

Fostering Teacher and Educational Staff Work Motivation to Improve Competence at Nurul Iman Private Junior High School

Anik Indra Mustika¹, Muslim Liyadi², Nasib Samsuri Lubis³, Mira Santika⁴, Afriza⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau^{1,2,3,4,5}

*E-mail: anikindramustika2899@gmail.com

Abstract

This study aims to find out the work motivation of teachers at Nurul Iman Private Junior High School. Based on data obtained through interviews on December 9, 2024, the results of the study show that the work motivation of teachers at Nurul Iman Private Junior High School is still relatively low. This is due to the lack of effective communication between principals and teachers, limited support in the development of professionalism, and the lack of awards and incentives. These factors affect teacher satisfaction and performance, so steps are needed to increase work motivation, both through the management of intrinsic and extrinsic factors. Principals who are able to build trust, communicate the school's vision and mission, support competency development, recognize teachers' contributions, and make fair decisions can create a positive environment and motivate educators to work better. The high motivation of teachers contributes to improving the quality of learning, achieving educational goals, and creating a better working environment. In addition, motivation can also reduce stress levels, increase job satisfaction, strengthen team collaboration, and improve overall school performance. This research also highlights the importance of two motivational factors, namely intrinsic and extrinsic factors, which need to be managed properly by school principals to achieve optimal educational goals. By implementing the right motivational strategies, school principals can create significant changes in the quality of education in the school.

Keywords: Work Motivation, Principal, Teachers, Education Personnel, Nurul Iman Private Junior High School



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik dalam hal kekuatan agama dan spiritual, pengendalian diri, akhlak, kecerdasan, moral yang tinggi, dan kemampuan untuk memberikan sumbangan bagi dirinya, masyarakat, dan negaranya. Menurut Aldiana (2017) menyatakan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan nasional meliputi pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas guru, pengadaan buku dan bahan ajar, sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan manajemen sekolah. Peningkatan kinerja guru diawali dengan peningkatan motivasi guru dalam bekerja. Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2011). Motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik. Ardiana (2017) menyatakan terdapat dua motivasi guru yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal antara lain dorongan untuk bekerja, kemajuan karir, rasa tanggung jawab

dalam bekerja, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk menjadi berprestasi. Sedangkan, motivasi eksternal antara lain hubungan antarpribadi, honor, supervisi kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian dilakukan di SMP Swasta Nurul Iman pada tanggal 9 Desember 2024. Sekolah ini berdiri pada tahun 2013. Lokasi sekolah ini berada di Jl. Nurul Iman Desa Sumber Makmur, Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Kepala sekolah yang bertugas pada tahun 2024 adalah Bapak SUKAWI, S.Pd.i. Hari efektif pembelajaran enam hari dalam satu minggu. SMP Swasta Nurul Iman didirikan pada tahun 2012 dan sudah memperoleh surat ijin operasional. Sekolah berdiri di atas lahan seluas 6.400m² milik sendiri. Akreditasi yang didapat oleh sekolah pada Tahun 2024 adalah B. Kurikulum yang digunakan dalam pembelajaran adalah Kurikulum Merdeka. Sarana dan prasarana yang ada di sekolah sebagai berikut: 1) 5 (lima) local ruang kelas; 2) 1 (satu) ruang aula pertemuan; 3) 1 (satu) unit komputer; 4) 1 (satu) ruang praktek ketrampilan; 5) Toilet putra dan toilet putri.

