

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI MTS NEGERI MODEL BREBES

Wawat Hermawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon
Wawathermati317@gmail.com

Abstrak

Guru atau dalam istilah lain disebut pendidik adalah penting dalam pembangunan karakter bangsa. Guru memiliki peran khusus dalam kehidupan bernegara. Guru memiliki jasa dalam ranah pendidikan. Kendati demikian tidak sedikit pula guru dengan kinerja mengajar yang kurang baik. ketidakmaksimalan kinerja guru disebabkan oleh beberapa salah, dua diantaranya adalah motivasi kerja guru dan implementasi program kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang kurang maksimal. Penelitian ini secara umum menguraikan peran kedua hal tersebut atas proses meningkatnya kinerja mengajar guru. Penelitian ini mengupas bagaimana peran motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP atas meningkatnya kinerja mengajar. Penelitian ini dilaksanakan di MTS Negeri Model Brebes. Adapun populasi serta sampel yang diterapkan disini adalah guru MTs Model Brebes dengan jumlah 100 orang. Peneliti mendapati pengaruh yang cukup signifikan dari motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP atas meningkatnya kinerja mengajar guru. Merujuk dari hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP secara baik dapat meningkatkan kinerja mengajar pendidik atau guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Brebes.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru, Implementasi Program Kerja MGMP, Kinerja Mengajar Guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan dan memiliki peranan strategis untuk mencapai kemajuan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan bukanlah suatu hal yang secara otomatis akan tercapai dalam penyelenggaraan pendidikan, namun hal tersebut menuntut adanya strategi dan kajian komprehensif berkaitan dengan bagaimana mengelola berbagai komponen pendidikan. Komponen-komponen tersebut antara lain adalah guru, kurikulum, fasilitas, biaya, kepemimpinan, hubungan madrasah dengan warga serta peserta didik.

Komponen pendidikan yang terkelola umumnya memiliki komponen yang saling bersinergi satu dengan yang lain. Dan dari komponen yang tersedia sekarang, komponen yang berperan sebagai penentu keberhasilan pendidikan, tidak lain adalah guru atau pendidik. Guru merupakan orang yang memberikan pengarahan, bimbingan dan pelatihan kepada siswa guna mencapai sasaran dan target pendidikan.

Pendidikan merupakan usaha—yang dilakukan secara sadar dan terencana—yang pada pelaksanaannya, pendidikan dilaksanakan melalui proses belajar, baik mandiri maupun kelompok dengan tujuan pengembangan potensi bagi masing-masing peserta didik. Selain tujuan sebagaimana diuraikan di atas, pendidikan juga dilakukannya dengan tujuan pembekalan kekuatan spiritual, pengalaman, kecerdasan, kepribadian, keterampilan, dan akhlak mulia. Sedangkan fungsi dari pembekalan sendiri adalah agar siswa lebih siap dalam menjalani kehidupan, berguna untuk bangsa, negara, juga agama (UUSPN No 20 tahun 2003: 3)

Guna menggapai sasaran dan tujuan di atas, tentu diperlukan suatu manajemen profesional dalam tata kelola pendidikan di madrasah, satu kebersamaan tujuan antara kepala madrasah sebagai manajer di madrasah, guru sebagai pelaksana proses pembelajaran bersama siswa, serta peran komite madrasah sebagai perwakilan orang tua peserta didik di Madrasah. Kebersamaan tujuan ini harus termuat dalam suatu visi dan misi madrasah yang jelas.

Berbicara mengenai mutu pendidikan sangatlah abstrak, mudah untuk diucapkan namun sukar untuk diukur dan dideskripsikan, perbedaan pendapat tentang indikator dan kriteria untuk mengukur kualitas atau mutu pendidikan sulit untuk diselesaikan secara tuntas. Banyak hal yang menjadi penentu dalam peningkatan kualitas pendidikan, antara lain kurikulum, peserta didik, guru yang profesional, sarana dan prasarana belajar, bahkan mungkin budaya dan tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan.

Pada kondisi lapangan, dalam melihat kualitas pendidikan, masyarakat kerap memperhatikan satu komponen pendidikan saja, yakni guru. Supriyadi (1998) mengemukakan bahwa guru memegang peranan strategis dalam membentuk watak bangsa dan pengembangan nilai-nilai kepribadian. Selanjutnya guru harus mampu mengembangkan keprofesionalannya sebagai *problem solver* atau pemecah masalah dalam proses pembelajaran dan pembangunan kemasyarakatan. Menurut Supriyadi

(2008:334) sosok guru pada abad 21 akan mengalami perubahan pola relasi antara guru dengan lingkungannya, dengan sesama guru, dengan peserta didik, dengan orang tua, kepala madrasah, dengan teknologi, bahkan dengan kariernya sendiri. Penampilan guru bukan hanya sebagai pengajar (*teacher*), melainkan sebagai pelatih, konselor, manajer belajar, partisipan dan pelajar.

