

Motivasi Bagi Tenaga Pendidik Sebagai Manajer Sesungguhnya Di Sekolah

Silvia Naysilla Putri *¹

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia.
*e-mail: naysillasilvia29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran motivasi dalam meningkatkan kapabilitas guru sebagai pengelola yang sesungguhnya di sekolah. Motivasi dalam pekerjaan adalah elemen krusial yang memengaruhi kinerja guru saat melaksanakan tanggung jawab pendidikan dan manajerial. Dengan pendekatan kualitatif dan fokus pada studi kasus di kalangan para guru di SMA Negeri yang terlibat dalam pengembangan sekolah, studi ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan pengaruh besar terhadap efektivitas guru dalam menjalankan tugas manajerial, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian pembelajaran. Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kepemimpinan kepala sekolah, situasi kerja, imbalan, isi pekerjaan, kesempatan promosi, dan kolaborasi tim memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja para guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi tidak hanya menunjukkan performa yang memuaskan di kelas, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan pengelolaan institusi pendidikan. Oleh sebab itu, pengembangan motivasi guru harus menjadi fokus utama dalam manajemen pendidikan untuk menciptakan sekolah yang efisien dan berkualitas.

Kata kunci: Guru, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Peran Manajerial.

Abstract

This study aims to investigate the role of motivation in improving teachers' capabilities as real managers in schools. Motivation in work is a crucial element that influences teachers' performance when carrying out educational and managerial responsibilities. With a qualitative approach and focusing on case studies among teachers in public high schools involved in school development, this study indicates that motivation has a significant influence on teachers' effectiveness in carrying out managerial tasks, including planning, implementing, supervising, and evaluating learning. The findings of this study also indicate that aspects such as principal leadership, work situation, rewards, job content, promotion opportunities, and team collaboration have significant roles in improving teachers' motivation and job satisfaction. Teachers who have a high level of motivation not only show satisfactory performance in the classroom but also play an active role in managing educational institutions. Therefore, developing teacher motivation should be the main focus in educational management to create efficient and quality schools.

Keywords: Teachers, Job Satisfaction, Work Motivation, Managerial Role.

PENDAHULUAN

Motivasi tenaga pendidik sebagai manajer sejati di sekolah merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian oleh Harahap (2022) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi pada tenaga pendidik berkontribusi positif terhadap kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan.¹ Selain itu, Zulkarnaen et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok. Sebagai contoh, di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi, implementasi teori motivasi seperti Maslow dan Goal Setting telah meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan. Demikian pula, di SMK di Pulau Lombok, motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 24% terhadap peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana motivasi dapat memberdayakan tenaga pendidik sebagai manajer efektif di sekolah.

¹ Hasan, Mustaqim, et al. "Implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro." *An Naba* 5.2 (2022): 34-54.

Berbagai studi telah menyoroti peran motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Harahap (2022) menekankan bahwa motivasi berdasarkan teori Maslow, Goal Setting, dan Job Design berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Zulkarnaen et al. (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok. Sebagai contoh, di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi, implementasi teori motivasi seperti Maslow dan Goal Setting telah meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan. Demikian pula, di SMK di Pulau Lombok, motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 24% terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, kajian pustaka menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi motivasi dalam meningkatkan peran guru sebagai pemimpin sejati di lingkungan sekolah. Harahap (2022) mengemukakan bahwa semangat yang tinggi di kalangan pendidik memberikan dampak positif pada performa mereka dalam konteks pendidikan. Zulkarnaen et al. (2020) menemukan bahwa motivasi di tempat kerja guru memiliki efek signifikan terhadap performa guru di SMK yang ada di Pulau Lombok. Misalnya, di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi, penerapan teori motivasi seperti yang diajukan oleh Maslow dan penetapan tujuan ternyata telah berhasil meningkatkan kinerja para pendidik secara substansial. Dengan cara yang sama, di sekolah menengah kejuruan di Pulau Lombok, motivasi para guru berperan dalam peningkatan kinerja mereka sebesar 24%. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mendalami bagaimana motivasi dapat memberdayakan tenaga pengajar sebagai manajer yang efektif di sekolah.

