



JURNAL BASICEDU

Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023 Halaman 1951 - 1961

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan

Hardianto^{1✉}, Nina Herlina², Novia Rahmadena³, Nurhalidah Lubis⁴, Mutia⁵

Prodi Pendidikan IPS Universitas Pasir Pengaraian, Indonesia^{1,2,3,4,5}

E-mail: hardiantocally@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah masih banyak ditemukan guru dan tenaga kependidikan yang belum memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk menjamin ketercapaian tujuan sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru dan tenaga kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kajian kepustakaan. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi penting bagi guru dan tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan dalam bekerja dan sertifikasi guru.

Kata Kunci: motivasi, guru, tenaga kependidikan.

Abstract

The background of this research is that there are still many teachers and education staff who do not have high motivation to work. Motivation in work is very important to ensure the achievement of school goals. The purpose of this research is to find out the importance of motivation for teachers and education staff and to find out the factors that influence the motivation of teachers and education staff. The research method used is the method of literature review. The results of the study found that motivation is important for teachers and education staff because it can improve performance and job satisfaction. Factors that affect motivation for teachers and education staff include the leadership of the school principal, ability to work and teacher certification.

Keywords: motivation, teacher, education staff.

Copyright (c) 2023 Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia

✉ Corresponding author :

Email : hardiantocally@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Pendidikan sangat penting dalam mewujudkan tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Adanya pendidikan yang berkualitas tentu saja dapat menjadikan bangsa yang berkualitas.

Guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Kualitas guru ataupun tenaga kependidikan salah satunya ditentukan oleh faktor motivasi. Semakin tinggi motivasi guru dan tenaga kependidikan akan semakin berkualitas layanan pendidikan yang diberikan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan menjadikan guru dan tenaga kependidikan akan semakin giat dalam bekerja.

Sejak tahun 2019 dunia dilanda virus corona yang melumpuhkan setiap sendi kehidupan. Akibat corona atau covid 19, manusia harus melakukan kenormalan baru dalam setiap aktivitasnya. Begitu juga dalam dunia pendidikan, muncul kebiasaan baru yang harus dilakukan guru dan tenaga kependidikan. Kebiasaan baru menuntut guru dan tenaga kependidikan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pada saat covid 19 pembelajaran dilakukan secara daring. Hal ini tentu berbeda dari saat normal yang mana pembelajaran dilakukan secara tatap muka di kelas. Perubahan cara bekerja atau mengajar ini tentu membutuhkan motivasi yang tinggi dari guru dan tenaga kependidikan untuk selalu bekerja maksimal. Dampak pandemi dapat menurunkan motivasi kerja guru, karena bekerja dari rumah akan menghilangkan motivasi kerja (Purwanto et al., 2020). Pembelajaran daring yang dilakukan menyebabkan berbagai kendala karena ketidaksiapan dalam melaksanakannya (Anugrahana, 2020). Motivasi kerja guru harus selalu dipupuk untuk menuju kinerja guru yang lebih profesional.

Selain itu, penulis melihat pada saat ini motivasi guru dan tenaga kependidikan masih belum maksimal. Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arahan dan usaha terus menerus seseorang untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2008). Saat ini masih ditemui guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Belum banyak ditemukan guru yang bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan media pembelajaran yang bervariasi dalam mengajar. Begitu juga tenaga kependidikan, masih banyak yang belum optimal bekerja. Tentu saja hal ini tidak bisa dibiarkan terus menerus karena dapat mengganggu pencapaian tujuan pendidikan.

Penulis juga melihat belum banyak ditemukan tulisan yang khusus mengkaji tentang motivasi di lembaga pendidikan. Sebagian besar tulisan yang ditemukan adalah pengaruh motivasi terhadap variabel lainnya. Melihat hal ini, penulis tertarik untuk menulis artikel tentang motivasi di lembaga pendidikan yang lebih komprehensif. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena di sini motivasi kerja guru tidak dilihat dari faktor tertentu melainkan dari semua faktor yang sudah diteliti sebelumnya. Harapannya, artikel ini dapat menambah informasi bagaimana pentingnya motivasi di lembaga pendidikan serta cara meningkatkan motivasi guru dan tenaga kependidikan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan. Metode kepustakaan adalah sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008) dan (Suryana & Muhtar, 2022). Data penelitian dikumpulkan dari artikel yang telah dipublikasikan pada jurnal nasional yang diambil dari mesin pencarian google scholar. Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel adalah “Motivasi di Lembaga