Guru adalah tenaga profesional pendidikan. Sebagai suatu profesi, guru berperan sebagaimana pelaksana pencapaian tujuan pendidikan melalui proses belajar mengajar. Mengajar merupakan usaha serta tugas guru yang terbilang kompleks, prosesnya senantiasa diimbangi dengan kondisi peserta didik di lapangan, sehingga sukar menentukan bagaimana cara mengajar yang baik dan dianjurkan. Pada prosesnya, banyak sekali guru yang tidak bisa mengajar di strata pendidikan yang berbeda. Sebagai contoh, ada guru yang dapat mengajar dengan baik pada taman kanak-kanak, namun guru tersebut sangat kesulitan mengajar di pendidikan menengah ke atas, namun sangat kesulitan mengajar di pendidikan dasar dan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Banyak aspek yang berpengaruh terhadap kegiatan mengajar yang efektif sehingga siswa dapat belajar secara aktif, kreatif, dan menyenangkan.

Bagaimanapun guru memiliki peran dan beban yang cukup berat untuk tercapainya cita-cita pendidikan nasional. Oleh karena itu kualitas guru perlu terus dikembangkan. Maka peran dan fungsi pendidikan dan latihan dalam upaya meningkatkan kualitas guru sangat diperlukan. Diklat sendiri adalah upaya dan proses peningkatan kualitas terhadap aspek kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas dan peran guru sebagai seorang aparatur negara dalam lingkup pendidikan, meningkatkan motivasi, disiplin, etos kerja, dan tanggung jawab dengan dilandasi unsur pengabdian, serta perubahan sikap yang merujuk pada keterbukaan dan mengayomi sebagai bentuk peningkatan atas pelayanan publik (Kristiadi, 2007:98).

Guru sebagai pendidik memiliki peran yang cukup strategis dalam melaksanakan tugas-tugasnya di madrasah. Untuk menjadi guru yang profesional, sehingga dapat memenuhi tuntutan keterampilan yang dikehendaki dalam layanan pembelajaran kepada siswa tentu perlu dilaksanakan pembinaan dan pelatihan, mengingat adanya berbagai latar belakang guru dan ketidaksesuaian dengan beban tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru mata pelajaran. Kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan pembaharuan tersebut diistilahkan sebagai "*performance gaps*". Agar dapat dikatakan

sebagai profesi guru harus memenuhi syarat-syarat keprofesionalan. Beberapa pihak menerangkan bahwa ciri-ciri suatu profesi sebagai berikut:

1. Anggota dianjurkan untuk memberi pelayanan sosial yang khusus dan nyata pada masyarakat.
2. Pada pelaksanaannya penampilan khusus tersebut harus didasari oleh teknik dan/atau dasar intelektual.
3. Anggota mempunyai kerangka yang ilmu yang serupa dan dapat dipelajari dan/atau dikomunikasikan melalui proses intelektual dalam konsep perguruan tinggi.
4. Guna menyelenggarakan dan/atau memasuki pekerjaan yang demikian, guru terlebih dulu mengikuti pendidikan dan latihan dalam satu atau lebih periode yang memadai.
5. Anggota secara tegas dituntut memiliki kompetensi minimum yang berlisensi.
6. Memiliki standar profesional yang dituangkan dalam kode etik profesi.
7. Secara berkesinambungan anggota diharapkan dapat melakukan penyegaraan dan/atau pembaharuan dalam meningkatkan kompetensi, baik dalam sifat kelompok maupun pribadi.

Jika merujuk merujuk pada uraian di atas, pendidik atau guru diharuskan memiliki profesionalitas, kompetensi, kinerja, serta kreativitas yang tinggi. Kesemua hal tersebut merupakan modal guru untuk mencapai pendidikan berkelas dan efektif. Namun, pada prakteknya, tidak sedikit guru dengan kinerja dan motivasi kerja yang kurang baik.