Hasil riset sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek yang penting terhadap performa tenaga pendidik. Harahap (2022) menekankan bahwa motivasi yang didasarkan pada teori Maslow, Penetapan Tujuan, dan Desain Pekerjaan berdampak positif pada kinerja pengajar. Zulkarnaen dan rekan-rekan (2020) juga mengidentifikasi bahwa motivasi kerja para guru menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja para guru SMK yang berada di Pulau Lombok. Sebagai ilustrasi, di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi, penerapan teori motivasi seperti Maslow dan Penetapan Tujuan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam performa tenaga pendidik. Dengan cara yang sama, di SMK di Pulau Lombok, motivasi guru berkontribusi sekitar 24% terhadap peningkatan performa mereka. Jadi, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi dalam memfasilitasi tenaga pendidik sebagai manajer sejati di sekolah.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan studi kasus untuk secara mendalam menginvestigasi peranan motivasi dalam pemberdayaan para pendidik sebagai pengelola di institusi pendidikan. Menurut Ardiansyah dan rekan-rekan (2023), pendekatan kualitatif sangat sesuai untuk mengeksplorasi fenomena sosial serta perilaku individu dalam lingkungan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang mendalam, observasi langsung, serta analisis dokumen untuk mendapatkan informasi secara menyeluruh. Langkah ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan dinamika yang mempengaruhi motivasi para pendidik dalam kapasitas manajerial mereka. Oleh karena itu, pendekatan ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh motivasi terhadap peran manajerial para pendidik di sekolah.²

Objek dari penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang telah mengimplementasikan sistem manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan para guru secara langsung dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan program pendidikan. Pemilihan SMA Negeri didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2023), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai manajer, komitmen dari guru, dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan performa guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.³ Selain itu,

² Rahayu, Dwi Intan, et al. "Postingan Instagram Sebagai Media Self Disclosure Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Jambi." *Jurnal Perspektif* 6.3 (2023): 289-299.

³ Afriani, Desak. *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Komitmen Guru dan Motivasi Serta Etos Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan*. Diss. Universitas Pendidikan Ganesha, 2023.

penelitian oleh Hayati, Arafat, dan Sari (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi serta motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap performa guru dalam lingkungan sekolah menengah. Sebagai ilustrasi, SMA Negeri yang menerapkan sistem manajemen transparan dan menyediakan kesempatan bagi guru untuk berkontribusi dalam perencanaan kurikulum serta evaluasi program memperlihatkan peningkatan dalam motivasi dan performa guru. Contoh lainnya meliputi SMA Negeri yang menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan untuk guru, sehingga mereka lebih siap untuk mengambil tanggung jawab manajerial dalam aktivitas sekolah. Oleh karena itu, pemilihan SMA Negeri sebagai objek penelitian memberikan konteks yang signifikan untuk menyelidiki hubungan antara motivasi guru dan peran mereka sebagai manajer dalam lingkungan pendidikan formal.⁴

Subjek penelitian ini adalah guru-guru yang aktif dalam kegiatan pengembangan sekolah, seperti penyusunan kurikulum, pelatihan internal, dan evaluasi program pendidikan. Pemilihan subjek ini didasarkan pada temuan Ida Novriani (2019) yang menyatakan bahwa peranan guru itu sangat banyak seperti, peran pendidik dalam pertumbuhan sosial dan emosional anak yang dimana seorang pendidik sebagai sumber informasi, pendidik berfungsi sebagai penyedia informasi dalam kolaborasi dengan teman, pendidik sebagai pendorong, pendidik dapat mendorong anak untuk berbagi dengan rekan-rekannya, pendidik sebagai penggagas, pendidik mengajarkan cara memberikan dan menerima salam dengan baik, pendidik sebagai penghubung, pendidik menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan serta mendorong anak untuk mengikuti peraturan permainan, pendidik sebagai penilai, pendidik memberikan penghargaan dalam proses pembelajaran.⁵ Guru juga memiliki peran dalam manajemen kelas dan sekolah secara keseluruhan, termasuk sebagai perencana, pengorganisasi, dan evaluator kegiatan pembelajaran. Guru yang terlibat dalam pengelolaan kelas memainkan peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan mendukung pencapaian tujuan edukasi. Misalnya, seorang guru yang menyelenggarakan pengembangan kurikulum atau berfungsi sebagai fasilitator dalam pelatihan bagi pendidik lainnya menunjukkan partisipasi yang signifikan dalam manajemen sekolah. Contoh lain adalah guru yang mengemban tugas sebagai koordinator dalam program evaluasi pembelajaran, yang menunjukkan keahlian manajerial dalam mengatur dan menilai proses pendidikan. Oleh karena itu, pemilihan subjek penelitian yang aktif dalam inisiatif pengembangan sekolah memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara motivasi dan peran manajerial para pendidik.

