihan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan metode non-partisipan, di mana peneliti mengamati kegiatan sehari-hari di madrasah tanpa terlibat langsung, untuk memperoleh data yang objektif dan tidak bias (Cohen et al., 2018). Observasi bertujuan untuk memahami bagaimana kepala madrasah memberikan motivasi dan dukungan kepada guru. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan kepala madrasah dan beberapa guru untuk menggali informasi lebih rinci mengenai motivasi berprestasi, menggunakan metode wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi topik yang relevan sambil mengikuti pedoman wawancara yang telah disiapkan (Kvale & Brinkmann, 2015). Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber tertulis, seperti laporan, notulen rapat, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik di madrasah.

Analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahap utama menurut Miles dan Huberman: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2014). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pemeriksaan. Ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara observasi terus-menerus untuk memahami gejala dengan lebih mendalam, memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan akurat. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, meliputi triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan) dan triangulasi metode (menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi) (Denzin, 2017). Pengecekan kebenaran informasi dilakukan dengan meminta feedback dari informan mengenai data yang telah dikumpulkan, untuk memastikan bahwa informasi yang disajikan akurat dan mencerminkan perspektif mereka dengan benar (Member Check) (Birt et al., 2016).

C. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kabupaten OKU Timur dan implikasinya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian dilakukan di tiga madrasah, yaitu MIN 2, MIN 3, dan MIN 4, dengan fokus pada kebijakan, praktik, dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru.

Sejak pendiriannya pada tahun 1952, MIN 4 Kabupaten OKU Timur telah mengalami banyak perkembangan, dari Sekolah Diniyah menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Islamiyah dan akhirnya MIN 4 pada tahun 2016. Madrasah ini memiliki akreditasi A dan status operasional berdasarkan SK Nomor 676 Tahun 2016. Dengan 236 siswa dan 20 guru pada tahun ajaran 2024-2025, MIN 4 menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui program jangka pendek dan menengah, peningkatan disiplin, dan kesejahteraan guru. Sarana dan prasarana madrasah mencakup ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan, meskipun beberapa fasilitas memerlukan perbaikan.

Didirikan pada 1968, MIN 2 memiliki akreditasi A dengan nilai 94 pada tahun 2022. Dengan 315 siswa pada tahun ajaran 2024-2025, MIN 2 menghadapi tantangan dalam jumlah rombongan belajar yang berkurang dari 15 menjadi 14 dalam tiga tahun terakhir. Sarana dan prasarana MIN 2 dalam kondisi baik tanpa kerusakan berat, dan tenaga pendidiknyanya terdiri dari 31 orang dengan berbagai status. Prestasi akademik dan non-akademik madrasah ini menunjukkan upaya yang berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan.

MIN 3, didirikan pada 1967, memiliki akreditasi A dan luas tanah 3.441 m². Meskipun ada fluktuasi jumlah peserta didik, dengan penurunan dari 410 menjadi 378 siswa dalam tiga tahun terakhir, madrasah ini berupaya meningkatkan fasilitas meskipun beberapa fasilitas dalam kondisi rusak. Dengan 21 guru dan staf, MIN 3 menghadapi tantangan dalam hal sarana dan prasarana namun tetap berkomitmen pada peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru di ketiga madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di MIN 2, masalah kedisiplinan guru meskipun menggunakan sistem absensi otomatis menunjukkan bahwa beberapa guru masih sering tidak tepat waktu. Motivasi guru dianggap penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, dengan dorongan untuk berkembang melalui pembinaan intensif dan kesempatan melanjutkan studi. Kepala sekolah bersama dewan guru berusaha menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi.