MGMP atau kepanjangannya Musyawarah Guru Mata Pelajaran, adalah wadah dalam usaha meningkatkan kemampuan profesional guru, melalui MGMP guru melakukan kegiatan pertemuan untuk mendiskusikan berbagai persoalan yang ada kaitannya dengan proses pembelajaran. Di samping hal tersebut, melalui MGMP guru juga dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi mengajar melalui media tukar pikiran yang dilakukan dalam pertemuan MGMP.

MTs Model Brebes merupakan madrasah yang cukup diperhitungkan di Kabupaten Brebes. Madrasah tersebut memiliki beberapa siswa yang mempunyai keterampilan di atas rata-rata. Di samping hal tersebut, tidak sedikit pula prestasi yang berhasil direngkuh oleh madrasah tersebut. Namun pada kenyataannya, cukup banyak

peserta didik yang mempunyai nilai di bawah rata-rata. Banyak hal yang mempengaruhi hal tersebut, namun satu dari sekian alasan yang menonjol adalah rendahnya kemampuan pendidik dalam menyampaikan bahan ajaran.

Kegiatan MGMP di MTs Negeri Model Brebes diharapkan dapat membantu memberi peningkatan pada keterampilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Selain itu, melalui kegiatan MGMP, setiap guru mata pelajaran dapat berinteraksi, bertukar pikiran, berdiskusi saling mengisi dan melengkapi kemampuan profesionalnya, yang di akhir memiliki tujuan untuk melahirkan suatu standar bagi kegiatan proses belajar mengajar di dalam kelas untuk tercapainya tujuan pembelajaran di madrasah masing-masing.

Untuk membina dan menumbuhkan profesionalisme guru, tidak cukup mengandalkan *preservice training*, tetapi diperlukan pembinaan berkelanjutan melalui kegiatan *inservice training* sehingga diharapkan para guru di MTs Negeri Model Brebes memperoleh penyegaran tentang konsep-konsep aktual dalam melakukan kegiatan belajar mengajar selaras dengan mata pelajaran masing-masing.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengkaji lebih jauh mengenai peran MGMP di MTs Negeri Model Brebes, terlebih dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Dengan demikian MGMP di MTs Negeri Model Brebes mempunyai peran yang cukup strategis dalam membina dan menumbuhkan profesionalisme guru-guru mata pelajaran.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan desain penelitian berupa *Explanatory Survey Method*, melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Surakhmad (2004) metode deskriptif merupakan istilah umum yang mencakup beragam teknik deskriptif. Secara luas metode dan/atau teknik deskriptif merupakan kegiatan yang memungkinkan seseorang untuk menggambarkan, menuturkan, menganalisis, dan mengklarifikasi pendidikan dengan teknik survey untuk keperluan penelitian maupun non penelitian. Adapun pengertian Nawawi (2010) metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang dilakukan dengan cara menyelidiki dengan penggambaran, penjabaran dan analisis terhadap suatu objek permasalahan

melalui fakta yang nampak untuk kemudian diselesaikan melalui prosedur penelitian yang berlaku.

Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 100 orang yang berlatar belakang sebagai pendidik di MTs Model Brebes. Pemilihan jumlah populasi tersebut memiliki landasan berupa pernyataan yang disampaikan Arikunto (2006) yang menerangkan bahwa populasi merupakan seluruh subjek penelitian yang tersedia. Sedangkan penetapan jumlah sampel dilatar belakanginya oleh jumlah populasi itu sendiri. Sebab, menurut hemat penulis, jumlah populasi dapat sekaligus dijadikan sampel apabila jumlah tersebut tidak melebihi seratus.

Penyebaran angket, wawancara, observasi, serta pengumpulan data skunder berupa literatur terkait variabel penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efektif. Sehingga, dilatarbelakangi oleh hal tersebut, peneliti kemudian menerapkan teknik-teknik sebagaimana uraian di atas untuk penelitian ini. Dengan kata lain, lembar observasi, bahan bacaan terkait variabel penelitian, kuesioner/angket, program SPSS serta komputer merupakan instrumen penelitian yang akan digunakan. Dalam kuesioner/angket yang disebar terdapat beberapa pertanyaan terkait motivasi mengajar guru (X1), implementasi program kerja MGMP (X2) serta kinerja mengajar guru (Y).

Untuk menguji validitas alat ukur. Angket sebagai alat ukur kemudian dikorelasikan dengan alat ukur lain secara keseluruhan, dengan mengorelasi masing-masing alat ukur melalui skor total adalah jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Jumlah skor tiap item ke -1
- Y = Jumlah skor total seluruh item
- n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung nilai/statistik uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n - 2 dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t terhitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

n = Jumlah Responden

Kaidah keputusan:

1. Jika t hitung lebih dari t tabel, maka instrumen tersebut valid.
2. Jika t hitung kurang dari atau sama dengan t tabel, maka instrumen tersebut tidak valid.