Teknik pengumpulan informasi dalam studi ini mencakup wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, serta analisis dokumen internal dari institusi pendidikan. Menurut Sugiyono tahun 2019, gabungan strategi ini sangat tepat untuk pendekatan kualitatif demi memperoleh data yang mendalam, berkonteks, dan triangulatif. Wawancara dimanfaatkan untuk mendalami perspektif guru terkait motivasi dan fungsi mereka sebagai pengelola, sedangkan observasi memberi kesempatan kepada peneliti untuk menyaksikan praktik yang sebenarnya dalam lingkungan sekolah. Sebagai ilustrasi, dokumentasi terkait program kerja guru atau hasil penilaian aktivitas manajerial digunakan untuk mendukung hasil wawancara dan observasi. Dengan adanya triangulasi ini, keandalan dan keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian dapat ditingkatkan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis tematik interaktif yang dirancang oleh Miles dan Huberman. Pendekatan ini terdiri dari tiga langkah utama, yaitu pengurangan data, presentasi data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Peneliti melakukan pengkodean terhadap hasil wawancara dan observasi untuk menemukan tema-tema yang relevan dengan motivasi dan fungsi manajerial. Sebagai ilustrasi, kode seperti "inisiatif guru dalam program sekolah", "pengakuan dari kepala sekolah", atau "kesempatan pengembangan diri" dikelompokkan ke dalam tema motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan menggunakan metode

⁴ Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari. "Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru." *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)* 5.2 (2020): 100-111.

⁵ NOVRIANI, IDA. *PERAN GURU DALAM PERKEMBANGAN SOSIAL EMOSIONAL ANAK USIA DINI DI TAMAN KANAK-KANAK AL-KHAIRIYAH CAMPANG RAYA BANDAR LAMPUNG*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2019.

ini, peneliti mampu menarik kesimpulan yang sah tentang dinamika motivasi serta peran guru dalam kapasitas manajer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi

Motivasi berakar dari istilah Latin, *Movere* yang memiliki arti dorongan atau tenaga penggerak. Banyak pakar telah menyampaikan definisi motivasi dari berbagai perspektif yang berbeda, namun intinya tetap sama, yaitu sebagai penggerak yang mengubah energi dalam diri individu menjadi aktivitas nyata untuk meraih tujuan tertentu.

Pengertian motivasi menurut para ahli: Huitt, W. (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi di dalam diri (sering kali diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, maupun dorongan) yang mendorong seseorang untuk berperilaku aktif guna meraih suatu sasaran.⁶

Thursan Hakim (2000:26) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat demi mencapai sasaran tertentu.⁷

Pengertian motivasi yang lebih lengkap menurut Sudarwan Danim motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.⁸

Dari beberapa pandangan para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat tiga elemen utama dalam motivasi, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan muncul ketika seseorang merasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Sementara itu, dorongan adalah kekuatan mental yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas guna memenuhi harapan. Dorongan berfungsi sebagai kekuatan yang berfokus pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan, di mana tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh individu. Tujuan tersebut akan memandu perilaku, dalam hal ini, perilaku yang berkaitan dengan proses belajar.

Peran Guru sebagai Manajer dalam Proses Pembelajaran

Seorang pengajar yang juga berfungsi sebagai pendidik dan mentor, harus memiliki berbagai jenis peranan di dalam dirinya. Tugas-tugas guru ini akan selalu mencerminkan perilaku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa (terutama), rekan guru lainnya, maupun dengan staf lainnya (Sardiman, 2007, hal. 143).

Fungsi manajerial seorang guru di dalam kelas mencakup aspek administrasi, pengawasan, dan pemantauan, serta pengelolaan informasi dan komunikasi (Malik & Murtaza, 2011, hal. 786-787). Dalam konteks ini, administrasi meliputi memberikan petunjuk, arahan, pengendalian dan pengelolaan sumber atau materi pembelajaran yang pada gilirannya dapat memperkuat dan mengembangkan pendidikan. Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab manajerial guru di kelas bukan hanya berkisar pada pengelolaan kelas, tetapi juga berkaitan dengan sumber atau materi pembelajaran yang digunakan.