Jumlah siswa di tahun akademik 2024-2025 adalah sebanyak 124 dengan rincian siswa Laki-laki sebanyak 56 dan perempuan sebanyak 68. Data sekolah menunjukkan bahwa jumlah guru yang mengajar di SMP Swasta Nurul Iman sebanyak 13 guru. Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terdapat 26 lebih SMP/MTs yang menyediakan layanan pendidikan. Dengan banyaknya sekolah menengah yang ada, SMP Swasta Nurul Iman harus dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan agar dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lain. Salah satu faktor yang menyebabkan permasalahan terjadi adalah kurangnya motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut kepala sekolah berharap meningkatkan kualitas dan mutu sekolah terutama dari guru dan tenaga kependidikan. Menurut Thoah (2017) keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh kualitas para pengelolanya. Apabila pengelola sekolah dalam hal ini SDM sekolah yang salah satunya adalah guru memiliki kualitas yang baik maka lembaga atau sekolah tersebut akan mengalami kemajuan. Hal tersebut juga akan berdampak pada optimalisasi manajemen ketenagaan sekolah. Manajemen ketenagaan merupakan pengelolaan tenaga kependidikan baik guru atau bukan guru yang bekerja di suatu lembaga atau instansi secara optimal untuk menghasilkan proses pendidikan yang berkualitas (Minarti, 2011). Sejalan dengan itu Mutohar (2013) juga menjelaskan bahwa mutu atau kualitas yang baik maka membutuhkan manajemen ketenagaan yang baik. Berdasarkan latar belakang maka kegiatan pengabdian dengan dilakukan sebagai upaya menumbuhkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan dalam optimalisasi manajemen ketenagaan sekolah.

Metode

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada guru dan tenaga kependidikan di SMP Swasta Nurul Iman yang beralamat di Jl. Nurul Iman Desa Sumber Makmur, Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan pada kegiatan ini adalah dengan mengadakan Wawancara. Wawancara dipilih agar tujuan kegiatan penelitian dapat tercapai. Tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan.

Selain menggunakan metode wawancara peneliti juga menggunakan metode kepustakaan memanfaatkan berbagai sumber koleksi untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menghasilkan penjelasan deskriptif sebagai ciri khasnya. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami secara seluruh fenomena yang dialami subjek penelitian dan mendeskripsikannya dengan menggunakan metode ilmiah. Hasil penelitian yang diharapkan adalah makna dari fenomena yang diamati daripada generalisasi berdasarkan kuantitas. Oleh karena itu, penelitian kualitatif tidak menggunakan perhitungan untuk memberikan alasan epistemologis.

Sugiyono mengatakan bahwa metode penelitian deskriptif memiliki ciri-ciri berikut: (1) Tujuannya adalah untuk menggambarkan atau menguraikan suatu fenomena atau keadaan dengan detail dan sistematis. (2) Menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. (3) Data yang dikumpulkan biasanya berupa data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan. (4) Analisis data

yang dilakukan biasanya bersifat deskriptif atau interpretatif. (5) Hasil penelitian biasanya digambarkan atau diuraikan.

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang perilaku dan kata-kata orang yang diamati. Diharapkan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan analisis mendalam tentang ucapan, tulisan, dan/atau perilaku yang diamati dari individu, kelompok, masyarakat, atau organisasi tertentu. Ini harus dilakukan dari sudut pandang holistik, lengkap, dan menyeluruh. Menurut Sujana dan Ibrahim (2001), penelitian kualitatif memiliki karakteristik berikut: (1) Penggunaan pola pikir induksi (empirisa rasional). Metode kualitatif sering digunakan untuk menghasilkan teori yang terbungkus, yaitu teori yang berasal dari data daripada hipotesis; (2) Perspektif peserta diprioritaskan dan dihargai.

Sumber data yang digunakan dibagi menjadi dua: sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini adalah data yang sudah ada dan telah dikumpulkan atau diproses oleh pihak lain sebelumnya. Data ini diperoleh dari sumber yang telah menerbitkan seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, atau data statistik yang telah dipublikasikan, sedangkan sumber sekunder adalah buku lain. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari data sebelumnya. Pada awalnya, data sekunder adalah data primer yang telah dikumpulkan oleh orang lain sebelumnya, baik untuk tujuan penelitian maupun untuk disimpan di database. Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti secara langsung, sementara data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari sumber yang sudah ada.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data penelitian melalui wawancara di SMP Swasta Nurul Iman pada tanggal 09 Desember 2024, maka hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan. Beberapa peran yang dapat dimainkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja di antaranya:

1) Membangun Kepercayaan

Kepala sekolah harus mampu membangun kepercayaan dengan guru dan staf lainnya. Kepercayaan ini akan menciptakan hubungan yang harmonis dan memungkinkan guru merasa didukung dalam bekerja.