Selain harus valid, alat ukur penelitian juga harus reliabel (handal). Alat ukur akan disebut valid jika menyatakan hasil yang konsisten jika variabel yang diukur merupakan variabel yang sama. Reliabilitas merupakan tolak ukur apakah suatu alat ukur dapat diandalkan atau tidak. Dengan demikian, reliabilitas menampilkan konsistensi alat ukur penelitian dalam mengukur gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas alat ukur penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbach* dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Penentuan nilai korelasi (r). Untuk menentukan nilai korelasi digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus menghitung S_i^2 dan S_T^2

$$S_i^2 = \frac{Jki}{n} - \frac{Jks}{n^2}$$

$$S_T^2 = \frac{\sum X_T^2}{n} - \frac{(\sum X_T)^2}{n^2}$$

$$r = \left\{ \frac{K}{K-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right\} =$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

Jki = Penjumlahan dari kuadrat seluruh skor tiap item

Jks = Penjumlahan dari kuadrat jumlah skor tiap item

XT = Skor masing-masing responden

K = Jumlah item

2. Penentuan nilai t hitung. Rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t hitung sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t_{hitung} = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

3. Kaidah keputusan nilai t hitung yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t table, pada taraf nyata sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan sebesar $dk = n-2$. Setelah dibandingkan kemudian diambil keputusannya dengan kaidah sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka alat ukur penelitian yang digunakan tersebut handal (reliabel).
 - b. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka alat ukur penelitian yang digunakan tersebut tidak handal (tidak reliabel).

Dalam mengetahui kondisi dua variabel X, yakni motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP atas kinerja guru, maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang tersusun atas motivasi kerja guru (X_1), implementasi program kerja MGMP (X_2), sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan kinerja mengajar guru (Y) dengan pertanyaan yang masing-masing disertai 4 (empat) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Nilai kumulatif merupakan jumlah nilai masing-masing item pertanyaan yang dijawab oleh 100 responden.
2. Persentase merupakan nilai kumulatif item yang dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan dengan 100 %.
3. Jumlah responden = 100 orang, dan nilai skala pengukuran paling besar = 4, adapun skala paling kecil = 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar = $100 \times 4 = 400$, dan jumlah kumulatif nilai terkecil = $100 \times 1 = 100$. Adapun nilai persentase terbesar adalah = $(400/400) \times 100 \% = 100 \%$ dan nilai

persentase terkecil = $(100/400) \times 100 \% = 25 \%$, dari kedua nilai persentase tersebut diperoleh nilai rentang = $100\% - 25\% = 75 \%$ dan jika dibagi dengan 4 skala pengukuran diperoleh hasil nilai interval persentase sebesar $(75 \%) / 4 = 18.75 \%$. Hasil yang diperoleh selanjutnya diselaraskan dengan kriteria yang telah ditentukan sebagaimana beriku:

Tabel 1
Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

NO	Persentase	Kriteria Penilaian
1	25 – 43.75	Kurang baik
2	44 – 62.75	Cukup baik
3	63 – 81,75	Baik
4	82 – 100	Sangat Baik

Sumber : Boediono dan Koster (2001)

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen

Sebelum melangkah lebih jauh, peneliti sebelumnya melaksanakan pengujian validitas, reabilitas dan uji t dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja Guru (X1)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 11 for window, validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja Guru

NO	T Hitung	T Tabel	Keterangan
1	0,6894	0,062	VALID
2	0,6254	0,062	VALID
3	0,6712	0,062	VALID
4	0,5918	0,062	VALID
5	0,6619	0,062	VALID
6	0,7172	0,062	VALID
7	0,6071	0,062	VALID
8	0,5576	0,062	VALID
9	0,6081	0,062	VALID
10	0,6758	0,062	VALID
11	0,5471	0,062	VALID
12	0,5500	0,062	VALID

NO	T Hitung	T Tabel	Keterangan
13	0,7090	0,062	VALID
14	0,6028	0,062	VALID
15	0,5888	0,062	VALID
16	0,5514	0,062	VALID
17	0,4294	0,062	VALID
18	0,3456	0,062	VALID

Reliabilitas sebesar 0,9015 sementara r tabel sebesar 0,462. $R_{HITUNG} > r_{TABEL} = 0,9015 > 0,462$. dengan demikian angket tersebut reliabel

b. Uji Validitas dan Reabilitas Implementasi Program Kerja MGMP (X2)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 11. for window, validitas dan reliabilitas variabel implementasi program kerja MGMP adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Program Kerja MGMP