Pengawasan terkait dengan pemantauan fasilitas yang mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, aktivitas pembelajaran itu sendiri, termasuk metode dan mekanisme yang sesuai guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Ini menandakan bahwa tugas manajerial guru di kelas adalah memperhatikan secara serius bagaimana aktivitas pembelajaran dilaksanakan dan menerapkan metode yang pas dengan kegiatan tersebut.

⁶ Huitt, William. "Motivation to learn: An overview." *Educational psychology interactive* 12.3 (2001): 29-36.

⁷ Arianti, Arianti. "Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12.2 (2018): 117-134.

⁸ Ramadanti, Salsa Aulia, Yani Achdiani, and Lia Shafira Arlianty. "Penguatan Motivasi Investasi Keluarga: Pendidikan Anak sebagai Agen Perubahan Sosial dalam Penanggulangan Kemiskinan." *Global: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1.3 (2024): 80-87.

Pengelolaan informasi dan komunikasi dalam hal ini berkaitan pada kemampuan seorang guru untuk mengumpulkan informasi, memprosesnya, sampai menyebarkan atau mengkomunikasikan informasi tersebut dengan maksud agar informasi itu bermanfaat. Di sisi lain, komunikasi sendiri meliputi proses pertukaran informasi dan umpan balik.

Dalam praktiknya terkait dengan komunikasi, Kadir (2008, hal. 340) menyatakan bahwa peran guru sebagai manajer terjadi saat komunikasi konvergen berlangsung. Komunikasi konvergen muncul ketika terjadi kesulitan dalam diskusi interaktif antara siswa dengan guru atau antar siswa di kelas. Dalam situasi ini, guru bertanggung jawab untuk mengatur kelas agar siswa dapat menyelesaikan permasalahan yang dibahas dengan sedikit pengharapan atas bantuan guru.

Pembahasan terkait peran guru berkaitan dengan tanggung jawabnya dalam proses pengajaran memiliki cakupan yang luas. Salah satu penelitian yang pernah dilakukan tentang peran guru adalah oleh Nurhalisah, yang fokus pada manajemen kelas oleh guru.

Dalam penelitiannya, dikemukakan bahwa kelas sebagai lokasi utama belajar perlu dikelola dengan baik oleh guru agar menjadi tempat yang menyenangkan untuk memperoleh pengetahuan sekaligus arena untuk menyalurkan kreativitas siswa (Nurhalisah, 2010, hal. 193). Ini menunjukkan bahwa keberadaan peran guru sangat penting, terutama saat proses pembelajaran berlangsung.

Hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa pengelolaan kelas berkaitan dengan keterampilan menjaga suasana kelas yang kondusif dan mengarahkannya menjadi lebih produktif, menyediakan sarana untuk menciptakan kelas yang tertib dan mengelola siswa dengan baik.

Di sisi lain, pembahasan mengenai peran guru sebagai manajer harus mendapat perhatian serius. Oleh karena itu, penulis melanjutkan penelitian mengenai peran guru dengan fokus yang berbeda, yaitu peran guru dalam kapasitas sebagai manajer.⁹

Kepuasan Kerja Guru

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru terlihat secara langsung. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berperan positif dalam meningkatkan motivasi kerja guru; semakin efektif kepemimpinan tersebut, semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga berdampak langsung pada kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa bila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik, kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat.

Ada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru lewat motivasi kerja yang diberikan. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi guru, yang pada gilirannya dapat menghasilkan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Terjadi pengaruh langsung dari tim kerja pada motivasi kerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi dengan rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Secara langsung, tim kerja berpengaruh pada kepuasan kerja guru. Artinya, kualitas tim kerja yang lebih baik berbanding lurus dengan kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, khususnya kenyamanan dengan rekan kerja. Terdapat pula pengaruh tidak langsung dari tim kerja terhadap kepuasan kerja guru melalui peningkatan motivasi kerja yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa tim kerja yang efektif dapat memperbesar kepuasan kerja guru melalui dorongan motivasi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru juga jelas terlihat. Ini menunjukkan bahwa motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru.¹⁰

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

⁹ Ilahi, Nisa Wiyati, and Nani Imaniyati. "Peran guru sebagai manajer dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1.1 (2016): 99.

¹⁰ Shahnaz, Chika, Ekawarna Ekawarna, and Eddy Haryanto. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4.1 (2022): 879-886.