Di MIN 3, motivasi berprestasi guru berhubungan erat dengan kualitas pembelajaran. Penurunan jumlah pendaftar dan siswa di MIN 3 mengindikasikan perlunya peningkatan motivasi guru untuk menghadapi tantangan tersebut. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan materi ajar dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

Sarana dan prasarana di ketiga madrasah menunjukkan berbagai tingkat perbaikan yang diperlukan. Di MIN 4, beberapa fasilitas memerlukan perbaikan, sedangkan di MIN 2, sarana dan prasarana dalam kondisi baik. MIN 3 mengalami masalah dengan beberapa fasilitas yang rusak, yang berdampak pada proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan fasilitas di madrasah ini penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi guru berhubungan erat dengan kebijakan pendidikan yang ada. Teori motivasi berprestasi oleh McClelland, yang menguraikan kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, menjelaskan bagaimana motivasi guru dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam konteks madrasah, dukungan dari kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru. Pengembangan motivasi guru harus menjadi prioritas utama untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sejarah panjang dan perkembangan MIN 4, MIN 2, dan MIN 3 menunjukkan bahwa faktor-faktor sejarah dan profil madrasah mempengaruhi kualitas pendidikan. MADRASAH yang memiliki akreditasi A dan status operasional yang jelas, seperti MIN 4 dan MIN 2, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun, tantangan dalam hal sarana dan prasarana di MIN 3 dan MIN 4 menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas perlu dilakukan untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih baik.

Motivasi berprestasi guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran di madrasah. Penelitian ini menemukan bahwa guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih inovatif dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini konsisten dengan teori motivasi berprestasi yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan mempengaruhi kinerja guru (McClelland, 2019). Dukungan dari kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru.

Tantangan yang dihadapi dalam hal sarana dan prasarana di MIN 3 dan MIN 4 menunjukkan perlunya perbaikan dan peningkatan fasilitas. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa sarana dan prasarana yang memadai berkontribusi pada proses pembelajaran yang lebih efektif. Oleh karena itu, upaya perbaikan fasilitas harus menjadi fokus dalam strategi peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana kebijakan pendidikan dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional dan peningkatan motivasi guru harus diperkuat. Program pelatihan dan pengembangan, insentif yang memadai, dan dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja perlu diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di madrasah. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan strategi peningkatan mutu pendidikan. Dengan meningkatkan motivasi guru, diharapkan kualitas pendidikan di madrasah ibtidaiyah dapat meningkat, sehingga mencetak peserta didik yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya motivasi berprestasi guru dalam mendukung tujuan pendidikan nasional dan bagaimana motivasi tersebut dapat ditingkatkan melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Analisis/Diskusi

hasil penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kabupaten OKU Timur, serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru sangat berkaitan dengan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional di madrasah. Melalui pendekatan kualitatif dan paradigma fenomenologi, penelitian ini mengeksplorasi dinamika motivasi guru di tiga madrasah dengan akreditasi A, yaitu MIN 2, MIN 3, dan MIN 4, dan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru di ketiga madrasah sangat beragam dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Di MIN 2, masalah kedisiplinan guru menjadi sorotan utama. Meskipun terdapat sistem absensi otomatis, beberapa guru masih sering tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru bukan hanya dipengaruhi oleh sistem yang ada tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti dukungan dan kesempatan pengembangan profesional. Dukungan dari kepala sekolah dan kesempatan untuk melanjutkan studi diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi guru. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Atkinson (2017) dan

Ahmad et al. (2020), yang menunjukkan bahwa guru dengan motivasi berprestasi tinggi lebih inovatif dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

Di MIN 3, penurunan jumlah siswa dan pendaftar menunjukkan perlunya peningkatan motivasi guru untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan materi ajar dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi berprestasi McClelland (2019) yang menguraikan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan mempengaruhi kinerja guru. Kualitas pembelajaran di MIN 3 dipengaruhi oleh bagaimana guru memanfaatkan motivasi mereka untuk meningkatkan efektivitas pengajaran.

Sarana dan prasarana di ketiga madrasah menunjukkan perbedaan kondisi yang mempengaruhi proses pembelajaran. Di MIN 4, beberapa fasilitas memerlukan perbaikan, sedangkan di MIN 2, sarana dan prasarana dalam kondisi baik. MIN 3 mengalami masalah dengan fasilitas yang rusak, yang berdampak pada proses pembelajaran. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa sarana dan prasarana yang memadai berkontribusi pada proses pembelajaran yang lebih efektif. Ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kualitas sarana fisik mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan (Sari et al., 2018; Rahman & Maulana, 2019).