NO	T Hitung	T Tabel	Keterangan
1	0,4159	0,062	VALID
2	0,3393	0,062	VALID
3	0,4313	0,062	VALID
4	0,3444	0,062	VALID
5	0,5005	0,062	VALID
6	0,4108	0,062	VALID
7	0,4344	0,062	VALID
8	0,5050	0,062	VALID
9	0,4155	0,062	VALID
10	0,3615	0,062	VALID
11	0,4605	0,062	VALID
12	0,3845	0,062	VALID
13	0,3733	0,062	VALID
14	0,3568	0,062	VALID
15	0,3841	0,062	VALID
16	0,4413	0,062	VALID
17	0,3718	0,062	VALID
18	0,3936	0,062	VALID

Reliabilitas sebesar 0,5272 sementara r tabel sebesar 0,462. $r_{Hitung} > r_{Tabel} = 0,5272 > 0,462$. dengan demikian angket tersebut reliabel.

c. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 10. for window, validitas dan reliabilitas variabel kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru

NO	T Hitung	T Tabel	Keterangan
1	0,5729	0,062	VALID
2	0,5423	0,062	VALID
3	0,5624	0,062	VALID
4	0,4779	0,062	VALID
5	0,5541	0,062	VALID
6	0,5376	0,062	VALID
7	0,4683	0,062	VALID
8	0,5033	0,062	VALID
9	0,3503	0,062	VALID
10	0,3259	0,062	VALID
11	0,3510	0,062	VALID
12	0,3355	0,062	VALID
13	0,4095	0,062	VALID
14	0,3127	0,062	VALID
15	0,2474	0,062	VALID
16	0,1851	0,062	VALID
17	0,2588	0,062	VALID
18	0,2679	0,062	VALID

Reliabilitas sebesar 0, 5948 sementara r tabel sebesar 0,462. $R \text{ hitung} > R \text{ tabel} = 0,5948 > 0,462$. Dengan demikian angket tersebut reliable.

2. Hasil Angket

a. Hasil Angket Motivasi Kerja Guru (X_1)

Guna melihat kondisi dari variabel X_1 (motivasi kerja guru), maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 18 pertanyaan, yang masing-masing disertai 4 (empat) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Setelah peneliti melaksanakan pengolahan data terhadap 18 pertanyaan tentang motivasi kerja guru (X_1), diperoleh hasil seperti tercantum pada tabel berikut:

Tabel 5
Kriteria Penilaian Penerapan motivasi kerja guru (X_1)

No. Item	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Guru memiliki ilmu pengetahuan yang luas dalam bidang yang dikerjakan	248	62,00	Baik
2	Guru menguasai bidang studi dari sisi keilmuan dan kependidikan	249	62,25	Baik

No. Item	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
	sebagai sebuah paket pembelajaran yang utuh			
3	Guru menguasai konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan	251	62,75	Baik
4	Guru memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya	244	61,00	Baik
5	Guru menggunakan kurikulum yang didasarkan Standar Kompetensi Guru	253	63,25	Baik
6	Guru memiliki karakter atau kepribadian yang membuatnya dihargai, dibanggakan dan diterima orang lain.	258	64,50	Baik
7	Guru memiliki kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif	260	65,00	Baik
8	Guru menggunakan berbagai media komunikasi dan informasi	248	62,00	Baik
9	Guru memiliki kompetensi sosial yang meliputi kemampuan melakukan komunikasi dan bergaul dengan peserta didik	264	66,00	Baik
10	Guru memiliki otonomi dalam melakukan profesi keguruan	260	65,00	Baik
11	Guru kemampuan mengadakan perancangan proses pembelajaran, guru mampu mengimplementasikan proses dan hasil pembelajaran	270	67,50	Baik
12	Guru mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk melakukan perbaikan secara sistematis,	272	68,00	Baik
13	Guru mampu pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan.	262	65,50	Baik
14	Guru memiliki kemampuan melakukan perbaikan secara terus menerus	270	67,50	Baik
15	Guru mampu bekerjasama dengan teman sejawat dalam kegiatan MGMP	258	64,50	Baik
16	Guru mampu melakukan upaya kerjasama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran	271	67,75	Baik