Kepuasan kerja merupakan emosi yang dialami individu, baik positif maupun negatif, terkait pekerjaan mereka, yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi, nilai, dan kebutuhan pribadi individu tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perspektif dan sikap individu terhadap pekerjaan, meliputi elemen seperti kondisi tempat kerja, kompensasi, interaksi dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan, serta kesempatan untuk pertumbuhan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana seorang pendidik melaksanakan tugasnya setiap hari. Keamanan muncul dari keadaan kerja yang baik, yang memungkinkan guru melakukan tanggung jawabnya dengan optimal. Kepuasan seorang guru mengenai lingkungan kerjanya adalah sebuah perasaan terkait segala hal yang terjadi di sekitarnya saat menjalankan tugas, baik yang berhubungan dengan aspek fisik maupun non fisik, serta pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat memengaruhi guru saat mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik melibatkan aspek-aspek di tempat kerja yang berkaitan dengan kondisi fisik, seperti suhu, tata letak kantor, sirkulasi udara, pencahayaan, dan fasilitas. Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kondisi kerja dan kepuasan kerja, khususnya dalam hal lingkungan fisik. Lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan tersebut konsisten dengan pengaruh positif yang ditunjukkan oleh penelitian pada guru-guru di Perguruan Sudirman Besitang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kualitas lingkungan di suatu organisasi, kepuasan kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, institusi pendidikan sebagai tempat guru bertugas harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja, agar para pendidik dapat beroperasi dengan efektif dan mencapai visi yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Isi Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan yang berkaitan dengan sebuah profesi, atau yang lebih dikenal sebagai kepuasan profesional, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas bekerja. Unsur-unsur dalam suatu profesi memberikan dampak positif bagi kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan isi tugas merupakan hasil dari adanya otonomi dalam pekerjaan dan kejelasan mengenai peran. Dalam konteks pekerjaan dan fenomena yang berkaitan, otonomi diartikan sebagai tingkat di mana organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan. Kemandirian yang besar dan kemampuan untuk merencanakan karier mereka sendiri serta menentukan cara mereka melaksanakan tugas-tugasnya merupakan bagian dari otonomi. Otonomi dalam pekerjaan bisa memberikan lebih banyak fleksibilitas bagi guru dalam mengelola dan membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka. Ada tingkatan otonomi dalam hal durasi pekerjaan dan sifat pekerjaannya sendiri yang bisa meningkatkan kepuasan serta kenyamanan di tempat kerja. Kejelasan peran juga memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Seorang guru yang memiliki pemahaman yang jelas tentang dirinya dan tanggung jawabnya akan cenderung merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi dalam pekerjaan dan kejelasan peran berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja di kalangan pendidik.

3. Motivasi

Motivasi adalah salah satu elemen yang dapat memengaruhi kepuasan dalam pekerjaan guru. Motivasi dalam bekerja memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

dan positif antara motivasi dan kepuasan guru. Peran motivasi dalam pekerjaan sangat penting untuk merangsang kepuasan kerja guru; setiap guru perlu memiliki motivasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berimbas pada kinerja yang baik. Setiap pendidik perlu memiliki motivasi yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas dalam suatu organisasi. Motivasi kerja yang positif dapat menghasilkan kepuasan di kalangan guru jika dirasakan dengan konsisten. Oleh karena itu, perhatian lebih dari organisasi terhadap motivasi kerja guru disarankan untuk membangkitkan semangat kerja, sehingga para pendidik merasakan kepuasan dalam pekerjaan. Di pihak sekolah, salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru yang dianggap berprestasi, sehingga dapat memotivasi guru lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Kompensasi

Kompensasi merujuk pada pembayaran atau gaji yang disediakan oleh suatu organisasi dalam bentuk uang langsung (seperti gaji, upah, bonus, penghargaan, serta komisi) atau sebagai tunjangan (yang berupa pembayaran tidak langsung). Pembayaran yang diterima oleh guru akan memengaruhi tingkat kepuasan mereka di tempat kerja serta hasil kinerja mereka. Jika kompensasi yang diberikan oleh organisasi cukup memadai, maka para guru akan merasa puas dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika setiap guru berpandangan bahwa mereka tidak memperoleh kompensasi yang sebanding, maka hal ini akan menyebabkan penurunan dalam kepuasan kerja, kinerja, dan motivasi mereka. Metode yang diterapkan oleh organisasi dalam mengelola kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi setiap guru. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi yang adil dan pantas sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