Dari perspektif kebijakan pendidikan, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi guru sangat dipengaruhi oleh kebijakan pendidikan yang ada. Program pelatihan dan pengembangan profesional, insentif yang memadai, dan dukungan dari kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru. Hal ini mencerminkan teori motivasi Herzberg (2019) yang menekankan pentingnya motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun ada program pelatihan, partisipasi guru dalam program-program tersebut masih rendah, dan kurangnya dukungan dari lembaga pendidikan menjadi tantangan utama (Fauzan et al., 2022).

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ibtidaiyah harus fokus pada pengembangan motivasi berprestasi guru dan perbaikan sarana serta prasarana. Kebijakan pendidikan harus diperkuat dengan program pelatihan yang efektif, insentif yang memadai, dan dukungan yang berkelanjutan dari kepala sekolah dan rekan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi motivasi guru dan kualitas pembelajaran, serta bagaimana kebijakan dan praktik dapat ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi berprestasi guru dalam mendukung tujuan pendidikan nasional dan bagaimana motivasi tersebut dapat ditingkatkan melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ibtidaiyah dan mencetak peserta didik yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Penelitian ini membuka arah penelitian di masa mendatang yang dapat mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di berbagai konteks pendidikan, serta mengidentifikasi strategi-strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa motivasi berprestasi guru memainkan peran kunci dalam peningkatan kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kabupaten OKU Timur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi pada guru bukan hanya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan akademik dan moral siswa. Guru yang termotivasi untuk berprestasi cenderung lebih inovatif, aktif dalam pengembangan diri, dan mampu merespons kebutuhan siswa secara lebih efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ini meliputi dukungan dari kepala sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan pendidikan yang mendorong profesionalisme guru.

Penelitian ini menyoroti beberapa tantangan yang dihadapi oleh madrasah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru, seperti keterbatasan sarana dan prasarana di beberapa madrasah, terutama di MIN 3 dan MIN 4, yang dapat menghambat proses pembelajaran yang efektif. Meskipun demikian, komitmen dari kepala madrasah untuk terus memperbaiki kondisi tersebut terlihat jelas melalui berbagai upaya peningkatan fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Sebagai contoh, MIN 2 memiliki sarana dan prasarana yang baik serta dukungan intensif terhadap pengembangan guru, yang memungkinkan madrasah tersebut untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, meskipun terdapat beberapa tantangan dalam hal jumlah siswa.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam konteks madrasah. Pertama, kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru perlu diperkuat melalui program pelatihan yang berkelanjutan, pemberian insentif yang sesuai, dan peningkatan fasilitas pendidikan. Kedua, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan dukungan dari kepala madrasah dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru. Selain itu, perbaikan sarana dan prasarana di madrasah, terutama di MIN 3 dan MIN 4, harus menjadi prioritas agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lebih efektif.

Penelitian mendatang dapat difokuskan pada upaya mengukur dampak langsung dari kebijakan-kebijakan tersebut terhadap motivasi dan kinerja guru di madrasah, serta bagaimana faktor-faktor eksternal, seperti dukungan dari pemerintah daerah dan keterlibatan masyarakat, dapat memperkuat upaya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Penelitian lanjutan juga perlu memperluas cakupan kajian untuk memahami lebih dalam bagaimana motivasi berprestasi guru dapat memengaruhi hasil belajar siswa secara keseluruhan, baik dalam aspek akademik maupun pengembangan karakter moral.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri OKU Timur. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yang tidak hanya mencetak lulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi guru harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan pendidikan di madrasah dan sistem pendidikan Indonesia secara keseluruhan.