No. Item	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
17	Guru mampu mengenal siswa dengan lebih mendalam serta memiliki visi yang jelas	276	69,00	Baik
18	Guru memiliki peserta didik yang berprestasi	273	68,25	Baik
Jumlah		1171,75		Baik
Rata-rata		65,09		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2013)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa persentase jawaban responden pada variabel X_1 (motivasi kerja guru) adalah 1171,75 atau rata-rata sebesar 65,09 dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut dengan kriteria cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut respon responden atas motivasi kerja guru dapat kategorikan baik sehingga diharapkan kepala madrasah dapat memberi peningkatan motivasi kerja guru melalui berbagai pendidikan dan latihan sehingga guru memiliki motivasi kerja yang memadai.

b. Hasil Angket Implementasi Program Kerja MGMP

Untuk mengetahui kondisi variabel implementasi program kerja MGMP (X_2), maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 18 pertanyaan, yang masing-masing disertai 4 (empat) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Setelah peneliti melakukan pengolahan data terhadap 18 pertanyaan tentang implementasi program kerja MGMP (X_2), diperoleh hasil sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 6
Kriteria Penilaian Implementasi Program Kerja MGMP (X_2)

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Adanya jadwal pertemuan yang rutin dalam melaksanakan aktivitas di MGMP	246	61,50	Baik
2	Adanya perencanaan yang dilakukan dalam melaksanakan aktivitas di MGMP	256	64,00	Baik
3	Adanya langkah- langkah dalam penyusunan struktur program atau materi	244	61,00	Baik

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Krite ria
	kegiatan di MGMP			
4	Adanya buku administrasi yang lengkap dalam kegiatan MGMP	256	64,00	Baik
5	Adanya deskripsi tentang tugas masing-masing pengurus MGMP	252	63,00	Baik
6	Adanya evaluasi yang dilakukan secara rutin atas aktivitas MGMP	247	61,75	Baik
7	Adanya upaya atau cara yang dilakukan untuk melaksanakan evaluasi aktivitas MGMP	257	64,25	Baik
8	Adanya kerjasama dengan MKKS, pengawasan dalam pelaksanaan aktivitas MGMP	254	63,50	Baik
9	Adanya upaya yang dilakukan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan kualitas aktivitas MGMP	255	63,75	Baik
10	Adanya dukungan dari pengurus MKKS terhadap aktivitas MGMP	259	64,75	
11	Aktivitas MGMP membantu guru dalam meningkatkan pengetahuannya dalam proses pembelajaran	254	63,50	Baik
12	Adanya upaya untuk melakukan analisis terhadap bahan ajar bagi guru dalam aktivitas MGMP	258	64,50	Baik
13	Adanya upaya untuk memilih metode pembelajaran yang cocok bagi guru dalam aktivitas MGMP	264	66,00	Baik
14	Adanya upaya untuk menganalisis kedalaman materi yang akan dipergunakan sebagai bahan pembelajaran oleh guru dalam aktivitas MGMP	254	63,50	Baik
15	Adanya upaya untuk mengetahui ketepatan	257	64,25	Baik

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
	sasaran dalam menggunakan bahan ajar dalam aktivitas MGMP			
16	Aktivitas MGMP dapat meningkatkan kemajuan individu secara komprehensif	250	62,50	Baik
17	Aktivitas MGMP dapat membantu memilih metode pembelajaran yang efektif	262	65,50	Baik
18	Aktivitas MGMP dapat membantu dalam meningkatkan mutu pembelajaran	259	64,75	Baik
	Jumlah		1146	
	Rata-rata		63,67	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2013)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa persentase jawaban responden pada variabel implementasi program kerja MGMP adalah 1146 atau rata-rata sebesar 63.67 dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut dengan kriteria baik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa respon dari responden atas implementasi program kerja MGMP dapat dikategorikan cukup baik, sehingga diharapkan implementasi program kerja MGMP lebih ditingkatkan karena memberikan pengalaman dan pendidikan bagi guru sehingga melalui kegiatan tersebut diharapkan kemampuan guru meningkat.

c. Hasil Angket Kinerja Mengajar Guru (Y)

Untuk mengetahui kondisi variabel Kinerja mengajar Guru (Y), maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 18 pertanyaan, yang masing-masing disertai 4 (empat) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Setelah peneliti melakukan pengolahan data terhadap 18 pertanyaan tentang kinerja (Y), diperoleh hasil sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 7
Kriteria Penilaian kinerja mengajar guru (Y)

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Guru menyusun tujuan insuksional	242	60,50	Cukup baik