2) Mengkomunikasikan Visi dan Misi

Kepala sekolah harus terus menerus mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas kepada seluruh tenaga pendidik. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih terlibat dalam proses pencapaian tujuan sekolah.

3) Mendukung Pengembangan

Mendukung pengembangan kompetensi guru merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah. Dengan memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan, kesempatan belajar, dan sumber daya yang memadai, kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

4) Mengakui Kontribusi

Menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh guru, baik besar maupun kecil, akan memotivasi mereka untuk terus berusaha memberikan yang terbaik. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga pujian dan pengakuan atas kerja keras mereka.

5) Membuat Keputusan yang Adil

Kepemimpinan yang adil dan transparan akan meningkatkan rasa keadilan di kalangan staf. Kepala sekolah harus memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan pada prestasi individu tetapi juga mempertimbangkan kontribusi secara keseluruhan dari seluruh tenaga pendidik.

Dari hasil diskusi yang telah dilaksanakan adalah kepala sekolah berkeinginan untuk meningkatkan motivasi kerja pada guru dan tenaga kependidikan karena beberapa alasan berikut:

1) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Dalam hal ini Motivasi yang tinggi dari guru dan tenaga kependidikan akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa. Guru yang termotivasi lebih cenderung untuk berinovasi, mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akademis siswa.

2) Mencapai Tujuan Pendidikan

Dalam hal ini Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan di sekolah tercapai. Motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru dan tenaga kependidikan akan meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Dalam hal ini Motivasi kerja yang baik akan menciptakan atmosfer yang lebih menyenangkan dan positif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif ini akan mempengaruhi semangat dan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam berbagai kegiatan, baik itu pengajaran, kegiatan ekstrakurikuler, maupun pengembangan diri.

4) Mengurangi Tingkat Stres

Dalam hal ini Tanpa motivasi yang cukup, guru dan tenaga kependidikan dapat mengalami kelelahan dan stres yang berdampak pada kualitas kinerja mereka. Kepala sekolah yang berfokus pada motivasi akan membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan ini dengan memberikan dukungan, pelatihan, atau insentif yang diperlukan.

5) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Dalam hal ini Guru dan tenaga kependidikan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini penting untuk menjaga semangat dan loyalitas mereka terhadap profesi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat pergantian tenaga pendidik.

6) Memperkuat Kolaborasi Tim

Dalam hal ini Motivasi yang baik akan membuat guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik dalam tim. Kerja sama di sekolah sangat penting, terutama dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang melibatkan banyak pihak. Kepala sekolah yang memotivasi akan mengoptimalkan kerja sama ini untuk mencapai hasil yang lebih baik.

7) Meningkatkan Kinerja Sekolah Secara Keseluruhan

Dalam hal ini Ketika guru dan tenaga kependidikan termotivasi, mereka akan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dapat menciptakan dampak positif tidak hanya dalam pengajaran, tetapi juga dalam kegiatan administrasi, manajemen, dan pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Kinerja sekolah yang baik akan tercermin dari hasil evaluasi dan pencapaian yang dapat dilihat dari siswa, orang tua, dan masyarakat.

8) Meningkatkan Profesionalisme

Dalam hal ini Guru dan tenaga kependidikan yang termotivasi memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk terus meningkatkan kompetensinya. Kepala sekolah yang mendukung peningkatan motivasi akan mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan profesionalisme mereka.

9) Menumbuhkan Rasa Tanggung Jawab

Dalam hal ini Motivasi juga berkaitan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing. Dengan motivasi yang baik, guru dan tenaga kependidikan akan lebih merasa bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dan kemajuan sekolah, serta menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

10) Meningkatkan Citra Sekolah

Dalam hal ini Sekolah dengan tenaga pendidik yang termotivasi dan berkinerja tinggi akan lebih mudah memperoleh reputasi yang baik di mata masyarakat. Hal ini tidak hanya bermanfaat untuk menarik perhatian orang tua, tetapi juga dapat meningkatkan dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait lainnya.

Dengan berbagai alasan ini, meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan menjadi prioritas kepala sekolah dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

b. Pendekatan dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja

Terdapat dua pendekatan utama yang harus diperhatikan dalam menumbuhkan motivasi kerja pada guru dan tenaga kependidikan: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kedua faktor ini saling melengkapi dan harus dikelola dengan baik agar tujuan pendidikan tercapai.