Pendidikan.” Hasil pencarian diperoleh 37 artikel yang membahas motivasi di lembaga pendidikan. Artikel yang dipilih dibatasi berdasarkan tahun terbit yaitu lima tahun terakhir. Artikel yang dipilih adalah artikel yang terbit dari tahun 2018 sampai dengan 2022. Artikel dianalisis dan diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian. Artikel disajikan secara deskriptif dengan teknik deduktif-induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel yang membahas tentang motivasi di lembaga pendidikan ditemukan berjumlah sebanyak 37 artikel. Berikut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1 Deskripsi Hasil Penelitian

No	Pengarang	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Rita Hayati dkk	2020	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan
2	Muhamad Hattta dkk	2019	Kuantitatif	Kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros
3	A. Komar dkk	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
4	Afridezi dkk	2021	Kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana
5	Bustomi dkk	2023	Kuantitatif	Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru
6	Amin Al Husaini dkk	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU
7	Tasrim dan Elihami	2020	Kualitatif	Faktor yang membuat motivasi pendidik dalam meningkatkan kinerjanya yakni sekolah merdeka, murid merdeka, manajemen berbasis CTL.
8	Kuswibowo	2021	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
9	Deni Sahroni	2022	Kuantitatif	Motivasi kerja dan penghayatan etika profesi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru
10	Elfira Oktarina dkk	2020	Kuantitatif	Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
11	Harmendi dan Wardarita	2021	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang.
12	Nur Rohim dan Umam	2020	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
13	Titin Damayanti dkk	2020	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara

				motivasi kerja terhadap kinerja guru.
14	Dahliah dan Sakka	2021	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, baik itu secara persial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan
15	Dewi Kartini dan Kristiawan	2019	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 46,97%.
16	Angeli Selvia dkk	2021	Kuantitatif	Pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 51,4%
17	Yopi Aprida dkk	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjanya.
18	I Gede yasa dan dewi	2018	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
19	Sahlan Lubis	2020	Kuantitatif	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.
20	Gabriella dan Tannady	2019	Kuantitatif	Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.
21	Giantoro dkk	2019	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga
22	Reni Diana dkk	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
23	Arif Rahman dan Muhdi	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.
24	Sebayang dan Rajagukguk	2019	Kuantitatif	Secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
25	Naga pandu Caksana	2019	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
26	Febrina Subagia dkk	2019	Kuantitatif	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru
27	Muhammad Hatta dkk	2019	Kuantitatif	Motivasi mempengaruhi kinerja guru di MA Kabupaten Maros
28	Suryana dan Muhtar	2022	Kualitatif	Motivasi kerja yang dimiliki guru dapat meningkatkan mutu pendidikan
29	Rizal	2019	Kuantitatif	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP
30	Purwanto dkk	2020	Kualitatif	Pembelajaran online membutuhkan motivasi yang lebih dari guru agar pembelajaran berjalan efektif
31	Hardianto dan Aida	2019	Kajian Pustaka	Peran guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan

32	Bandhaso dan Paranaon	2019	Kuantitatif	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja
33	Jaya	2021	Kuantitatif	Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru dan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja guru
34	Hartanti dan Yuniarsih	2018	Kuantitatif	Kompetensi profesional guru dan motivasinya mempengaruhi kinerja
35	Anugrahana	2020	Kualitatif	Pembelajaran daring membutuhkan persiapan dan perlengkapan tertentu. Motivasi penting bagi guru dalam mengajar.
36	Titin Eka dkk	2020	kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akutansi dengan kontribusi sebesar 80,6%
37	Diana dkk	2020	Kuantitatif	Motivasi kerja guru dan komunikasi interpersonal yang dilakukannya berpengaruh terhadap kinerja

A. Pentingnya Motivasi Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru dan tenaga kependidikan merupakan faktor utama keberhasilan pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Tenaga kependidikan dapat berupa tenaga administrasi, pustakawan, laboran dan tenaga kebersihan sekolah. Dalam bekerja guru dan tenaga kependidikan hendaknya memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi adalah daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkannya bekerja dan menampilkan sikap yang sesuai dengan potensinya (Hardianto, 2015).