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Krite ria
	umum sesuai dengan KTSP			
2	Guru menyesuaikan program pokok bahasan pada tiap semester	241	60,25	Cukup baik
3	Mencantumkan nama metode mengajar pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	245	61,25	Baik
4	Guru menggunakan sumber lain seperti LKS selain buku wajib	242	60,50	Cukup baik
5	Guru mencantumkan media belajar yang digunakan	245	61,25	Baik
6	Guru mencantumkan tujuan pembelajaran dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	249	62,25	Baik
7	Guru menguraikan tujuan pembelajaran untuk setiap pokok bahasan	248	62,00	Baik
8	Guru merinci Kegiatan Belajar mengajar berdasarkan kegiatan guru pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	246	61,50	Baik
9	Guru merinci	251	62,75	Baik

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Krite ria
	Kegiatan Belajar mengajar berdasarkan kegiatan siswa pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)			
10	Guru mencantumkan alat atau media mengajar yang digunakan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	247	61,75	Baik
11	Guru mencantumkan cara evaluasi yang akan digunakan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	240	60,00	Cukup baik
12	Guru melaksanakan pengawasan terhadap tata tertib kelas setiap hari	234	58,50	Cukup baik
13	Guru memberikan sanksi kepada siswa yang melakukan pelanggaran tata tertib	237	58,25	Cukup baik
14	Guru melakukan pengaturan posisi tempat duduk secara bergiliran	236	59,00	Cukup Baik
15	Guru melaksanakan studi tour untuk keperluan	236	59,00	Cukup baik

No	Tentang	Kumulatif	Persentase	Krite ria
	pengajaran setiap tahun			
16	Guru membuat alat peraga untuk keperluan peragaan suatu materi	246	61,50	Baik
17	Guru menggunakan satu metode mengajar dalam kegiatan belajar mengajar	248	62,00	Baik
18	Guru menggunakan lebih dari satu metode mengajar dalam kegiatan kelas	248	62,00	Baik
Jumlah			1094,25	Cukup baik
Rata-rata			60.79	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2013)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa persentase jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah 1094.25 atau rata-rata sebesar 60.79 % dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut dengan kriteria cukup baik.

Hasil menarangkan bahwa responen menganggap bahwa kinerja mengajar berkategori cukup baik, sehingga dengan kondisi tersebut sebaiknya berusaha untuk lebih memberi peningkatan pada kinerja guru melalui berbagai upaya seperti peningkatan motivasi kerja dan aktivitas di MGMP.

3. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

a. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes

Untuk mengetahui sejauh mana dampak yang ditimbulkan oleh kedua variabel, penulis kemudian menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 8
Pengaruh Variabel X1 dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					RSquare Chang	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change	
1	.531 ^a	.282	.274	3.84960	.282	38.401	1	98	.000	1.824

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel (X1) terhadap (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.531 atau ($r_{X1Y} = 0.282$). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y) diperoleh hasil sebesar 28.2 %, sedangkan sisanya 71.8% ditentukan oleh variabel lain, artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes.

b. Pengaruh Implementasi program MGMP terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes

Untuk mengetahui sejauh mana dampak yang ditimbulkan dari kedua variabel, penulis kemudian menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					RSquare Chang	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change	
1	.568 ^a	.322	.315	3.73945	.322	46.556	1	98	.000	2.061

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel (X₂) terhadap (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.568 atau ($r_{X_2Y} = 0.322$). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X₂) terhadap (Y) diperoleh hasil sebesar 32.2 %, sedangkan sisanya 67.8% ditentukan oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh positif implementasi program kerja MGMP terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Implementasi Program Kerja MGMP terhadap Kinerja Guru

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis melalui analisis korelasi untuk (X₁), (X₂), Terhadap (Y) melalui Program SPSS Window 11.00. sebagai berikut:

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin Watson	
					R Square Change	F Change	Df1	Df2		Sig. F Change
1	.670 ^a	.450	.438	3.38685	.450	39.611	2	97	.000	1.701

a. *Predictors: (Constant), X1, X2*

b. *Dependent Variable: Y*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa terdapat R square adalah 0.670 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (0.450)). R square dapat disebut koefisien determinasi yang didalam hal ini berarti 45 % kontribusi variabel (X_1), (X_2), sedangkan sisanya 55 % dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Jadi (X_1), (X_2), secara simultan terhadap (Y) kontribusinya sebesar 59 %.

Persamaan regresi ganda : $Y^{\wedge} = a + bX_1 + bX_2$

$$= 25.609 + 0.401 X_1 + 19.248 + 0.536 X_2$$

Dengan uji anova diketahui hasil sebagai berikut.