5. Promosi

Promosi adalah suatu pergerakan yang memperbesar pengaruh dan kewenangan seorang pegawai menuju posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi, sehingga hak, status, tanggung jawab, dan pendapatannya juga mengalami peningkatan. Promosi adalah proses dalam organisasi yang memindahkan seseorang dari satu posisi ke posisi lainnya yang mencakup peningkatan status serta gaji. Tujuan dari pelaksanaan promosi jabatan dalam organisasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Hal ini penting karena, apabila performa pegawai di dalam organisasi menunjukkan hasil yang baik, maka hal itu akan berdampak positif bagi kinerja seluruh organisasi, memungkinkan organisasi tersebut untuk bersaing di lingkungan kerja yang semakin kompetitif saat ini. Promosi memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Promosi jabatan secara tidak langsung bertujuan untuk mendorong para guru agar meningkatkan kinerja mereka. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang diemban adalah salah satu indikator dalam proses promosi jabatan jika kinerja guru tidak memuaskan, maka akan sulit bagi guru tersebut untuk dinaikkan ke level yang lebih tinggi.¹¹

KESIMPULAN

Motivasi dalam bekerja adalah faktor utama yang mendukung keberhasilan tenaga pengajar dalam menjalankan perannya sebagai manajer sejati di sekolah. Seorang guru tidak hanya bertindak sebagai penyampaian informasi, tetapi juga sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran yang bertanggung jawab untuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan

¹¹ Aprilianti, Nurullita, and Umar Mansur. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1. 2021.

evaluasi pendidikan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang memengaruhi semangat, keterlibatan, serta efektivitas pengajar dalam melaksanakan tugasnya. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola kelas, menyampaikan materi dengan baik, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan serta manajemen program sekolah. Peran guru sebagai manajer juga mencakup aspek administratif, pengawasan proses belajar, dan pengelolaan informasi serta komunikasi dalam ruang kelas. Di samping itu, kepemimpinan dari kepala sekolah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pengajar. Kepala sekolah yang komunikatif, mendukung, dan mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif akan meningkatkan semangat kerja guru secara langsung dan juga melalui peningkatan motivasi. Berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja yang nyaman, kejelasan dalam isi pekerjaan, sistem kompensasi yang adil, kesempatan untuk promosi, serta otonomi dalam pekerjaan juga berkontribusi besar pada tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru adalah indikator yang sangat penting bagi keberhasilan institusi pendidikan, karena guru yang puas cenderung lebih bertanggung jawab, inovatif, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, memprioritaskan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan langkah penting dalam manajemen pendidikan agar tercipta lingkungan sekolah yang produktif, berkualitas, serta mampu bersaing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT. yang sudah memberikan nikmat yang berupa kesehatan kepada penulis sehingga bisa mengerjakan tugas dengan nyaman hingga akhir, penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua serta keluarga yang sudah mendukung seluruh proses dan juga bantuan materi kepada penulis. Tak lupa pula ucapan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah supervisi pendidikan, yaitu Bapak Dr. Imron Fauzi, M.Pd. serta bapak M. Ilmil Zawawi selaku asisten dosen, karena beliau lah yang sudah memberikan seluruh ilmu nya kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34-54.
- Pratama, A. J., & Giatman, M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur. *Journal of Education Research*, 4(2), 677-687.
- Rahayu, D. I., Ardiansyah, A., Al-hafiz, M., & Novealdi, H. (2023). Postingan Instagram Sebagai Media Self Disclosure Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Jambi. *Jurnal Perspektif*, 6(3), 289-299.
- Afriani, D. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Komitmen Guru dan Motivasi Serta Etos Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- NOVRIANI, I. (2019). PERAN GURU DALAM PERKEMBANGAN SOSIAL EMOSIONAL ANAK USIA DINI DI TAMAN KANAK-KANAK AL-KHAIRIYAH CAMPANG RAYA BANDAR LAMPUNG (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Huitt, W. (2001). Motivation to learn: An overview. *Educational psychology interactive*, 12(3), 29-36.
- Arianti, A. (2018). Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134.

-
- Ramadanti, S. A., Achdiani, Y., & Arlianty, L. S. (2024). Penguatan Motivasi Investasi Keluarga: Pendidikan Anak sebagai Agen Perubahan Sosial dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Global: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 80-87.
- Ilahi, N. W., & Imaniyati, N. (2016). Peran guru sebagai manajer dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 99.
- Shahnaz, C., Ekawarna, E., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 879-886.
- Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021, June). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 72-82).