Berdasarkan temuan penelitian yang paling banyak diperoleh data adalah motivasi penting karena dapat meningkatkan kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja di lembaga pendidikan. Terdapat 20 publikasi yang menyebutkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Makna dari temuan ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, maka perlu ditingkatkan motivasinya. Temuan penelitian menyebutkan pentingnya motivasi karena dapat meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan dikemukakan oleh (Hayati et al., 2020); (Komar et al., 2020); (Afridezi et al., 2021); (Bustomi et al., 2023); (Alhusaini et al., 2020); (Rizal, 2019); (Harmendi et al., 2021); (Damayani et al., 2020)); (Kartini & Kristiawan, 2019); (Selvia et al., 2021); (Gabriella & Tannady, 2019); (Giantoro et al., 2019); (Aprida et al., 2020); (Diana et al., 2020); (Sahroni, 2022); (Oktarina et al., 2020); (Dahliah & Sakka, 2021); (Lubis, 2020); (Bandhaso & Paranoan, 2019); (Hartanti & Yuniarsih, 2018); (Sebayang & Rajagukguk, 2019). Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi guru dan tenaga kependidikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2014). Dalam lembaga pendidikan kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja dari guru dan tenaga kependidikan. Pendapat ini berarti kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari mutu layanan yang diberikan, banyaknya jumlah layanan, efektivitas waktu pelayanan dan kerja sama atau dukungan warga sekolah untuk mewujudkan tujuan. Capaian kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah memberikan pelayanan. Keberhasilan sekolah mewujudkan visi dan misi tentu saja sangat ditentukan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Temuan penelitian selanjutnya adalah pentingnya motivasi guru dan tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Terdapat empat penelitian yang menyebutkan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja di lembaga pendidikan. Temuan penelitian itu terlihat dari hasil penelitian dari (Rohim & Umam, 2020); (Yasa & Dewi, 2018); (Febrina Subagia et al., 2019); (Hakim & Muhti, 2020). Hasil penelitian ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan, maka perlu ditingkatkan motivasinya dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hardianto, 2018). Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang bekerja. Rasa senang ini tentu saja menjadikan pekerjaan yang mereka lakukan tidak menjadi beban yang berat yang harus diselesaikan. Motivasi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan menjadikan mereka mampu mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi saat bekerja. Melihat hal ini jelaslah bahwa motivasi sangat penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan.

Urgensi selanjutnya berdasarkan temuan penelitian adalah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja di lembaga pendidikan. Hal ini berdasarkan temuan penelitian Kuswibowo yang menyebutkan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja (Kuswibowo, 2021). Temuan ini berarti bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja maka guru dan tenaga kependidikan perlu meningkatkan motivasinya dalam kerja.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Hasibuan, 1997). Dalam lembaga pendidikan yang bergerak di bidang pelayanan tentu saja produktivitas kerja berkaitan dengan layanan bidang pendidikan yang diberikan. Guru dan tenaga kependidikan yang produktif merupakan guru dan tenaga kependidikan yang memberikan pelayanan yang sesuai dengan pencapaian visi dan misi sekolah. Produktivitas di sekolah dapat berarti layanan dalam mencapai kurikulum dan ketercapaian kriteria yang ditetapkan. Misalnya guru produktif dalam membawa peserta didik mencapai kriteria ketuntasan yang ditetapkan.

Produktivitas yang tinggi dengan kualitas tertentu tentu menghasilkan kualitas atau mutu yang baik. Mutu pendidikan merupakan sejauh mana kualitas layanan yang diberikan sekolah dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik internal maupun eksternal (Hardianto, 2020). Pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang sesuai bahkan melebihi harapan pelanggan. Pelanggan layanan pendidikan terdiri atas pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pelanggan internal seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, sementara pelanggan eksternal seperti peserta didik, orang tua, pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan temuan penelitian di atas diketahui motivasi sangat penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan. Setidaknya terdapat tiga alasan bagaimana pentingnya motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Motivasi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Ketika kinerja guru dan tenaga kependidikan sudah tinggi serta kepuasan kerja meningkat ditambahkan produktivitas juga tinggi tentu visi dan misi serta tujuan sekolah akan dicapai secara optimal. Melihat hal ini tentunya keberadaan motivasi dalam diri guru dan tenaga kependidikan mutlak untuk selalu ditingkatkan.

Temuan penelitian yang dominan adalah motivasi penting untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan yang berkinerja tinggi lebih menjamin ketercapaian visi dan misi sekolah. Melihat hal ini diketahui bahwa motivasi sangat penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan.

Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki ciri-ciri diantaranya tekun dalam bekerja, ulet ketika ada hambatan serta menunjukkan minat terhadap pekerjaan (Sardiman, 2014). Ciri lainnya adalah rela berkorban untuk mencapai tujuan, durasi kegiatan dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan (Kompri, 2017). Guru dan tenaga kependidikan dengan motivasi tinggi terlihat dari ketekunan, keuletan dan minat yang tinggi dalam bekerja. Tidak mudah putus asa ketika menghadapi masalah, mampu bekerja dalam durasi waktu lebih lama serta rela berkorban agar tujuan tercapai.

B. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi guru dan Tenaga Kependidikan

Melihat pentingnya motivasi yang harus dimiliki guru dan tenaga kependidikan tentu perlu diketahui apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri. Berdasarkan temuan penelitian diketahui terdapat empat faktor yang mempengaruhi motivasi guru dan tenaga kependidikan. Faktor yang pertama adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja (Hatta et al., 2019); (Hartanti & Yuniarsih, 2018). Temuan ini berarti bahwa motivasi guru dan tenaga kependidikan akan meningkat ketika mereka memiliki kemampuan dalam bekerja.

Kemampuan dalam bekerja dapat dikatakan seperangkat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Terdapat empat kompetensi guru dalam undang-Undang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian (Undang Undang Guru Dan Dosen, 2005). Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkaitan dengan penguasaan terhadap perencanaan pembelajaran dan penguasaan metode pembelajaran. Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi ajar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkaitan dengan membina hubungan dengan orang lain seperti guru lain, kepala sekolah dan orang tua siswa. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru yang berkaitan dengan diri pribadi seperti sikap jujur dan disiplin. Peningkatan empat kompetensi guru tersebut mutlak diperlukan (Hardianto & Aida, 2019).

Sementara itu, kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan adalah kompetensi teknis, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Untuk menjadi kepala tenaga administrasi dibutuhkan kompetensi manajerial. Kompetensi teknis merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan tata cara kerja. Contohnya tenaga administrasi harus menguasai teknis menulis surat yang baik, mengarsipkan dokumen dan lainnya. Kompetensi manajerial merupakan kemampuan yang berkaitan dengan mengelola anggota bidang masing-masing.

Faktor kedua adalah kepemimpinan kepala sekolah (Jaya, 2021) dan (Caksana, 2019). Motivasi guru dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat ketika kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan harapan mereka. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Pemimpin yang baik akan mampu menjadikan bawahannya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengeluarkan semua potensi yang dimilikinya.

Kepala sekolah hendaknya memahami betul kondisi sekolah termasuk kondisi guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang disenangi oleh warga sekolah. Beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan seperti gaya transformasional, demokratis maupun LMX. Pemilihan kepala sekolah yang berkualitas mutlak diperlukan. Dalam sistem pendidikan di Indonesia sudah diatur persyaratan untuk menjadi kepala sekolah serta kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Kompetensi tersebut diantaranya kompetensi sosial, kepribadian, manajerial, supervisi dan kewirausahaan.

Faktor ketiga adalah tunjangan sertifikasi yang mempengaruhi motivasi (Agustina et al., 2021). Motivasi guru semakin meningkat ketika mereka memperoleh tunjangan sertifikasi. Tunjangan sertifikasi merupakan penghargaan yang diberikan pemerintah terhadap guru yang telah lulus sertifikasi. Besarnya tunjangan sertifikasi adalah sebanyak satu bulan gaji pokok. Bagi guru swasta besar tunjangan sertifikasi disesuaikan atau diinpassing dengan kepegangatan guru negeri.

Tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Meningkatnya kesejahteraan tentu menimbulkan dorongan dalam bekerja. Dorongan dalam bekerja inilah yang menimbulkan motivasi kerja. Diharapkan semakin banyak jumlah guru yang memperoleh tunjangan sertifikasi. Begitu juga bagi tenaga kependidikan, diharapkan pemerintah memberikan tunjangan kinerja atau sertifikasi bagi tenaga kependidikan.

1958 *Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan – Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>

Faktor ke empat adalah program pemerintah mempengaruhi motivasi. Program pemerintah seperti sekolah merdeka maupun manajemen berbasis CTL juga berpengaruh terhadap motivasi guru (Tasrim & Elihami, 2020). Sekolah merdeka merupakan sekolah inovatif yang menggabungkan konsep homeschool dengan sekolah konvensional melalui metode belajar blended learning. Metode blended merupakan sebuah metode belajar yang menghadirkan pengalaman belajar baru melalui integrasi digital yang menggabungkan sistem belajar luring dan daring.