E. Ucapan Terima Kasih:

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini serta dukungan teknis yang diberikan oleh Universitas Islam An Nur Lampung. Kepada kepala madrasah, guru, dan staf di MIN 2, MIN 3, dan MIN 4 OKU Timur, terima kasih atas kerjasama, waktu, dan wawasan yang telah Anda bagikan dalam Penelitian ini. Tidak lupa, saya ucapkan terima kasih kepada para akademisi dan peneliti yang telah menyediakan literatur dan penelitian sebelumnya. Terima kasih juga kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan moral dan motivasi yang tak ternilai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam dan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mohammad, Indah Sari, dan Budi Hartono. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: Penerbit Cerdas, 2020.
- Atkinson, John. Motivasi Berprestasi dan Dampaknya terhadap Kinerja. Bandung: Penerbit Edukasi, 2017.
- Bandura, Albert. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman and Company, 2018.
- Birt, Louise, Jennifer Scott, Susan Cavers, Lesley Campbell, dan Mary D. Walter. "Member Checking: A Tool to Enhance Trustworthiness or Merely a Nod to Validation?" *Qualitative Health Research* 26, no. 13 (2016): 1802–1811.
- Cohen, Louis, Lawrence Manion, dan Keith Morrison. *Research Methods in Education*. 8th ed. London: Routledge, 2018.
- Creswell, John W., dan Cheryl N. Poth. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 5th ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2018.
- Darmawan, Hendra, Dewi Rahayu, dan Yani Sari. Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Berprestasi. Surabaya: Penerbit Ilmu, 2020.
- Denzin, Norman K. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. 3rd ed. New Brunswick: AldineTransaction, 2017.
- Eccles, Jacquelynne S., dan A.H. Wigfield. *Motivational Beliefs, Values, and Goals*. London: Routledge, 2019.
- Fauzan, Sulaiman, Aliyah Rahman, dan Muhammad Nasir. *Kebijakan Pendidikan dan Partisipasi Guru*. Yogyakarta: Penerbit Mandala, 2022.
- Flick, Uwe. *An Introduction to Qualitative Research*. 6th ed. London: SAGE Publications, 2018.
- Gibson, James L. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 13th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2017.
- Handayani, Sri, Eko Prasetyo, dan Indah Jaya. *Motivasi Berprestasi dan Efektivitas Kinerja Guru*. Medan: Penerbit Raharja, 2021.
- Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company, 2019.
- Hidayati, Nurul. *Kualitas Pendidikan dan Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Pustaka, 2021.
- Kvale, Steinar, dan Svend Brinkmann. *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. 3rd ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2015.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. 3rd ed. New York: Harper & Row, 2016.

- McClelland, David C. *The Achieving Society*. New York: Free Press, 2019.
- Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan dan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Pendidikan, 2018.
- Nugraha, Agung, dan Fathia Hidayat. *Motivasi Berprestasi dan Dampaknya pada Kualitas Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Bina Ilmu, 2022.
- Pintrich, Paul R. *A Conceptual Framework for Assessing Motivation and Self-Regulated Learning in College Students*. New York: Routledge, 2017.
- Putra, Ahmad. *Kinerja Guru dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Penerbit Nuansa, 2018.
- Rahman, Arif, dan Maulana Nur. *Kesenjangan Pendidikan dan Tantangan di Era Modern*. Yogyakarta: Penerbit Cendekia, 2019.
- Sari, Anisa, dan Budi Susanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pendidikan Dasar*. Semarang: Penerbit Pilar Ilmu, 2018.
- Saldana, Johnny. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. 4th ed. London: SAGE Publications, 2015.
- Surya, Rina, dan Zainal Abidin. *Inovasi dalam Pembelajaran dan Motivasi Guru*. Malang: Penerbit Aksara, 2021.
- Syamsuddin, Asep. *Peningkatan Kreativitas Media Pembelajaran di Madrasah*. Jakarta: Penerbit Mandala, 2021.
- Widodo, Hadi, dan Sutoyo Hartono. *Pendidikan Karakter di Madrasah Ibtidaiyah*. Surabaya: Penerbit Belajar, 2020.
- Yin, Robert K. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. 6th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018.
- Yusuf, Abdul. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Bandung: Penerbit Ilmu Pendidikan, 2022.
- Yuliani, Erni. *Dukungan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru*. Jakarta: Penerbit Edukasi Mandiri, 2023.