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik berhubungan dengan motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini sangat penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Berikut adalah cara untuk mengembangkan motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan: ada beberapa cara untuk menumbuhkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi: 1) Mengembangkan kesadaran akan tujuan dan misi: Mengingat kembali tujuan dan misi sebagai pendidik untuk meningkatkan motivasi; 2) Mengembangkan rasa bangga dan percaya diri: Mengakui dan menghargai prestasi dan kontribusi guru; 3) Mengembangkan kesadaran akan pentingnya peran: Memahami dampak positif pendidikan terhadap siswa dan masyarakat; 4) Mengembangkan kreativitas dan inovasi: Memberikan kebebasan untuk mencoba metode pembelajaran baru.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja atau penghargaan yang diterima guru. Cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan motivasi ekstrinsik antara lain: 1) Pengakuan dan penghargaan: Memberikan penghargaan kepada guru berprestasi; 2) Pelatihan dan pengembangan: Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi; 3) Kompensasi dan insentif: Memberikan insentif finansial atau non-finansial; 4) Lingkungan kerja yang nyaman: Membuat lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman; 5) Kerjasama tim: Membangun tim yang solid dan saling mendukung.

c. Strategi Motivasi

Adapun strategi motivasi yang bisa diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan semangat kerja guru dan tenaga kependidikan antara lain: 1) Membuat rencana karir: Membantu guru merencanakan karirnya; 2) Mengadakan workshop dan seminar: Menyediakan kesempatan untuk belajar dan berbagi; 3) Membangun jaringan: Menghubungkan guru dengan komunitas pendidik lain; 4) Menggunakan teknologi: Mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas; 5) Mengukur kinerja: Mengevaluasi kinerja untuk mengidentifikasi area perbaikan.

Dengan menerapkan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal di SMP Swasta Nurul Iman. Kepala sekolah yang mampu mengelola faktor motivasi ini akan menciptakan perubahan yang signifikan dalam kualitas pendidikan dan keberhasilan sekolah.

Sesuai undang undang Republik Indonesia tahun 2005 nomor 14 yang direvisi menjadi PPRI nomor 19 tahun 2017, guru adalah pendidik profesional yang tugasnya tidak hanya mengajar dan mendidik saja namun memiliki tugas penting yang lainnya yaitu bertugas untuk membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini baik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sesuai

dengan UURI nomor 20 Tahun 2003. Pemateri menjelaskan bahwa ketika sudah memiliki niat dan kemauan untuk mengabdikan sebagai seorang guru atau pendidik dan tenaga kependidikan, maka perlu mengetahui kompetensi diri masing-masing. Hal ini berpengaruh pada etos kerja ketika di dunia lapangan pekerjaan. Untuk memiliki etos kerja yang baik terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi diantaranya adalah perilaku pemimpin dan karyawan, proses dan kondisi serta karir kerja dan yang dengan peserta maupun antar peserta.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Swasta Nurul Iman memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan motivasi melalui berbagai cara, baik dengan pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti kesadaran akan tujuan pendidikan dan rasa bangga terhadap peran sebagai pendidik perlu dikembangkan, sementara faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berpengaruh. Dengan menerapkan strategi motivasi yang melibatkan pengembangan karir, penggunaan teknologi, dan evaluasi kinerja, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik. Akhirnya, peningkatan motivasi ini diharapkan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang berkualitas, berdaya saing, serta mampu memenuhi harapan masyarakat.

Daftar Rujukan

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.
- Robinson, V. M., & Timperley, H. (2007). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 43(5), 661-704.
- Slamet, S. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(2), 85-95.
- Browne-Ferrigno, T., & Allen, S. J. (2006). Examining leadership practices in high-performing school districts. *Educational Administration Quarterly*, 42(1), 68-108.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Dörnyei, Z. (2001). *Motivation and second language acquisition*. Trenton: Routledge.
- Nurkhamid, M. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 45-55.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan motivasi: Dasar-dasar pengetahuan manajemen*. Bumi Aksara.