Program baru biasanya dapat memicu motivasi baru. Sosialisasi terhadap program baru hendaknya selalu digencarkan agar pemahaman terhadap program tersebut meningkat. Ketika sebuah program sudah diketahui manfaatnya akan semakin meningkatkan motivasi untuk melaksanakan program tersebut. Program merdeka belajar yang sedang dilaksanakan pemerintah menjadikan siswa bisa memilih materi yang ingin dipelajari. Guru sebagai fasilitator yang memahami program ini tentu akan meningkatkan motivasi mereka.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa faktor yang utama untuk meningkatkan motivasi guru adalah kemampuan dan kepemimpinan kepala sekolah. Ditemukan masing-masing dua artikel yang membahas hal ini. Kemampuan guru perlu selalu ditingkatkan baik dengan peningkatan kualifikasi pendidikan atau mengikuti pelatihan non gelar lainnya. Begitu juga perlu peningkatan kemampuan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Pembelajaran blended learning yang menggabungkan metode daring dan luring perlu dikuasai oleh guru. Zaman kenormalan baru menuntut kemampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi. Penguasaan beberapa *platform* mengajar *online* hendaknya dikuasai guru dengan baik. Sekolah dan pemerintah juga diharapkan menyediakan jaringan internet yang stabil agar pembelajaran blended bisa dilaksanakan dengan baik.

KESIMPULAN

Motivasi guru dan tenaga kependidikan perlu selalu dijaga dan ditingkatkan. Motivasi guru dan tenaga kependidikan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, kepemimpinan yang sesuai dengan harapan serta pemberian tunjangan sertifikasi dan program pemerintah. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian tidak dilakukan secara langsung di lapangan tetapi hanya dengan melihat data sekunder. Diharapkan penelitian selanjutnya lebih spesifik melihat motivasi guru berdasarkan jenjang dan jenis pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada ketua program studi pendidikan IPS UPP dan dekan FKIP UPP atas dukungannya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridezi, Azhar, F., & Suarman. (2021). Pengaruh Perilaku Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru. *Jumped Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 123–134.
- Agustina, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210–7221.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.

- 1959 *Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan – Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- <https://doi.org/10.37849/Midi.V21i2.287>
- Anugrahana, A. (2020). Hambatan, Solusi Dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 282–289. <https://doi.org/10.24246/J.Js.2020.V10.I3.P282-289>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.16>
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2). <https://doi.org/10.22487/J26223090.2019.V1.I2.11885>
- Bustomi, Asrori, A., & Murtafiah, N. H. (2023). Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Ma Hidayatul Mubtadiin Kelurahan Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(4), 256–264.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(2), 82–92. <https://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/download/37/44>
- Dahliah, & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jbmi (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/Jbmi.V17i3.10709>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Innovation In Teaching And Instructional Media*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.15548/P-Prokurasi.V2i2.2589>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Febrina Subagia, N. K. T., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.23887/Japi.V10i2.2796>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (Sensasi)*, Juli, 121–124.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2), 20–31. <https://doi.org/10.32424/Jeba.V21i2.1290>
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/Jpis.V29i2.9354>
- Hardianto. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam. *Hikmah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 45–62.
- Hardianto. (2018). Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 190–195. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2018.V5.I2.P190-195>
- Hardianto. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bildung Nusantara.
- Hardianto, & Aida, W. (2019). Eksistensi Lembaga Pendidikan Ditinjau Dari Mutu. *Improvement*, 6(1), 50–59.

- 1960 *Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan – Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Produ-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 93–107. <https://Ejournal.Uinib.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Produ/Article/View/93-107>
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V3i1.9452>
- Hasibuan, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 78–91.
- 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. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V5i2.3753>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/Obsesi.V6i3.1738>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2019.V6.I1.P25-33>
- Komar, A., Zainul, I., & Genggong, H. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *Attalim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 2548–4419.
- Kompri. (2017). Belajar: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. In *Media Akademi* (Vol. 1). Media Akademi.
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Of Islamic Education And Innovation*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/Jiei.V2i2.4849>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/Edutech.V6i1.4391>
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84. <https://doi.org/10.31258/Jmp.8.1.P.84-94>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Putri, R. S. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar. *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 1–12. <https://ummaspul.E-Journal.Id/Edupsycouns/Article/View/397>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22. <https://doi.org/10.31764/Jua.V23i1.658>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th Ed.). Salemba Empat.
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management*, 2(2), 105–116. <https://doi.org/10.35719/Jieman.V2i2.21>
- Sahroni, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghayatan Etika Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus Di Sd, Sd.It Se Kecamatan Cibiuk Dan Leuwigoong Kabupaten Garut). *Khazanah Akademia*, 5(02), 59–73. <https://doi.org/10.52434/Jurnalkhazanahakademia.V5i02.89>
- Sardiman. (2014). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press.

- 1961 *Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan – Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2(2), 105–114.
- Selvia, A., Azhar, & Gimin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633–2637.
- Suryana, C., & Muhtar, T. (2022). Implementasi Konsep Pendidikan Karakter Ki Hadjar Dewantara Di Sekolah Dasar Pada Era Digital. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6117–6131.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3177>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th Ed.). Prenada Media Group.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48–53.
<https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.328>
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2003).
- Undang Undang Guru Dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Zed, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor, Jakarta.