Tabel 11
Anova^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	908.728	2	454.364	39.611	.000 ^a
Residual	1112.662	97	11.471		
Total	2021.890	98			

a. *Predictors: (Constans), X1, X2*

b. *Dependent Variabel: Y*

Sehingga dengan uji anova atau F tes didapat F_{hitung} adalah 39,611. Dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi (Y). Untuk menguji signifikansi (X_1), (X_2), terhadap (Y) maka digunakan rumus sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan

Ternyata Jika $F_{hitung} 39,611 > F_{tabel} 1.701$, maka signifikan

Ternyata berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} 39,611 > F_{tabel} 1.701$, maka signifikan dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu “terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan Implementasi program kerja MGMP

terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes” dapat diterima karena telah teruji kebenarannya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian di atas bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di sekolah maka upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional.

Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan tidak hanya memiliki motivasi kerja akademik, namun harus juga memiliki kompetensi dan sertifikasi yang memenuhi persyaratan. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 mengamanatkan, bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara lain memiliki motivasi kerja akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan bidang tugas tersebut. Pada pasal 9 dinyatakan bahwa motivasi kerja sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi jenjang S1 atau D4.

Peningkatan motivasi kerja guru bertujuan agar guru memiliki motivasi kerja minimum yang dipersyaratkan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu S1 atau D4. Melalui peningkatan motivasi kerja guru diharapkan membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran yang menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat pendidikan akan menentukan pola pikir dan wawasan seseorang, termasuk dalam hal ini pola pikir dan wawasannya tentang kepemimpinan. Selain itu tingkat pendidikan juga merupakan bagian dari pengalaman kerja.

2. Pengaruh Implementasi Program Kerja MGMP

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa implementasi program kerja MGMP berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes

maka kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah-sekolah).

Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap guru yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa cara yang lebih populer dalam membina dan mengembangkan tenaga kependidikan dilakukan melalui penataran (*inservice training*) dan ditujukan kepada guru-guru, baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun dalam rangka peningkatan kemampuan mereka (*up-grading*).

3. Pengaruh Motivasi Mengajar Guru dan Implementasi Program Kerja MGMP terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes maka, tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Tidak cukup hanya mengandalkan motivasi kerja berdasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya saja. Lebih dari itu guru harus terus menerus mengembangkan pengetahuannya melalui wadah organisasi profesi agar kemampuannya selalu terjaga dan terpelihara.

Peningkatan motivasi kerja pendidikan guru dan implementasi program pembinaan guru berperan dalam peningkatan kinerja mengajar guru, Soebagio (2002: 37) menyatakan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah pengalaman pembelajaran yang di siapkan organisasai untuk meningkatkan kinerja pegawai". Lebih lanjut, pihak lain menyebutkan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian kebutuhan yaitu suatu diagnosa untuk mrnenentukan masalah yang dihadapi dan tantangan dimasa depan yang harus dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan

- b. Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan
- c. Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan
- d. Prinsip pembelajaran idealnya, pendidikan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang diinginkan.

Dengan mengacu pada prinsip-prinsip di atas dapat disimpulkan bahwa MGMP merupakan satu bentuk program pelatihan, pembinaan dan pemberdayaan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan sehingga diharapkan akan meningkat pula produktivitas yang dihasilkan.

Kesimpulan

Merujuk pada hasil, analisis, serta pembahasan di atas peneliti memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 28.2% dengan kata lain kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh implementasi program kerja MGMP terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes sebesar 32.2% artinya kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh pelaksanaan program pembinaan guru di MGMP.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja guru dan Implementasi program kerja MGMP berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri Model Brebes. Dengan demikian maka kedua variabel tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi peningkatan kinerja mengajar guru hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh hasil $F_{hitung} 39,611 > F_{tabel} 1.701$, dengan demikian maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu "Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dan implementasi program kerja MGMP terhadap kinerja guru" dapat diterima karena teruji kebenarannya".

BIBLIOGRAFI

- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang no. 20 tahun 2003 tentang Standar Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2003. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia
- Kristiadi, JB. 2003. *Dimensi Praktisi Manajemen Pembangunan di Indonesia*. STIA LAN Press, Jakarta.
- Supriyadi 1998. *Guru di Indonesia*, Depdiknas, Direktorat tenaga Kependidikan Jakarta.
- Nawawi 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non-Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Iskandar, Jusman. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Puspaga, Bandung.
- Winarno, Surakhmad. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya